

BOLETÍN INFORMATIVO

Novedades jurídico-laborales enero 2018

- **Se publica en el BOE el salario mínimo interprofesional para el año 2018.**
A través del [Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre](#), se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2018 en 24,53 euros/día o 735,9 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.
- **Se publica la revalorización de las pensiones de Clases Pasivas, pensiones del sistema de la Seguridad Social y otras prestaciones públicas para el ejercicio 2018.**
El [Real Decreto 1079/2017, de 29 de diciembre](#), entre otros aspectos establece con carácter general un incremento del 0,25 por ciento en las pensiones.
- **La Junta de Andalucía publica el Calendario de fiestas laborales para el año 2018.**
A [través del Decreto 63/2017 de 2 de mayo](#), por el que se fijan los días festivos autonómicos y las fiestas locales para el año.
- **Grabar a empleados con cámara oculta sin avisar vulnera la privacidad.**
Nueva [Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018](#), que estima la vulneración del derecho a la intimidad y privacidad personal de cajeras de supermercados descubiertas robando objetos del centro donde trabajan a través de video vigilancia encubierta por la empleadora sin poner en conocimiento la instalación de cámaras ocultas.
- **Los trabajadores de ETT, puestos a disposición de la empresa usuaria, tienen derecho a disfrutar de todos los derechos.**
Tal y como establece [la Sentencia de la Audiencia Nacional Sala de lo Social, Sec. 1ª 177/2017, de 11 de diciembre](#), declara que aquellos trabajadores de ETT puestos a disposición de la empresa usuaria, tienen derecho a disfrutar de todos los derechos establecidos en el Plan de igualdad de la usuaria, siempre que no sean incompatibles para los de la ETT.
- **Illegalidad de la práctica empresarial consistente en paralizar la producción y no dar trabajo efectivo a los trabajadores fijos discontinuos una vez comenzada la campaña por falta de materia prima imputable al empresario.**

La [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de la Rioja de fecha de 16 de noviembre de 2017](#), determina la ilegalidad en no dar trabajo efectivo a fijos discontinuos por falta de materia prima imputable al empresario.

▪ **Complemento salarial para profesores universitarios interinos.**

La [Sentencia del Juzgado Central Contencioso Administrativo Nº8 de 26 de diciembre de 2017](#), estima la demanda presentada por la Federación de Enseñanza del Sindicato Comisiones Obreras, y considera discriminatorio el hecho que profesiones interinos universitarios no puedan acceder al sistema de evaluación de la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) requisito fundamental para poder percibir el complemento salarial, ya que estaba reservado para funcionarios de carrera.

▪ **Principio de no discriminación de trabajadores con contratos de duración determinada.**

Las [Conclusiones de la Abogado General Sra. Juliane Kokott presentadas el 25 de enero de 2018 en el Asunto C-96/17](#), hacen referencia a si es discriminatorio el hecho de que un trabajador temporal del sector público no tenga derecho a ser readmitido en caso de que el empleador finalice de forma ilegal su contrato, de trabajo, mientras que a los empleados públicos fijos la ley les confiere precisamente tal derecho. Siendo esta la cuestión jurídica que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea deberá examinar en el presente procedimiento prejudicial.

▪ **Determinación de la obligación de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva.**

La [Sentencia de la Audiencia Nacional Sala de lo Social de 19 de enero de 2018](#), por la que se acuerda formular cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia Europeo en el ámbito del artículo 267 del Tratado Fundamental de la Unión Europea, en relación a la obligación empresarial de realizar un sistema de registro de la jornada diaria efectiva.

▪ **Se proporciona por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social un [mapa de negociación colectiva](#).**

Aunque es una herramienta de carácter orientativo, permite determinar el convenio colectivo aplicable en función de la actividad principal de la entidad (CNAE).

▪ **Declarado nulo el despido de un trabajador que pidió cobrar las horas extras.**

La [Sentencia de los Juzgados de lo Social de Sevilla de fecha 13 de noviembre de 2017](#), estima la nulidad del despido de un trabajador por reclamar el pago de las horas extras, por considerar el despido como represalia por ejercer sus derechos.