

## CONSULTORIO LABORAL

### REVISIÓN DE DESPIDO POR HURTO

**?** Hace un año procedimos al despido disciplinario de un trabajador por la comisión de un hurto, que fue declarado despido procedente por el juzgado. Nos acaban de notificar la solicitud de revisión de la sentencia porque ha sido absuelto en el Juzgado de lo Penal, ¿es posible?

El artículo 86.3 de la LRJS dispone que si cualquier cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta la posibilidad de revisión contra la sentencia dictada por el juez o sala de lo Social.

Para que este precepto pueda actuar como motivo de revisión es preciso que la sentencia penal absolutoria sea debida a «inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo», ya que la valoración de la prueba que se realiza en el proceso penal, en el que rige el principio de presunción de inocencia, no impide que el juez de lo Social considere suficientemente acreditado el incumplimiento contractual grave que justifique la extinción procedente del contrato de trabajo. Todo ello, dentro de unos límites que vienen establecidos por la inexistencia del hecho o por su falta de participación del trabajador en el ilícito penal, en cuyo caso debe estarse a lo establecido en la sentencia penal. Así, se ha dicho que «la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta». Tampoco existe violación del principio de presunción de inocencia, dado que, como ha reiterado el Tribunal Constitucional, la presunción de inocencia es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal, y ello porque «de un lado, el despido no es más que una resolución contractual, y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal y, de otro, en que la consideración por los tribunales laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual, no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente».

**!** **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es socia de Vento Abogados y Asesores.  
[www.vento.es](http://www.vento.es)

# Guimatur, guías que enseñaron a Gwyneth Paltrow a mariscar

Las mariscadoras de Cambados crearon la primera asociación que ofrece visitas a pie de playa La entidad es hoy un referente en el sector

**o M. Alfonso**

Calzarse unas botas de agua, bajar a la playa y meter las manos en la arena para encontrar una almeja o un berberecho. Hace ahora quince años que las mariscadoras de Cambados decidieron poner en valor su trabajo y dar a conocer la labor con la que se ganan el pan de cada día. Guimatur nació, como muchos proyectos de este tipo, al amparo de una subvención europea pero, al contrario que otros muchos, ha conseguido sobrevivir y convertirse en un referente para el turista que llega a la localidad y para mariscadoras de otras rías gallegas que quieren poner en marcha iniciativas similares.

El secreto de su éxito nos los explica María José Cacabelos, su portavoz. «A entidad estivo xestionada desde o primeiro momento polas mariscadoras. Nós ocupámonos de todo e estamos implicadas directamente», cuenta. Son estas mujeres las que se encargan de gestionar las reservas y de atender a los visitantes. Pueden presumir, incluso, de haber enseñado a mariscar a la mismísima Gwyneth Paltrow, que visitó hace años Cambados para hacer una de sus rutas.

Cacabelos explica que ellas no fueron la primera asociación de turismo marinerero, pero sí la primera en trabajar en las playas. «Después



Las mariscadoras han sido formadas como guías turísticas. | MARTINA MISER

hubo otros proyectos, pero muchos desaparecieron. Ahora parece que están volviendo a xurdir», argumenta. En su día, ellas recibieron un curso de formación sobre cómo ser guías turísticas, «que ahora estanse impartindo outra vez nos Grupos de Acción Costeira (Galp)». Lo sabe porque, actualmente, Guimatur es una referencia. Una entidad que visitan todas aquellas agrupaciones de mariscadoras que quieren poner en marcha algo similar.

La asociación cambadesa ofrece dos tipos de visitas. La primera permite a los participantes bajar a la playa, calzarse las botas de agua y ponerse a escarbar en la arena pa-

ra saber cómo se recogen almejas y berberechos. Les enseñan, además, a diferenciar los bivalvos y les muestran la dureza del trabajo que realizan estas mujeres. «Moita xente dinos despois de facer a visita que entende por que o marisco vai tan caro», cuenta Cacabelos. La otra ruta transcurre por el puerto de Cambados. Allí se pueden conocer los diferentes tipos de embarcaciones pesqueras, así como las artes a las que se dedican, o participar en una subasta de la lonja.

Según Tripadvisor, las visitas que ofrece Guimatur son una de las mejores experiencias para hacer con niños. «Notámolos moito e non verán veñen sobre todo fami-

lias con nenos pequenos», cuenta Cacabelos. En esta época, en cambio, son las excursiones y los estudiantes de intercambio los que copan su actividad. Es frecuente, también, que reciban la visita de algunas televisiones. En los últimos años han atendido a reporteros de toda Europa, desde alemanes a ingleses, pasando por suizos. «É unha actividade que chama moito a atención, sobre todo para programas de gastronomía», explica. La propia Gwyneth Paltrow bajó en su día a la playa para acompañar a estas mariscadoras.

### PROFESIONALIDAD

No todas las mariscadoras de Cambados forman Guimatur. Actualmente está atendida por nueve profesionales de la playa y dos deirais. «En breve vanse a incorporar tres persoas máis, que xa se estiveron formado», explica Cacabelos. Todas ellas tienen claro que «a nosa principal actividade económica é o marisqueo», pero también que «queremos promocionar a nosa forma de vida e o noso produto». La labor que realizan se computa como horario de trabajo en la playa. Y perciben entre tres y seis euros por sus visitas. Dinero que consideran un donativo y que siempre se invierte en mejorar la asociación, en comprar nuevo material. Son unas profesionales del mar, pero también del turismo.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### CASOS ESPECIALES DE REGISTRO DE JORNADA

Desde el pasado 12 de mayo, las empresas están obligadas a implantar un sistema de registro a efectos del cómputo de la jornada diaria efectiva de todos los trabajadores. El cauce establecido en el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, será mediante negociación colectiva o acuerdo de emulación. En su defecto, se establecerá por decisión unilateral del empresario, previa consulta con la representación legal de los trabajadores. Y en ausencia de esta, recae en el primero la obligación de garantizar un registro horario acorde a las circunstancias propias de su actividad y del perfil de sus empleados.

En relación a la consulta, en primer lugar debemos acudir a lo que dictamine el sentido común. En segundo lugar, la buena fe resul-

**?** En mi empresa se dan ciertas particularidades que hacen complejo el control horario de los trabajadores: comerciales, desplazados al extranjero y empleados que prestan servicios en centros de trabajo de empresas que subcontratan nuestros servicios. ¿Cómo debo realizar el registro diario de la jornada?

ta clave en el establecimiento de un sistema de control horario. Por último, lo lógico es que la suma de lo anterior haya formado parte de lo acordado con los trabajadores. Si se ha negociado con ellos, se presupone que los medios implantados serán los más adecuados para el debido cumplimiento por ambas partes.

Con respecto al personal que presta servicios en un centro de trabajo de otra empresa principal, en virtud de una subcontrata, esta última firma es responsable del registro horario. Ahora

bien, si en dicho centro tienen implementadas medidas de control, podremos acordar con la empresa principal que nos permita hacer uso de sus medios y nos facilite el correspondiente informe.

Los trabajadores desplazados al extranjero, acogidos a la legislación española, deben igualmente realizar el registro. Dada la imposibilidad de controlar la veracidad de los horarios fijados por el trabajador, puede resultar de gran ayuda fijar previamente unos criterios, conforme la empresa prohíba expresamente la realización de

jornadas superiores a las pactadas y, para el caso de resultar necesario extender la jornada ordinaria, deberá mediar aviso por parte del trabajador con la correspondiente justificación de las causas.

En cuanto a los comerciales, que suelen prestar servicios fuera del centro de trabajo de la empresa, les deberíamos dar a firmar un documento del mismo tipo e implementar una aplicación móvil con geolocalización, únicamente durante el horario laboral (para no entrar en conflicto con el derecho a la desconexión, ni invadir su ámbito privado), con el fin último de justificar los desplazamientos.

**!** **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS.  
[www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)