

[Boletín novedades jurídicas: Primera quincena de junio de 2019](#)

SOCIAL

- *El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha publicado el pasado 10 de junio nuevo Criterio Técnico sobre el Registro de Jornada.*

[La ITSS ha publicado el pasado 10 de junio de 2019, su criterio técnico 101/2019](#) sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.

Hemos tenido oportunidad de publicar [circular informativa](#) donde analizamos los aspectos fundamentales relativos a la obligatoriedad de registro de jornada, conforme al nuevo Criterio publicado por el Ministerio de Trabajo, así como a la Guía de registro de jornada que fue publicado el 13 de mayo del presente año.

- *Desde el pasado 1 de marzo, con la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se permite la adaptación de la jornada con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.*

El Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con esta medida se permite que, aquéllos trabajadores que tengan reducción por guarda legal, tengan la posibilidad de no reducirse la jornada, existiendo la vía de la adaptación de la misma. De esta forma se podrá solicitar la flexibilidad horaria, cambio de turnos o, incluso y en determinados supuestos el teletrabajo.

Ya tuvimos oportunidad de resaltar en nuestro Boletín del mes de abril, la [Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 12 de abril de 2019](#), la cual ya señalaba que, la introducción del apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadora posibilita la solicitud por parte de la trabajadora de la adaptación de jornada, pudiendo la empresa negar dicha solicitud, única y exclusivamente en el caso en que acredite las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa.

Señala además que, de conformidad con la doctrina constitucional, el cuidado de un hijo menor da derecho a la concreción del horario aun sin reducción de jornada, (o reduciéndola), lo cierto es que

ni la jurisprudencia ni la doctrinal constitucional en relación con la introducción realizada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, confieren al trabajador un derecho absoluto.

Por otro lado, también podemos citar la Sentencia dictada por el

De momento habrá que estar a las circunstancias concurrentes en cada caso, partiendo de la relevancia del derecho del trabajador a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, desde un punto de vista técnico jurídico ofrece muchas posibilidades con respecto al derecho de conciliación, si bien es cierto, que de momento contiene conceptos jurídicos imprecisos e indeterminados, que la jurisprudencia deberá perfilar.

Algunos aspectos a tener en cuenta son los siguientes:

-Los trabajadores deberán presentar las solicitudes de adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, al empleador, precisando las circunstancias que motivan dicha adaptación o redistribución de la jornada.

-Deberá iniciarse un periodo de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días, tras el cual la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición de la persona trabajadora, una propuesta alternativa o bien la negativa justificada a la adaptación o reducción solicitada por la persona trabajadora.

- *La Audiencia Nacional establece que el permiso de fallecimiento de familiares no puede iniciarse el mismo día en que se produce el hecho causante.*

La [Sentencia de la Audiencia Nacional Nº 68/2019 de 23 de mayo de 2019](#), señala que, el permiso de fallecimiento de familiares no puede iniciarse el mismo día en que se produce el hecho causante, ya que el objeto de dicho permiso es que los trabajadores dispongan efectivamente de la totalidad de los días pactados en Convenio Colectivo ajustados a la gravedad de los estados de necesidad protegidos.

En cuanto al fondo del asunto, fueron varios sindicatos los que presentaron demanda de conflicto colectivo, contra una empresa de contact center. Solicitan se reconociese a los trabajadores, el derecho a disfrutar del permiso recogido en el Convenio Colectivo de Contact Center, relativo al disfrute de ciertos días por fallecimiento de familiar, a partir del día siguiente al hecho causante, no computando el mismo día en el que el fallecimiento ha tenido lugar.

La sala de la Audiencia Nacional ha reconocido dicho derecho, estimando la demanda de conflicto colectivo, por considerar que, la finalidad del permiso de trabajo es que los trabajadores dispongan efectivamente de la totalidad de los días pactados que los negociadores consideraron ajustados a la gravedad de los estados de necesidad protegidos.

- *El Tribunal Supremo reconoce como lícito la convocatoria de cinco huelgas simultáneas, pero abusiva la obligación hacia la empresa de negociar con cinco comités de huelga.*

[La Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2019](#), reconoce el derecho de los trabajadores a convocar cinco huelgas con el mismo objeto y días coincidentes, sin que deban ser calificadas como ilícitas. Sin embargo, señala que la medida puede ser calificada de abusiva en la medida que al constituirse cinco comités de huelga se produce una perturbación de la negociación contraria a los principios que la debían regir.

Entiende el Alto Tribunal, que el contenido esencial del derecho a la huelga no ampara que, por el hecho de convocar 5 convocatorias de huelga distintas, se deriva el derecho a formar un comité de huelga con cuarenta y tres miembros, ni tampoco puede obligarse a la empresa a negociar con todos ellos simultáneamente.

VARIOS

CIVIL

- *El Tribunal Constitucional resuelve sobre la utilización como medio periodístico de cámaras ocultas, en relación con los derechos a la intimidad personal y a la propia imagen.*

La Sentencia de 25 de febrero de 2019 dictada por el Tribunal Constitucional, se pronuncia sobre la posible vulneración de los derechos a la intimidad personal y a la propia imagen, cuando se utiliza una cámara oculta con fines periodísticos.

El Tribunal Constitucional señala que, la Constitución excluye, por regla general, la utilización periodística de la cámara oculta en cuanto que constituye una grave intromisión ilegítima en los derechos fundamentales a la intimidad personal y a la propia imagen. Ahora bien, especifica que, su utilización podrá excepcionalmente ser legítima cuando no existan medios menos intrusivos para obtener la información. Es decir, que la legitimación para el uso de dichos métodos periodísticos está sometida a unos criterios estrictos de ponderación dirigidos a evitar dicha intromisión desproporcionada e innecesaria en la vida privada de las personas.