

Tema del Mes

EL REGISTRO DE JORNADA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PROTECCIÓN DE DATOS

Mayo 2021

Tema del Mes
Rosa Escrig Aparicio

Comentario de Jurisprudencia
Belén Gáez Pérez

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

El registro de jornada desde la perspectiva de la protección de datos. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Despidos derivados del COVID-19... ¿improcedencia o nulidad? 5-8

NOTICIAS

A vueltas con la no superación del período de prueba. 9-10

Sobre la aprobación de la Ley de Riders 11-12

¿Puede suprimir unilateralmente la empresa los cheques restaurante tras implantar el teletrabajo? 13-14

SENTENCIAS DEL MES

15-17

El pasado 18 de mayo, La Agencia Española de Protección de Datos publicó la “Guía sobre protección de datos y relaciones laborales”, con el fin de examinar aspectos de la protección de

TEMA DEL MES

EL REGISTRO DE JORNADA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PROTECCIÓN DE DATOS

datos que resultan fundamentales desde el punto de vista de la aplicación y el cumplimiento normativo, así como aquellos que plantean dificultades de interpretación o aplicación práctica en el desarrollo de las relaciones laborales.

Pues bien, en el punto 8 de la referida Guía, la AEPD, nos transcribe las 13 Pautas, que desde la óptica de la protección de Datos, debe cumplir el Registro de la Jornada, que como sabemos, es un deber que todas las empresas, están obligadas a realizar.

Analicemos pues, dada la importancia y trascendencia que en los últimos tiempos ha adquirido dicho registro en la labor diaria de nuestras empresas las 13 pautas a tener en cuenta:

1. El derecho a la protección de datos no limita las opciones de una empresa en relación con el sistema de registro horario, aunque es recomendable que se adopte el sistema menos invasivo posible.

2. La base jurídica es la citada obligación legal y no el consentimiento de las personas trabajadoras.

3. Las reglas de protección de datos no pueden impedir la transmisión de la información pertinente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando así lo reclame en el ejercicio de sus funciones (art. 18 de la Ley 23/2015, de 21 de julio) (STJUE de 30 de mayo de 2013, C 342/12).

4. La persona trabajadora tendrá derecho a ser informada y, en su caso, a ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, con independencia de que el registro sea más o menos sofisticado.

5. El registro de jornada debe estar incluido en el Registro de las Actividades del Tratamiento (art. 30 RGPD).

6. En atención al número de trabajadores y al concreto formato empleado (por ejemplo, datos biométricos) podría ser necesario realizar una evaluación de impacto (art. 35.3 RGPD).

7. El registro de jornada no debe incluir más datos personales que los imprescindibles (principio de minimización).

8. El registro no puede ser de acceso público ni estar situado en un lugar visible para cualesquiera personas trabajadoras, clientes o proveedores.

9. La empresa empleadora actuará como responsable del tratamiento respecto de las personas trabajadoras, sin perjuicio de que los proveedores externos de los sistemas de registro se conviertan en encargados del tratamiento con las obligaciones que respectivamente incumben a unos y otros.

10. Los datos del registro no pueden ser utilizados con finalidades distintas al control de la jornada de trabajo (principio de limitación de la finalidad).

La protección de datos en las relaciones laborales recíprocas relaciones de personas trabajadoras y empresas, así como posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Además, la empresa, tras analizar los datos de registro de jornada, podrá conocer si alguna de las personas trabajadoras ha incumplido su horario y, por este motivo, no es necesario que la persona trabajadora haya sido informada específicamente sobre los resultados de dicho control.

Pero cuidado, no será posible, usar la información obtenida para, por ejemplo comprobar la ubicación de una persona trabajadora. En definitiva, el registro horario no podría ser utilizado para fines diferentes, ya que es un instrumento de comprobación del tiempo de trabajo y no del lugar donde se desarrolla la actividad.

11. Las medidas de seguridad en los tratamientos con la finalidad del control de jornada dependen del sistema utilizado y del concreto tipo de datos objeto de tratamiento.

Deberá evitarse el acceso de personas no autorizadas, inclusive las propias personas trabajadoras si ese acceso permite comprobar datos de otros compañeros.

12. La empresa debe respetar la confidencialidad de los datos del registro. La publicidad de esos datos está limitada a las personas autorizadas por ley (personas trabajadoras interesadas, sus representantes y las entidades o autoridades públicas que necesiten tales datos a efectos de una investigación, como la Inspección del Trabajo y Seguridad Social o los jueces).

13. El delegado de protección de datos debería estar presente en todo el ciclo de vida de la documentación vinculada con el registro horario, desde el asesoramiento a la dirección de la empresa para la confección y custodia de esta documentación, la resolución de incidencias que se puedan plantear internamente, hasta la función de interlocución con la AEPD.

Cada empresa, previo análisis de sus circunstancias (número de personas trabajadoras, funciones o trabajo que se desarrolla, nivel de seguridad requerido en las instalaciones, medios disponibles para el control laboral, etc.), mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empleador previa consulta con los representantes.

Por último, la Guía recoge en este apartado una especial referencia al Registro de Jornada que debe realizarse en el tan usando en el último año, teletrabajo o a distancia.

Así pues, remarca, que es posible un registro horario “a distancia” para personas trabajadoras que no acudan físicamente al puesto de trabajo (por ejemplo, teletrabajo, comerciales, etc.) a través de acceso remoto a una intranet corporativa, o de aplicaciones en dispositivos digitales.

Ahora bien, señala, la Agencia que deberán garantizar adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas trabajadoras, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

En conclusión, no olvidemos a la hora de establecer un sistema de Registro de Jornada, y al hacer uso de los datos que a través del mismo obtengamos, el prisma de la protección de datos, que encontramos resumido en estas 13 pautas.

Tema del Mes
Rosa Escrig
Abogada



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

DESPIDOS DERIVADOS DEL COVID-19... ¿IMPROCEDENCIA O NULIDAD?

Belén Gámez Pérez



Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 2273/2021 de 23 de abril de 2021.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha declarado improcedente y no nulo, el despido efectuado a un trabajador durante la vigencia de los ERTES por fuerza mayor, revocando además una indemnización de 60.000 euros que el Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona le otorgó inicialmente al trabajador a pesar de que la indemnización legal por despido improcedente era notablemente inferior, reconociéndole únicamente la legalmente establecida en base a su antigüedad y salario.

Según consta en dicha sentencia, el juzgador de instancia entiende que el despido del trabajador resulta improcedente puesto que no consta debidamente acreditada la causa, siendo la consecuencia, la declaración de esta. Sin embargo, no solo le concede al trabajador la indemnización legal que le pudiera

corresponder, sino que, fija un quantum indemnizatorio en el equivalente al salario de 9 meses, cantidad que asciende a 60.000 euros.

Ante tal resolución, sorprendentemente se alza en suplicación el trabajador para defender que el despido merece la calificación de nulo en tanto en cuanto, el mismo se produce en el marco del Covid-19.

Desde que se proclamó el estado de alarma, se han ido publicando Reales Decretos-Leyes que establecen “la prohibición de despedir” por causas económicas, técnicas, organizativas o

productivas, siendo uno de los motivos que argumenta la parte actora para entender que el despido producido merece la calificación de nulo, basándose este en los artículos 4, 7, 8, 9.1 del Convenio 158 OIT, 1 y 24 de la Carta Social Europea, y artículos 24.1 y 35 CE, invocando además el artículo 6.4 del CC. Asimismo, la parte actora no conforme con la indemnización que el juzgador de instancia le reconoce, solicita que para el caso en que la Empresa opte por la indemnización, esta ha de devengar intereses moratorios.

Como era de esperar, la Empresa impugna el recurso planteado,



mostrándose conforme con la declaración de improcedencia, pero oponiéndose a la nulidad e impugnando la indemnización de 60.000 euros por entender que el trabajador no ha concretado de forma alguna los daños y perjuicios que pudieran ser susceptibles de compensación ni ha aportado prueba contradictoria al respecto.

Pues bien, el TSJ de Cataluña viene a exponer que dicho despido está correctamente calificado por cuanto sentada jurisprudencia viene a ratificar que el despido sin causa debidamente acreditada y justificada resulta improcedente, quedando la nulidad vinculada a los casos de vulneración de derechos fundamentales o situaciones

susceptibles de especial protección establecidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose, por tanto como causa de nulidad el posible defecto de forma de la carta de despido.

De hecho, si analizamos el artículo 108.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, podemos ver en detalle las causas que pueden obedecer a que un despido sea declarado nulo, no estando dentro de tal relación el cese de un trabajador cuyo motivo no sea la causa real expresada en la carta de despido.

No obstante, de todos es sabido que la situación de crisis derivada del Covid-19 ha dificultado considerablemente la situación económica de gran cantidad de empresas, y

ante los hechos probados que se desprenden de la sentencia, todo parece apuntar a que el despido del trabajador está más vinculado a la situación de pandemia global que a una razón objetiva.

De igual forma, indicar, que en ninguna de las normas que se han ido publicando desde marzo de 2020 derivadas de la crisis sanitaria (véase Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, o Real Decreto-Ley 9/2020 de 27 de marzo y siguientes), aparece recogida de forma expresa la nulidad de los despidos realizados en este contexto, y, por tanto, lo que viene a decir el TSJ es que, ante la falta de imposición jurisprudencial, los despidos han de ser declarados improcedentes.

Esto es, el legislador ha tenido numerosas ocasiones para expresarse acerca de si el incumplimiento de la “prohibición de despedir” implicaba que los despidos fuesen declarados improcedentes o nulos, y a día de hoy, no tenemos una respuesta clara al respecto, dejando a criterio del juzgador la calificación de los mismos.

A lo largo de la resolución, podemos ver como la Sala cita gran número de sentencias que mantienen esta teoría, declinando la exposición que realiza la parte demandante respecto de normas que fueron objeto de modificación y que derivaron en que los Tribunales variasen sus teorías sobre el despido en fraude de ley.

Como decimos, las causas de nulidad de los despidos están perfectamente reguladas y tasadas, entendiéndose, por tanto, que aquellas que no se encuentren en esos supuestos, se tendrá que estar a la calificación de la improcedencia, y a las consecuencias que esta conlleva.

En ningún caso se puede apreciar indefensión por parte del demandante en el caso en que la Empresa no logre acreditar

la causa, o si la misma es vaga, genérica e inconcreta, o incluso falsa, por cuanto que el despido será calificado a todas luces de improcedente.

Por otra parte, y dejando a un lado la calificación del despido, resulta llamativo que el juzgador de instancia haya determinado una indemnización por despido improcedente en cuantía tan sumamente superior a lo que pudiera corresponderle.

Resulta cuanto menos contradictorio que la sentencia de instancia declare la improcedencia del despido, pero fije una indemnización por despido que cualquiera podría pensar que aduce más a una indemnización por vulneración de derechos fundamentales que a la propia derivada de un despido calificado como improcedente, no habiéndose podido probar ningún tipo de daño y/o perjuicio hacia el trabajador.

Son ya varios los magistrados que han fallado a favor de la improcedencia de los despidos derivados del Covid-19, pero no hay un criterio unánime al respecto, por lo que, todo parece indicar que mientras no haya regulación expresa al respecto, la calificación de los despidos producidos durante la actual pandemia será un claro motivo de debate a lo largo de los próximos meses.

Comentario de jurisprudencia
Belén Gámez
Abogada



NOTICIAS

A VUELTAS CON LA NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

Recientemente ha sido publicada una sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia por medio de la cual se dirimió si era conforme a derecho la comunicación de la no superación de periodo de prueba de un auxiliar de policía que omitió poner en conocimiento de la empresa que sobre este existían dos denuncias como presunto autor de un delito de violencia de género, así como una orden de alejamiento de su expareja.

Pues bien, ante la comunicación de cese por no superación del periodo de prueba, la persona trabajadora impugnó el mismo, siendo que la sentencia de primera instancia declaró el mismo como nulo. Sin embargo, la Sala de lo Social del TSJ de Galicia revocó la citada resolución y consideró conforme a derecho la comunicación de la no superación del periodo de prueba.

En efecto, la Sala consideró que el cese durante el periodo de prueba no vulneró derecho alguno a la persona trabajadora, pues tal institución permite, tanto a la persona trabajadora, como a la parte empresarial,

rescindir el contrato unilateralmente sin necesidad de que medie causa alguna. Es decir, puede procederse a la rescisión del contrato unilateralmente durante el periodo de prueba con el único motivo de la simple voluntad. Pero, en cualquier caso, y entrando sobre si la decisión empresarial vulneró o no la presunción de inocencia de la persona trabajadora, la Sala expresó que tal derecho no resultaba ser de aplicación en el proceso social, más aún en el procedimiento por despido, siendo que en modo alguno existió intención de atentar contra el honor de la persona trabajadora por parte de la empresa. Y, enunciado lo anterior, el Tribunal expresó que, para el cargo para que la persona trabajadora fue contratado -auxiliar de policía- necesariamente se requieren una serie de cualidades humanas. Así pues, y en palabras del Tribunal, en caso de que se admitiese que un policía local pudiera actuar incluso cuando recae una orden de alejamiento sobre su expareja, podría darse la paradoja de que tener que proteger a su expareja de él mismo, "lo que resulta del todo inaceptable jurídicamente".

En cualquier caso, el Tribunal determina que el libre desistimiento de la parte empresarial fue absolutamente válido, por cuanto se realizó durante el plazo acordado, siendo que tal decisión en modo alguno fue vulneradora de derecho fundamental a la parte actora. Así pues, la relación laboral fue válidamente extinguida en virtud del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.



“puede procederse a la rescisión del contrato unilateralmente durante el periodo de prueba con el único motivo de la simple voluntad”

NOTICIAS

SOBRE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE RIDERS

El pasado día 12 de mayo fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales; o, lo que es lo mismo: la ley de riders.

El citado Real Decreto-Ley resulta ser del todo escueto, pues tan solo recoge un artículo único por medio del cual se amplían las prerrogativas de la representación legal de los trabajadores y establece la presunción de laboralidad de aquellas personas trabajadoras que prestan servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de producto de consumo o mercancía, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Sin embargo, y pese a concisa modificación, lo cierto es que la misma ha tenido un importante impacto en la realidad socio-laboral.



En efecto, como indicamos, la primera modificación que introduce la ley es una prerrogativa adicional de los legales representantes de las personas trabajadoras, siendo que estos tendrán derecho a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Y, en segundo lugar, establece una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, entendiéndose incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores y, en

consecuencia, excluye cualquier posibilidad de elección de la persona trabajadora en relación a su encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social.

Sin embargo, destáquese que tal regulación no es de aplicación inmediata, pues a fin de dar un plazo de margen a las empresas de reparto a domicilio, se establece que la norma entrará en vigor a los 3 meses de la publicación en el Boletín Oficial del Estado. Dicho en otras palabras, tal norma entrará en vigor a partir del 12 de agosto de 2021, fecha en la que las plataformas habrán de regularizar su situación.

NOTICIAS

¿PUEDE SUPRIMIR UNILATERALMENTE LA EMPRESA LOS CHEQUES RESTAURANTE TRAS IMPLANTAR EL TELETRABAJO?

En las últimas semanas ha sido publicada una reciente sentencia por parte de la Audiencia Nacional por medio de la cual venía a resolver un supuesto en el que la empresa había procedido a suprimir unilateralmente los cheques restaurante amparando tal decisión en el hecho de la implantación del teletrabajo.

Concretamente, el hecho enjuiciado fue el siguiente: tras la implantación del teletrabajo por parte de la empresa el día 27 de abril del año 2020, la empresa procedió a comunicar a las personas trabajadoras a través del correo electrónico un conjunto de medidas a fin de mitigar el impacto de la crisis sanitaria y, entre estas, se encontraba la supresión de cheque restaurante a aquellas personas que pasaría a prestar sus servicios desde sus domicilios particulares.



Ante tal hecho, por parte de los sindicatos se interpuso conflicto colectivo, siendo conocedor del mismo la Sala de lo social de la Audiencia Nacional. Así las cosas, y tras analizar el acuerdo en materia de teletrabajo suscrito con las personas trabajadoras en el que se indicaba que "salvo en lo previsto en el presente contrato, la participación en este proyecto piloto no supone variación alguna en las condiciones laborales de la persona trabajadora que continuará rigiéndose por el Convenio Colectivo y por la normativa laboral", estimó la demanda presentada por la representación social. De tal forma que entendió que la empresa no podía suprimir unilateralmente un derecho consolidado por parte de los trabajadores que suponía un beneficio social que venían disfrutando en los días laborales. De tal

forma que, según la Audiencia Nacional, tal supresión debía haberse llevado a cabo, o bien mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora por medio del cual se suprima, se modifique o sustituya la condición más beneficiosa, o bien mediante el correspondiente procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, justificando la causa que ocasiona tal supresión.

De forma que, la Audiencia Nacional declara nula la medida de supresión de los tickets restaurante y condena a la empresa a reponer a las personas trabajadoras afectadas en la situación anterior a la toma de tal medida.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TSJ DE GAL 1431/2021, DE 16 DE ABRIL DE 2021

¿ES NULO EL DESPIDO QUE SE EFECTÚA A UN TRABAJADOR TRAS COMUNICAR QUE VA A SER PADRE? La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el pasado 16 de abril dictó sentencia resolviendo un supuesto en el que, un trabajador comunicó a su empresa el día 13 de abril de 2020 que iba a ser padre. Así las cosas, el día 27 de abril de 2020 la empresa remitió burofax al trabajador donde comunicaba la extinción de la relación laboral debido a una bajada continuada y voluntaria de su rendimiento normal de trabajo.

En consecuencia, el objeto del debate giraba en torno si la paternidad ha determinado el despido del trabajador o, al menos, si hay una prueba verosímil de que ha sido así. Así pues, y dada la inmediatez temporal entre la comunicación de la próxima paternidad y el despido del trabajador, existe un indicio o una fuerte sospecha sobre la posibilidad de la vulneración de derechos fundamentales. Ante tal indicio fundado, la empresa, al invertirse la carga de la prueba, no alejó esta sospecha fundada con prueba de la existencia de una causa objetiva, ajena y no espuria de su decisión, más no probó la causa de extinción

del contrato de trabajo. Así las cosas, la Sala entendió que el despido debía declararse nulo.

Pero, además, la Sala llega a la misma conclusión a través de la teoría de la discriminación refleja, a través de la cual una persona es tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas, pese a no poseer dicha característica en quien alega el trato discriminatorio. Dicho de otra forma, al trabajador resultaba ser de aplicación tal teoría al haber recibido un trato menos favorable (se despido) por motivo de uno de los rasgos o características protegidos (parto o nacimiento de hijo) que, pese a no concurrir en sí mismo (no está embarazado ni ha dado a luz), el motivo del trato menos favorable se ha fundamentado en dicha característica, pues su despido se ha producido por el hecho del embarazo de su mujer y todas las consecuencias que derivan del mismo. Por todo ello, finalmente, se declara la nulidad del despido y se condena a la empresa al abono de una indemnización complementaria de 6.251 euros.

SENTENCIA DEL TS /2021, DE 12 DE MAYO DE 2021

¿LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA A FIN DE PRESERVAR LA SALUD DE SUS TRABAJADORES ES UNA MSCT? La pasada semana fue publicado en la web del Consejo General del Poder Judicial nota de prensa haciéndose eco de la sentencia dictada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en fecha 12 de mayo de 2021 por medio del cual resuelve la demanda instada por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Concretamente, fue formulada demanda por parte de la representación social contra una empresa que había procedido a adaptar las condiciones de trabajo a la situación generada por la crisis pandémica, dejando sin efectos todos los calendarios laborales y de plantilla anteriores, solicitando la nulidad de esta al considerar que se trataba de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en cubierta.

El Tribunal Supremo entró a examinar sobre si existía -o no- una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siendo que finalmente desestimó el recurso presentado al considerar que en modo alguno tales medidas suponían una modificación sustancial. En efecto, la

Sala estimó que las medidas adoptadas por la empresa estaban destinada a preservar la vida, salud e integridad de las personas trabajadoras ante una situación excepcional, siendo que tales medidas encontraban su cobertura en la normativa excepcional y perentoria derivada del estado de alarma. Además, la Sala llega a expresar que, en aplicación directa del Estatuto de los Trabajadores, de la Constitución española y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa es la garante de la seguridad y salud de ellos trabajadores en todos los aspectos, circunstancias o condiciones de trabajo.

Así pues, la Sala concluye que tales **medidas fueron adoptadas encaminadas a minimizar la magnitud de los riesgos de un posible contagio y preservar la salud de las personas trabajadoras, indicando a su vez que tal variación en modo alguno resultaba ser sustancial, por cuanto las medidas tenían un carácter absolutamente temporal** Por todo ello, finalmente, la Sala desestima el recurso interpuesto por la representación social.

SENTENCIA DEL TS 1596/2021, DE 5 DE MAYO DE 2021

EL CONTRATO DE RELEVO Y LA SITUACIÓN DE JUBILACIÓN CON EMPLEO PARCIAL, ¿DEPENDEN FUNCIONALMENTE ENTRE SÍ? Recientemente la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado sentencia en el que la cuestión litigiosa queda centrada en determinar si la terminación de un contrato de relevo en la fecha de cumplir la edad ordinaria de jubilación del relevado, al acceder éste previamente a una jubilación anticipada a los 64 años, con incremento de la jornada al 100% de forma tácita, supone un fraude de ley en la contratación que convierte la extinción de la relación laboral en un despido.

Pues bien, ante tal debate jurídico, la Sala indica que el contrato de relevo y la situación de jubilación parcial no dependen funcionalmente entre sí, pues se extiende la obligación empresarial de mantener el volumen de empleo hasta el que el jubilado parcial o trabajador relevado alcanza la edad que le permita acceder a la jubilación. De forma que la distorsión temporal del trabajo no afecta al contrato de relevo ni al derecho a la jubilación del relevado, siempre que se cumplan los requisitos básicos de la institución.

Del mismo modo, la Sala indica que el contrato de relevo tiene una duración temporal concreta y, mientras no llegue al acontecimiento de la jubilación ordinaria del trabajador relevado, no se puede dar por extinguido.

Es más, llega a expresar que la originaria conexión de los contratos de relevado y del contrato de relevo es solamente externa y no determina una estricta dependencia funcional entre el contrato de relevo y la situación de jubilación-empleo parcial, como lo constata que el artículo 12.7 b) ET desvincule la duración del contrato del relevista, indicando que ha de ser indefinido o, como mínimo, hasta que el relevado alcance la edad de 65 años. Así pues, y en el caso en concreto, se ha respetado la finalidad de la institución del contrato de relevo que finalizó una vez el relevado alcanzó la edad ordinaria de jubilación con la ampliación de la jornada desde la jubilación anticipada, sin causar perjuicio alguno.

Por todo ello, finalmente, la Sala desestima el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por el trabajador relevista.

NOVEDADES

PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de **1.800 seguidores!**

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
David Tomás Mataix

Maquetación Y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO&ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - P
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 9
Fax 96 352 87 9
valencia@mna.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@mna.es

MADRID
Lagasca, 56 - P
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 2
Fax 91 541 70 8
madrid@mna.es

BILBAO
Henaonº 11 - P
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 8
Fax 94 424 35 8
bilbao@mna.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó 5-3ºB
07002 Palma Malloca
Tel. 971 72 79 5
Fax 971 46 61 8
pmallorca@mna.es