



**CUATRECASAS**

# Novedades Laboral



Newsletter 3/2021

Agosto - Septiembre 2021

## **NOVEDADES**

### **SEXTA PRÓRROGA ERTE**

### **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL**

### **MODIFICACIÓN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

### **NOVEDADES JUDICIALES RELEVANTES**

- > Impugnación individual de causas de despido colectivo acordado
- > Videovigilancia

### **PRÓXIMAS NOVEDADES**

- > Reforma Laboral



## PRÓRROGA ERTE

EL [RDL 18/2021](#) prorroga, por sexta vez, los ERTE por COVID, hasta el 28 de febrero de 2021. Se extienden hasta esa fecha las facilidades para la suspensión de los contratos de trabajo y las reducciones de jornada (mediante los ERTE) y para acceder al desempleo.

## Continuidad de los ERTE por COVID vigentes hoy

### ERTE por fuerza mayor (FM)

- > Se prorrogan automáticamente los ERTE FM, hasta el 31 de octubre de 2021, sin necesidad de trámite alguno, sin perjuicio del acceso a las exoneraciones de cuota a las que pueda tener derecho.
- > Para la continuidad de los ERTE FM partir del 01 de noviembre hasta el 28 de febrero de 2022, será obligatorio solicitar su prórroga antes del 15 de octubre de 2021, adjuntando relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.
- > La empresa puede instar las exoneraciones previstas en el RDL 18/2021, que solo son aplicables respecto de la cotización de trabajadores con contrato suspendido o jornada reducida por el ERTE FM.

### ERTE COVID por causas empresariales (ETOP)

- > Antes del 15 de octubre de 2021, debe solicitarse la continuidad de los ERTE ETOP vigentes a 29 de septiembre de 2021, más allá del 1 de noviembre de 2021. adjuntando:
  - o Una relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una

de las personas, identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.

- o Un informe de la representación de las personas trabajadoras con la que se negoció el ERTE ETOP.
- > Únicamente si al ERTE ETOP cuya prórroga se solicita se transitó desde un ERTE FM (art. 22 RDL 8/2020) la empresa podrá instar las exenciones previstas.

### Resolución de la Autoridad Laboral

- > La Autoridad Laboral deberá dictar resolución sobre la prórroga del ERTE en el plazo de 10 días hábiles desde la solicitud:
  - o Si la empresa ha presentado su solicitud en plazo y ha acompañado la documentación requerida, la resolución solo podrá ser estimatoria, porque no se condiciona a ningún otro requisito como, por ejemplo, la concurrencia de causa.
  - o La resolución solo podrá ser desestimatoria si no se ha aportado la documentación establecida.
  - o En el supuesto de que no se dicte resolución expresa en plazo, se entenderá estimada la solicitud por silencio administrativo positivo.

## Posibilidad de nuevos ERTE por COVID

### Nuevos ERTE por impedimento o limitación

- > Las empresas eventualmente afectadas por nuevas medidas de contención sanitaria, adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, podrán solicitar ante la Autoridad Laboral en dicho periodo un ERTE COVID por fuerza mayor por impedimento o por limitación.
- > El procedimiento será el previsto en el art. 47.3 del Estatuto de los Trabajadores para la fuerza



mayor. La falta de resolución expresa conllevará la estimación de la solicitud del ERTE por silencio administrativo positivo.

- En los casos en los que, por flexibilizarse o endurecerse las medidas de contención sanitaria, la fuerza mayor varíe de impedimento a limitación o viceversa, se mantiene la facilidad que introdujo el RDL 2/2021 consistente en la autogestión por la empresa del tránsito de una medida a otra, que pasará a aplicarse así sin solución de continuidad<sup>1</sup>.

### Nuevo ERTE COVID por causas ETOP desde un ERTE FM

- Solo las empresas que a 31 de octubre de 2021 estén aplicando un ERTE FM y quieran pasar a un ERTE ETOP seguirán sujetas hasta el 28 de febrero de 2022 a las especialidades procedimentales y de interlocución social del art. 23 RDL 8/2020, retro trayéndose los efectos a la fecha de fin del ERTE FM.

### Nuevos ERTE COVID por causas ETOP

- Serán aplicables a las reglas generales de interlocución y procedimentales del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores.

### Exoneraciones de cuota a la Seguridad Social

- Se prorrogan para el mes de octubre las exoneraciones establecidas por el RDL 11/2021

en el mes de septiembre, para las empresas con derecho a tales beneficios<sup>2</sup>.

ERTE FM ARTS. 22 Y 23 RDL 8/2020 PRORROGADO O VIGENTE				
ERTE IMPEDIMENTO ANTERIOR O NUEVO				
ERTE LIMITACIÓN ANTERIOR O NUEVO				
N.º trabajadores en alta a 29.02.2020	Plantilla	Oct. 2021	Oct. 2021	Oct. 2021
Menos de 50	Reincorporada desde 01.06.21 o desde 13.05.20 <sup>3</sup>	95%	Ø	Ø
Más de 50		85%	Ø	Ø
Menos de 50	Con contrato suspendido	70%	100%	75%
Más de 50		60%	90%	65%

- Podrán acceder a nuevas exoneraciones en las cuotas de Seguridad Social de los meses noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, las empresas que estén aplicando alguno de los siguientes ERTE:
  - ERTE FM basado en el art. 22 RDL 8/2020 prorrogado hasta 30 de septiembre de 2021 y

<sup>1</sup> Es decir, seguirá bastando que la empresa comunique el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la Autoridad Laboral que hubiese aprobado el ERTE, que a su vez informará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) a efectos de control, y a la representación legal de las personas trabajadoras; debiendo presentar **declaración responsable** ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

<sup>2</sup> Se reconoció el derecho a tales exoneraciones a las empresas con un ERTE COVID FM prorrogado, o ETOP con exoneraciones aún vigente, cuyo código CNAE se encontrase incluido en el listado de sectores considerados más afectados por la crisis sanitaria según el Anexo del RDL 11/2021. Y las empresas que mantuviesen un ERTE FM anterior por rebrote, por impedimento o por limitación o hayan accedido a

uno nuevo antes de 31 de octubre, sea cual sea su CNAE. Recuérdese que se pudo acceder a exoneraciones desde un ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020, anterior al RDL 24/2020, o posterior si sucedió a un ERTE FM del art. 22 RDL 8/2020, y desde un ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020 posterior al RDL 30/2020 si sucedió a un ERTE FM previo del art. 22 RDL 8/2020, siempre que el código CNAE de la empresa estuviese incluido en el Anexo del RDL 30/2020 o, no estándolo, la empresa hubiese sido declarada en su cadena de valor o dependientes conforme al RDL 30/2020

<sup>3</sup> Fecha de entrada en vigor del RDL 18/2020.



que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.

- ERTE ETOP al que hayan transitado desde un ERTE FM art. 22 RDL 8/2020 entre 1 de junio de 2021 y 30 de septiembre de 2021 y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.
- ERTE ETOP al que hayan transitado desde un ERTE FM art. 22 RDL 8/2020 entre 27 de enero de 2021 y 31 de mayo de 2021 y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.
- ERTE ETOP al que hayan transitado desde un ERTE FM art. 22 RDL 8/2020 entre 30 de septiembre de 2020 y 26 de enero de 2021 y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.
- ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020, anterior al RDL 24/2020, que hubieran tenido derecho a exenciones, y que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021.
- ERTE ETOP al que transiten desde un ERTE FM art. 22 RDL 8/2020 entre 1 de octubre de 2021 y 28 de febrero de 2022 y que hayan sido calificadas como empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de un sector ultra protegido.
- ERTE FM por impedimento o limitación vigente a 30 de septiembre de 2021, de cualquier sector.
- Nuevo ERTE FM por impedimento o limitación, o de tránsito entre ambos, autorizado entre 1 de octubre de 2021 y 28 de febrero de 2022, de cualquier sector.

- Por tanto, siguen sin derecho a exenciones los ERTE FM basados en el art. 22 RDL 8/2020 de empresas no pertenecientes a un sector ultra protegido; y los ERTE ETOP del art. 23 RDL 8/2020 a los que no se ha transitado desde un ERTE FM previo; y quedan sin exención los ERTE FM de las empresas dependientes o en la cadena de valor de un sector protegido si no transitan a un ERTE ETOP.
- Se establece un requisito documental común a todos los ERTE COVID para poder beneficiarse con las exenciones previstas y es la presentación, en sede electrónica, en el plazo de 5 días desde que tenga efectos la estimación de la solicitud de prórroga, por resolución expresa o por silencio positivo, de una relación de las personas trabajadoras (mediante el modelo recogido en el Anexo de la norma) que, (i) en caso de ERTE prorrogado, incluirá a las que estuvieran incluidas a fecha de 30 de septiembre de 2021 en el ámbito de aplicación del ERTE y vayan a permanecer incluidas en dicho ERTE durante la prórroga; y (ii) en caso de un nuevo ERTE FM por impedimento o limitación, listará a la incluidas en dicho ERTE desde el inicio.
- Deberá realizarse una nueva presentación de dicho listado en caso de cambios posteriores.

### Incremento de las nuevas exoneraciones con acciones formativas

- El porcentaje de la exención aplicable vendrá determinado en función de tres factores:
  - La naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de FM en la que se encuentre la empresa.
  - El tamaño de la plantilla a 29 de febrero de 2020.
  - El desarrollo o no de acciones formativas para cada persona afectada por el ERTE,



que se añade como novedad, salvo para los ERTE FM por impedimento.

- > Las acciones formativas podrán desarrollarse a través de cualquiera de los tipos de formación y conforme al régimen de la Ley 30/2015, y de las que se propongan deberá informarse a la representación de las personas trabajadoras.
- > El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio 2022.

### Exoneraciones para ERTE FM anteriores y ERTE ETOP de tránsito desde un ERTE FM previo y para ERTE FM por limitación anteriores y nuevos

- > Podrán instar el disfrute de las exoneraciones que se indican seguidamente en sus cuotas de Seguridad Social de las personas suspendidas o con la jornada reducida, las empresas siguientes:
  - o Las empresas que pertenezcan a un sector ultra protegido del Anexo del RDL 2/2021 y vean estimada su solicitud de prórroga del ERTE FM inicial o ETOP de tránsito (desde un ERTE FM previo) beneficiado con las mismas.
  - o Las empresas de cualquier sector que vean estimada su solicitud de prórroga de un ERTE FM por limitación anterior.
  - o Las empresas que insten un nuevo ERTE FM por limitación (o transiten al mismo desde un ERTE FM por impedimento, anterior prorrogado o nuevo) basado en nuevas medidas de contención sanitaria adoptadas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.
- > El nuevo esquema e importe de las exoneraciones aplicables en este caso será el siguiente:

### ERTE FM anterior - ETOP de tránsito - ERTE FM LIMITACIÓN anterior o nuevo

N.º trabajadores en alta a 29.02.2020	¿Desarrolla acciones formativas conforme al art. 3 RDL 18/2021?	Exención aplicable en los meses de noviembre 2021 a enero 2022
Empresa con 10 o más trabajadores	No	40%
	Sí	80%
Empresa con menos de 10 trabajadores	No	50%
	Sí	80%

### Exoneraciones para ERTE FM por impedimento anteriores y nuevos

- > Podrán instar el disfrute de las exoneraciones que se indican seguidamente en sus cuotas de Seguridad Social de las personas suspendidas o con la jornada reducida, las empresas siguientes:
  - o Las empresas de cualquier sector que vean estimada su solicitud de prórroga de un ERTE FM por impedimento anterior.
  - o Las empresas que insten un nuevo ERTE FM por impedimento (o transiten al mismo desde un ERTE FM por limitación, anterior prorrogado o nuevo) basado en nuevas medidas de contención sanitaria adoptadas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.
- > El nuevo esquema e importe de las exoneraciones aplicables en este caso será el siguiente:



## ERTE FM IMPEDIMENTO ANTERIOR O NUEVO

N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Exención aplicable en los meses de noviembre 2021 a enero 2022 durante el período de cierre
Empresa con 10 o más trabajadores	100%
Empresa con menos de 10 trabajadores	100%

### Siguen las limitaciones al despido

#### Compromiso de mantenimiento del empleo

- Las empresas que hayan accedido a exoneraciones o que accedan a las nuevas establecidas a hasta el 28 de febrero de 2022 deben mantener el empleo en los términos siguientes:
  - Las empresas con compromisos de empleo vigentes seguirán vinculadas por los mismos hasta que transcurra el período de 6 meses aplicable, debiéndose fijar en cada caso cuándo se inicia el cómputo del referido plazo.
  - Las empresas que accedan a exoneraciones de cuota previstas en el nuevo RDL 18/2021 quedarán comprometidas por un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo, por un plazo de 6 meses desde que se reanude la actividad.
  - En el caso de que la empresa ya esté sujeta a un compromiso anterior, el período de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo se iniciará al día siguiente a que finalicen los 6 meses del referido compromiso previo.

#### Limitación al despido por causas derivadas de la COVID-19

- Hasta el 28 de febrero de 2022 seguirán sin poder extinguirse procedentemente contratos de trabajo por causas empresariales que puedan amparar medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada con causa en la pandemia de la COVID-19.
- Las dudas interpretativas que genera esta norma y la disparidad judicial existente al respecto obligan a estudiar cada caso para examinar la viabilidad de la causa, así como la calificación del despido en caso de incumplimiento.

#### Prórroga de otras medidas mercantiles y laborales

##### Limitación al reparto de dividendos

- Se mantiene la limitación, para las empresas que hayan accedido a la exoneración de cuotas en el marco de un ERTE COVID (tanto de fuerza mayor como por causas ETOP), de repartir dividendos correspondientes al ejercicio en el que se hayan aplicado la referida exoneración.
- La interpretación de esta norma también resulta compleja y requiere un análisis pormenorizado.
- La TGSS indicará qué empresas se han aplicado exenciones en la cotización a las Administraciones Tributarias y estas proporcionarán a la TGSS la identificación de las empresas que hayan incumplido la prohibición de reparto de dividendos.

##### Duración de los contratos temporales

- Continúa vigente la suspensión de la duración de los contratos temporales de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE COVID hasta 28 de febrero de 2022.



## Horas extraordinarias y externalización de actividades

- Durante la aplicación de un ERTE COVID, sigue prohibido realizar horas extraordinarias o recurrir a personal externo.

## Plan MECUIDA

- Se prorroga hasta 28 de febrero de 2022 el derecho de solicitud de adaptación o reducción de jornada especial por parte de las personas trabajadoras para hacer frente a las mayores necesidades de conciliación derivadas de la crisis sanitaria (como, por ejemplo, el confinamiento de familiares dependientes).

## Extensión de la protección extraordinaria por desempleo

- Para el acceso a la prestación por desempleo, y hasta 28 de febrero de 2022 sigue sin exigirse un período mínimo de ocupación cotizada.
- Por otra parte, como ya venía sucediendo desde la última prórroga, computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo durante el ERTE, que se tiene por consumido (no rige ya el “contador a cero”), salvo en los siguientes casos:
  - para el acceso al desempleo a partir de 1 de enero de 2027 (fecha que sustituye a la anterior de 1 de octubre de 2026, ampliando así la cobertura) o;
  - para el acceso al desempleo antes de 1 de enero de 2023 (fecha que sustituye a la

anterior de 31 de enero de 2022, ampliando así la cobertura) como consecuencia de la finalización de un contrato temporal o de un despido, individual o colectivo, por causas ETOP, o un despido por cualquier causa declarado improcedente

- Las empresas con ERTE vigente cuya prórroga sea autorizada deberán presentar una nueva solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo respecto de las personas trabajadoras incluidas, en el plazo de los 15 días hábiles contados desde el día siguiente:
  - al 1 de noviembre de 2021, o;
  - a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la Autoridad Laboral aprobando la prórroga, o a la fecha del certificado del silencio administrativo positivo, si es posterior al 1 de noviembre de 2021, o;
  - o a la notificación de la resolución expresa estimatoria de la Autoridad Laboral, o del certificado acreditativo del silencio administrativo positivo, en el caso de solicitud de ERTE FM por impedimento o limitación nuevo.
- La cuantía de la prestación por desempleo se seguirá determinando con la aplicación, a la base reguladora, del porcentaje del 70% hasta el 28 de febrero 2022, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas.
- La prestación extraordinaria para trabajadores fijos-discontinuos<sup>4</sup>, prevista en el art. 9 RDL

---

<sup>4</sup> Esta prestación extraordinaria (en importe del 70% de la base reguladora hasta el 28 de febrero de 2022) está prevista para los trabajadores fijos-discontinuos (i) que dejen de estar afectados por el ERTE por haber llegado la fecha en que hubiera finalizado el período de actividad; o (ii) que sin haberse visto afectados por un ERTE durante su última campaña, vean interrumpida su actividad con situación legal de desempleo (aunque tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo), o (iii) que agoten la prestación por

desempleo antes del 28 de febrero de 2022, y sigan desempleados. El reconocimiento de esta prestación exige que la empresa presente una solicitud colectiva de la prestación dentro de los 15 días siguientes al nacimiento de la situación legal de desempleo. La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde el día siguiente a la finalización de la campaña de actividad o del



30/2020, se prorroga hasta 28 de febrero de 2022.

Para ampliar esta información, ver [Legal Flash](#)

## SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

- > El [Real Decreto 817/2021](#), de 28 de septiembre fija el SMI para el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021, en 965 euros/mes.
- > Las nuevas cuantías aprobadas representan un incremento del 1,579% respecto de las vigentes en 2020 y hasta el 31 de agosto de 2021. En la siguiente tabla se concretan los nuevos importes:

	2020	2021 (1 septiembre a 31 diciembre)
SMI/día	31,66 euros	32,17 euros
SMI/mes	950 euros	965 euros
SMI/año	13.300 euros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En empresas que solo abonan el SMI: 13.370 euros<sup>5</sup></li> <li>• En empresas que superan el nuevo SMI: Límite a la compensación y absorción: 13.510 euros</li> </ul>
SMI/jornada legal (Para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días)	44,99 euros	45,70 euros
SMI/hora (Para empleados de hogar que trabajen por horas)	7,43 euros	7,55 euros

agotamiento de la prestación contributiva hasta el 28 de febrero de 2022.

<sup>5</sup> La cifra resulta de sumar 8 mensualidades (hasta agosto de 2021), la primera paga extra y 2/6 partes de la segunda paga extra, a razón de

- > El nuevo SMI de 965 euros/mes es obligatorio a partir del 1 de septiembre y hasta el 31 de diciembre. Por tanto, hasta el 31 de agosto, el SMI a respetar habrá sido el anteriormente vigente de 950 euros/mes.
- > Las empresas cuyos salarios en su conjunto y en cómputo anual sean superiores al nuevo SMI podrán neutralizar la subida aprobada con el límite de que el salario que perciba la persona trabajadora, en cómputo anual, no sea inferior a 13.510 euros.

## MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- > Se ha publicado la [Ley 12/2021](#), de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que modifica el [art. 64 del Estatuto de los Trabajadores](#), para incluir en la información que todas las empresas han de proporcionar a los representantes legales de los trabajadores, los parámetros de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones en las condiciones de trabajo y acceso al empleo.
- > Asimismo, se incluye la presunción de laboralidad de las relaciones cuya actividad consiste en el reparto de productos para empresas que ejerzan sus facultades a través de la gestión algorítmica de la prestación mediante una plataforma digital.

950 euros; y 4 mensualidades (desde septiembre hasta diciembre de 2021) y 4/6 partes de la segunda paga extra, a razón de 965 euros.





## NOVEDADES JUDICIALES RELEVANTES

### Impugnación individual de la causa del despido colectivo acordado

La sentencia del Tribunal Constitucional (TC) [núm. 140/2021](#), de 12.07.2021, ha corregido la doctrina del Tribunal Supremo (TS) que impedía la impugnación de la causa del despido colectivo, cuando éste había finalizado con acuerdo y no había sido impugnado por los sujetos colectivos legitimados, en los procedimientos individuales de despido.

El TC declara que sí es posible entrar a valorar la causa del despido colectivo en el marco de un procedimiento individual a pesar de que el mismo hubiera finalizado con acuerdo, pues lo contrario iría en contra del derecho a la tutela judicial efectiva, al no existir una norma legal que expresamente excluya del objeto del proceso individual de despido las causas alegadas para justificar el despido colectivo, y porque los artículos [51 ET](#) y [124 LRJS](#) no establecen una presunción de concurrencia de las causas, cuando el despido colectivo finaliza con acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Por lo tanto, sin perjuicio del acuerdo alcanzado colectivamente, es posible que la empresa se encuentre con sentencias que declaren la ausencia de causa suficiente para el despido, lo que puede generar situaciones de inseguridad jurídica y ralentización de la medida extintiva, poco recomendables para una gestión eficiente y eficaz de la misma.

Esta incertidumbre obliga no solo a que las empresas sigan teniendo por objetivo el acuerdo sobre el despido colectivo, sino también a reforzar la argumentación y justificación de las causas del despido colectivo durante el periodo de consultas,

todo ello con el fin de estar mejor preparadas para su examen en impugnaciones individuales.

### Videovigilancia

Se admite la prueba de cámaras de videovigilancia aun cuando no se ha advertido de que su finalidad sea el control laboral, si su existencia es conocida por las personas trabajadoras.

El TS (sentencia de 21.07.2021, [núm. 817/2021](#)) admite la utilización con fines disciplinarios de imágenes captadas por videovigilancia en un caso en el que no se había advertido a las personas trabajadoras expresamente sobre su uso para controlar la actividad laboral.

Los incumplimientos laborales imputados a la persona trabajadora despedida se acreditaban por las imágenes de cámaras instaladas por la empresa principal en el recinto del centro de trabajo. Las cámaras estaban ubicadas en aparcamientos y entradas de vehículos al recinto y enfocaban sus accesos, pudiéndose comprobar que la persona trabajadora registraba como efectuados controles de vehículos que no constaban en dichas imágenes que se hubieran realizado.

La sentencia de instancia, confirmada en suplicación, declaró improcedente el despido, y que la prueba de videovigilancia no era admisible. Considera que *"el sistema de video vigilancia era conocido por el trabajador por evidente y notorio"*, pero que *"su finalidad no era la de control de la actividad laboral de la contratista sino la de control de acceso general al recinto"* y que el trabajador no fue *"informado de forma expresa, precisa e inequívoca de la finalidad de la recogida de sus datos personales"*.

Recurrida en casación, el TS concluye, sin embargo, que la prueba debió admitirse, porque la exigencia de informar expresamente de que la videovigilancia tenía por finalidad el control de la actividad laboral



no se adecúa a la sentencia TC [núm. 39/2016](#), de 8.04.2016 porque si el trabajador sabe de la existencia del sistema, no es obligado especificar la finalidad exacta asignada a ese control.

Revoca en consecuencia el TS la sentencia recurrida y la de instancia, devolviendo las actuaciones al JS para que se dicte nueva sentencia que tenga en cuenta la grabación de vídeo aportada

## PRÓXIMAS NOVEDADES

### Reforma Laboral

Se siguen sucediendo las noticias sobre la modificación de la normativa laboral actual resultante de las reformas laborales introducidas en 2012 (tales como la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos o la modificación sustancial de condiciones de trabajo), que es previsible se produzcan en los próximos meses.

Por otro lado, se sigue impulsando la reforma del [art. 42 del Estatuto de los Trabajadores](#) con el objetivo de equiparar las condiciones de trabajo de los empleados de la contratista a las de la principal.

Asimismo, se está planteando una reforma sustancial del régimen de contratación temporal o la introducción del denominado Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo, dirigido a priorizar el recurso al ERTE frente a las extinciones de contratos de trabajo.

---

©2021 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

