

## DESPIDO E INCAPACIDAD

### LA FINA LÍNEA ENTRE INCAPACIDAD TEMPORAL Y DISCAPACIDAD PUEDE DETERMINAR LA NULIDAD DE UN DESPIDO

La jurisprudencia laboral y constitucional venía estableciendo que no resultaba discriminatorio el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo.

[SEGUIR LEYENDO](#)



## PERMISO DE PATERNIDAD

### EL ARDUO RECORRIDO DE LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD

Salvo extrañas excepciones, podría decirse que la suerte de *vacatio legis* que ha sufrido la ampliación del permiso de paternidad es una de las más tortuosas y prolongadas de nuestro ordenamiento.

[SEGUIR LEYENDO](#)



## TECNOLOGÍA Y DERECHO LABORAL

### UN BREVE ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN LA EMPRESA. ¿ES HORA DE REDEFINIR EL DERECHO LABORAL?

No escapa a nadie que las nuevas tecnologías están transformando nuestro ámbito laboral.

[SEGUIR LEYENDO](#)



## DESTACADOS

### La Tribuna de Federico Durán

- A vueltas con los despidos colectivos y la libertad de empresa

### Flashes de actualidad

- El currículum "ciego" o anónimo como forma de evitar la discriminación en los procesos de selección
- Proposición de Ley para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados
- Indemnización de los contratos temporales
- Proposición de Ley para equiparar los permisos de paternidad y de maternidad

### Sentencias de lectura imprescindible

### Normas de interés

- Se modifica el formulario para solicitar el certificado de excepcionalidad y aplicación de medidas alternativas

## ALERTAS

## ARTÍCULOS PROFESIONALES

## BLOG

ACCEDE A NUESTRO

# BLOG

## SÍGUENOS





# A VUELTAS CON LOS DESPIDOS COLECTIVOS Y LA LIBERTAD DE EMPRESA

Nuevamente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vuelve a pronunciarse sobre la interrelación entre el derecho comunitario y los derechos nacionales, en una cuestión tan compleja y delicada como la de los despidos colectivos. La Sentencia de su Gran Sala de 21 de diciembre de 2016 (C-201/2015) aborda, en efecto, la compatibilidad del ordenamiento comunitario con una normativa nacional (como la griega) que confiere, en determinadas circunstancias, a las autoridades públicas, la facultad de oponerse a los despidos colectivos pretendidos por una empresa. De cara a los planteamientos de revisión de nuestra última reforma laboral, es interesante asomarse a los argumentos y a las conclusiones de esta sentencia que, sin abandonar la circularidad argumental y la ambigüedad de algunos pronunciamientos recientes, sienta importantes criterios interpretativos que habrá sin duda que tener en cuenta, tanto en la labor interpretativa de nuestros tribunales como en los eventuales planteamientos de reformas normativas.

El hilo argumental que puede desbrozarse de la lectura de la sentencia, nos aporta una primera consideración fundamental: la normativa comunitaria no afecta a, ni pretende limitar ni condicionar, la libertad empresarial de despedir (siempre refiriéndonos a los despidos colectivos o económicos). “*Ni la Directiva 98/59 ni, anteriormente, la Directiva 75/129 afectan a la libertad del empresario de proceder o no a despidos colectivos*” (apartado 30). Su objetivo es meramente procedimental, para garantizar una protección mínima en materia de información y consulta de los trabajadores en caso de despidos colectivos. Como se dice más adelante, “*la decisión de realizar un despido colectivo es una decisión fundamental en la vida de la empresa*” (apartado 54), expresión de la libertad de empresa y de una libertad fundamental comunitaria como es la que representa el derecho de establecimiento.

Ahora bien, segunda conclusión: el mantenimiento de la normativa comunitaria en el terreno procedimental no conlleva necesariamente la carencia de regulación sustantiva o material, sino que determina que dicha regulación sea competencia de los Estados miembros. “*Los requisitos materiales a los que se supedita, en su caso, la posibilidad de que el empresario pueda efectuar despidos colectivos no están regulados, en principio, por la Directiva 98/59, de manera que siguen siendo competencia de los Estados miembros*” (apartado 33). En uso de dicha competencia, los Estados pueden, incluso, establecer un sistema de autorización administrativa de los despidos colectivos: la Directiva no puede, en principio, interpretarse en el sentido de que se opone a un régimen nacional que confiere a una autoridad pública la facultad de impedir tales despidos mediante una resolución motivada adoptada después de examinar el expediente y tomando en consideración criterios de fondo predeterminados (apartado 34).

Pero ¿es esa facultad de regulación nacional ilimitada? ¿hasta dónde pueden llegar los Estados miembros en la regulación de los requisitos materiales o sustanciales de los despidos colectivos? Las limitaciones introducidas por los ordenamientos nacionales, nos dice el Tribunal, no son admisibles si en su aplicación práctica tienen como consecuencia la privación de efecto útil de las previsiones de la Directiva (artículos 2 a 4) (apartado 35).

Y ese efecto útil se frustraría si, como consecuencia de la aplicación de la normativa nacional, quedara excluida en la práctica toda posibilidad efectiva de que el empresario realizase despidos colectivos (apartado 38). El límite infranqueable, pues, para los legisladores nacionales, es que, cumplidas las exigencias específicas de cada ordenamiento nacional, los despidos colectivos

sigan siendo posibles. Como nos dice el Tribunal, “*una vez agotados los procedimientos establecidos por esas disposiciones –incluido el supuesto de que las consultas no hayan permitido llegar a un acuerdo– los despidos colectivos deben, por lo menos, seguir siendo posibles, aunque solo sea a condición de que se cumplan determinadas exigencias objetivas fijadas, en su caso, por la normativa nacional aplicable*” (apartado 41).

Hay que tener en cuenta que aquí está en juego, como hemos dicho, no solo la libertad de empresa sino también una libertad fundamental comunitaria como es la que consagra el derecho de establecimiento. Este comporta, en principio, “*la libertad de determinar la naturaleza y el alcance de la actividad económica que se realizará en el Estado miembro de acogida y en especial el tamaño de las instalaciones permanentes y el número de trabajadores necesario para tal fin, así como (...) la libertad de reducir posteriormente el volumen de esa actividad e incluso, en su caso, de renunciar a ella y a dicho establecimiento*” (apartado 53). La libertad de empresa, pues, implica libertad de entrada en el mercado pero también libertad de salida. Y el derecho de establecimiento lleva necesariamente asociada la libertad de reducir las dimensiones de la actividad establecida e incluso de abandonarla.

Por ello, las legislaciones nacionales que impongan exigencias o requisitos para los despidos colectivos han de valorarse considerando que constituyen una injerencia importante en las libertades de que gozan los operadores económicos (apartado 55). Solo puede admitirse una restricción a la libertad de establecimiento, dice el Tribunal, “*si está justificada por razones imperiosas de interés general*”, y, además, es preciso que tal restricción “*sea adecuada para garantizar la realización del objetivo de que se trate y que no vaya más allá de lo necesario para*



alcanzarlo” (apartado 61). Si la oposición de la autoridad a un proyecto de despido colectivo puede impedir que el empresario lo lleve a cabo, ello constituye “una injerencia en el ejercicio de la libertad de empresa y, en particular, de la libertad contractual de la que gozan en principio las empresas, en especial frente a los trabajadores a los que emplean” (apartado 69).

La injerencia gubernamental tiene que estar fundamentada y respetar el principio de proporcionalidad. La salvaguardia de la economía nacional, o su buen funcionamiento, no pueden servir de justificación al respecto, pero sí puede serlo la protección de los trabajadores, siendo el fomento del empleo y de la contratación objetivos legítimos de política social. La libertad de empresa no constituye una prerrogativa absoluta, sino que ha de ponerse en relación con su función en la sociedad (apartado 85). Puede haber, pues, un *amplio abanico de intervenciones del poder público que establezcan limitaciones al ejercicio de la actividad económica en aras del interés general* (apartado 86). Pero la intervención pública no puede ser discrecional ni basarse en criterios generales (como la apelación al “interés de la economía nacional”), ni justificarse por la mera existencia de un control judicial posterior de las decisiones administrativas. Y la circunstancia de que concurren una crisis económica grave y una tasa de desempleo particularmente elevada no autoriza tampoco a los Estados miembros a privar de efecto útil a las disposiciones de la Directiva (apartado 106). En definitiva, como dijimos, solo caben restricciones a la libertad empresarial por razones imperiosas

de interés general y a través de medidas adecuadas para garantizar el objetivo perseguido y que no vayan más allá de lo necesario para alcanzarlo (apartado 61).

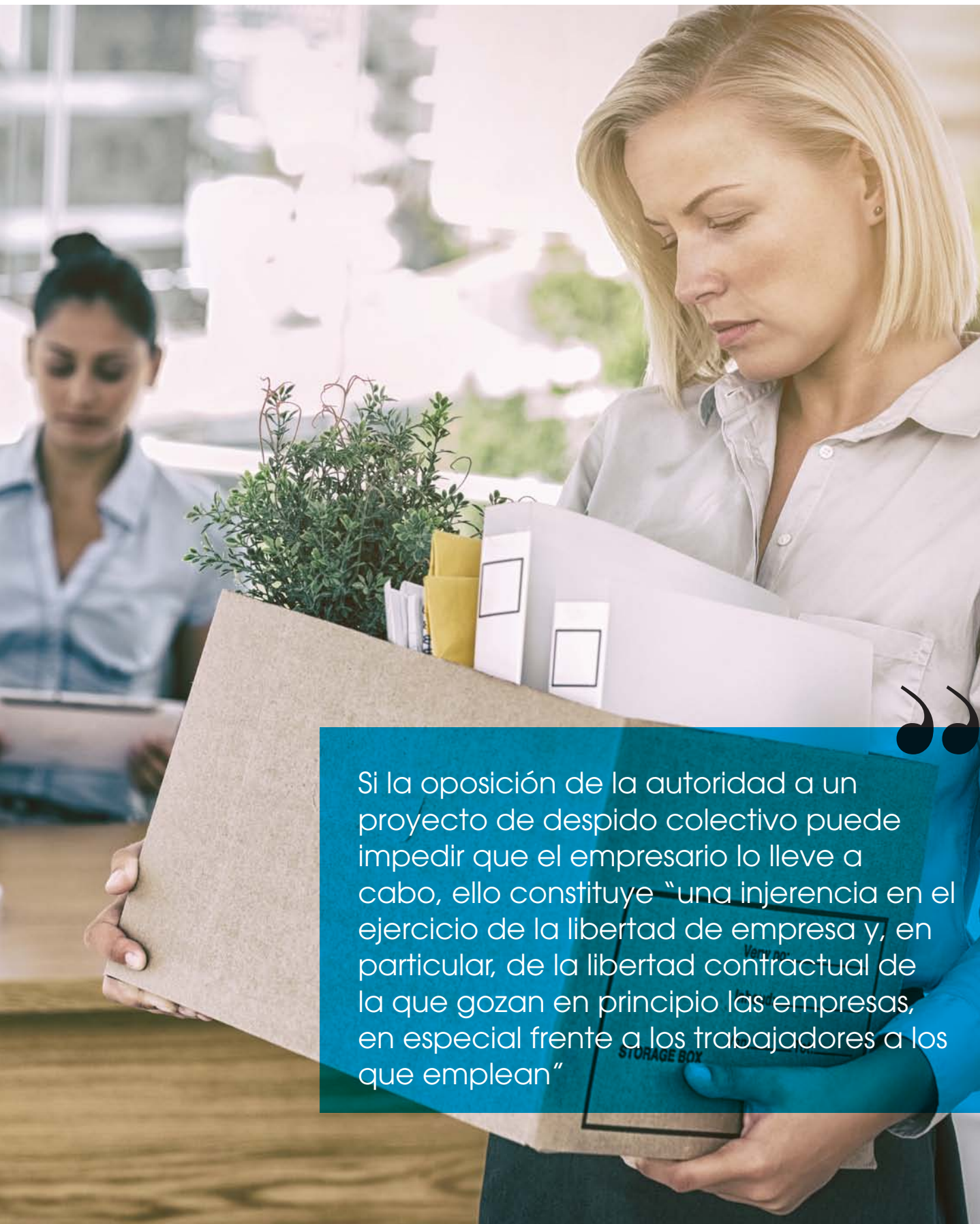
En estas condiciones, y de cara a las eventuales reformas normativas, una regulación como la existente con anterioridad a la reforma que impusiera una autorización administrativa incondicionada para llevar a cabo los despidos colectivos, o que hiciese de tal autorización administrativa una actuación prácticamente discrecional, tropezaría sin duda con el derecho comunitario. Derecho que, en su interpretación por el tribunal comunitario, debería también equilibrar el tratamiento, por parte de nuestra doctrina judicial, de la libertad de empresa y de la protección del empleo.



Las limitaciones introducidas por los ordenamientos nacionales, nos dice el Tribunal, no son admisibles si en su aplicación práctica tienen como consecuencia la privación de efecto útil de las previsiones de la Directiva (artículos 2 a 4) (apartado 35).







Si la oposición de la autoridad a un proyecto de despido colectivo puede impedir que el empresario lo lleve a cabo, ello constituye “una injerencia en el ejercicio de la libertad de empresa y, en particular, de la libertad contractual de la que gozan en principio las empresas, en especial frente a los trabajadores a los que emplean”



# LA FINA LÍNEA ENTRE INCAPACIDAD TEMPORAL Y DISCAPACIDAD PUEDE DETERMINAR LA NULIDAD DE UN DESPIDO





## LAURA GARCÍA

Hasta el momento, la jurisprudencia laboral y constitucional venía estableciendo que no resultaba discriminatorio el despido de un trabajador en una situación de enfermedad o incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo y, por tanto, la impugnación judicial del mismo supondría, en su caso, la declaración de improcedencia del despido y no, la nulidad. Es decir, no era equiparable la situación de incapacidad temporal con la de una persona con discapacidad, lo que sí motivaría la nulidad del despido por discriminación.

Ahora bien, dicho criterio podría verse modificado tras la reciente sentencia dictada, en fecha 1 de diciembre de 2016, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

La sentencia referida se ha dictado tras elevar el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona una cuestión prejudicial respecto al despido disciplinario de un trabajador mientras éste se encontraba en situación de incapacidad temporal, toda vez que el despido podría considerarse como discriminatorio, al equipararse la situación del trabajador a la de “discapacidad”.

Concretamente, en el supuesto planteado ante el Juzgado de lo Social se dilucidaba la posible nulidad del despido de un trabajador producido tras (i) sufrir éste un accidente de trabajo siendo declarado en situación de incapacidad temporal, y (ii) haber contactado con él la empresa para conocer la previsión de la duración de dicha situación de incapacidad temporal.

Tras analizar el TJUE el marco jurídico aplicable y las cuestiones prejudiciales

planteadas por el Juzgado de lo Social, concluye que el hecho de que un trabajador se encuentre en una situación de incapacidad temporal como consecuencia de un accidente laboral no implicaría, *per se*, que la limitación de su capacidad pueda ser declarada como “duradera”, siendo éste uno de los requisitos referidos en la definición de “discapacidad” que incluiría la Directiva Comunitaria (Directiva 2000/78) para considerarla, por tanto, discriminatoria.

De ese modo, y para poder determinar si la dolencia o limitación del trabajador que ha originado la incapacidad temporal reviste el carácter de “duradera”, el Juzgador deberá tener en cuenta distintos indicios entre los que se pueden encontrar; entre otros, el hecho de que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad temporal que padece el trabajador no tenga una perspectiva delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo. Para ello, deberá basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado del trabajador; a tenor de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.

Pues bien, tras dictarse la sentencia del TJUE comentada, el propio Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona ha dictado ya, en fecha 23 de diciembre de 2016, una sentencia en la que, tras aplicar la doctrina mencionada, concluye que, en el supuesto analizado, la limitación de la capacidad del trabajador en el momento de producirse el despido revestía la condición de “duradera” ya que la empresa conocía la imposibilidad del trabajador de



Hasta el momento, la jurisprudencia laboral y constitucional venía estableciendo que no resultaba discriminatorio el despido de un trabajador en una situación de enfermedad o incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo

reincorporarse a corto plazo (a resultas de una conversación mantenida entre el trabajador y la empresa) y las pruebas médicas realizadas al trabajador se habían ido prolongando durante meses después del accidente sufrido por éste.

Por ello, el Juzgado, atendiendo al carácter genérico de la carta de despido (definida en la sentencia como una lacónica, genérica e inconcreta imputación disciplinaria) y a unas circunstancias concurrentes que comportaban un “panorama indiciario” de que dicho despido tuvo por única causa evitar la prolongación de la situación de inca-

pacidad temporal del trabajador; ha estimado dicha demanda declarando la nulidad del despido al considerarse éste discriminatorio.

Dada la existencia, por el momento, de un pronunciamiento judicial dictado en instancia conforme a unas circunstancias muy concretas, habrá que esperar a posteriores pronunciamientos de tribunales superiores que permitan delimitar cuándo un supuesto de incapacidad temporal puede considerarse equivalente a una situación de discapacidad a los efectos de una eventual discriminación que conlleve la nulidad del despido.



## DE ACTUALIDAD

### **Proposición no de Ley para instaurar la jornada laboral de los funcionarios y empleados públicos hasta las 18:00 horas**

A instancias del Grupo Parlamentario Socialista, se tramita en el Congreso una Proposición no de Ley para que la jornada laboral de los funcionarios y empleados públicos de la Administración Central del Estado finalice a las 18:00 horas como medida para promover la conciliación laboral y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Otras medidas propuestas por el mismo Grupo consisten, por ejemplo, en (i) conceder una prestación no contributiva por maternidad de seis semanas a las mujeres demandantes de empleo que tengan un hijo y reconocer a todas las madres un "bonus" de dos años de cotización por cada hijo, nacido o adoptado a efectos del cálculo de las pensiones; (ii) incentivar a que las empresas implanten un "horario racional" que les beneficiaría en las ofertas de contratación pública o deducciones en el Impuesto de Sociedades; (iii) adoptar una nueva regulación del teletrabajo o del trabajo a tiempo parcial, (iv) incorporar en la negociación colectiva "fórmulas de disponibilidad horaria" que permitan a los trabajadores acumular créditos de horas para la atención de responsabilidades personales y de cuidado de familiares, así como (v) incrementar las actuaciones de la Inspección de Trabajo respecto del control del cumplimiento de la normativa sobre jornadas y horas extraordinarias.

### **Proposición de Ley para equiparar los permisos de paternidad y de maternidad**

Se ha iniciado la tramitación de una Proposición de Ley, instada por el Grupo Parlamentario Unidos Podemos – En Comú Podem – En Marea, para que los permisos de paternidad (de 4 semanas desde 1 de enero de 2017) se amplíen hasta la duración de los permisos de maternidad, así como que ambos permisos sean intransferibles entre los progenitores.

También el Grupo Parlamentario Socialista ha presentado una Proposición no de Ley para equiparar los permisos de paternidad y maternidad.

### **Reforma del régimen de autónomos**

El Congreso ha ratificado la creación de una subcomisión que analice posibles mejoras en el régimen de cotizaciones y prestaciones de los trabajadores autónomos.

### **Proposición de Ley para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados**

El Grupo Parlamentario Socialista ha presentado una propuesta para la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.

### **Indemnización de los contratos temporales**

El Gobierno ha manifestado en sede parlamentaria que aboga por incorporar al ordenamiento jurídico un contrato temporal con indemnización creciente como vía de solución para la problemática planteada tras la sentencia del TJUE relativa a la indemnización aplicable a los contratos temporales.

Mientras tanto, el grupo creado al efecto e integrado por expertos designados por sindicatos y patronal ha emitido un informe provisional posponiendo su conclusión definitiva hasta que se pronuncien el Tribunal Supremo y, nuevamente, el TJUE.

### **Acuerdo entre patronal y sindicatos vascos**

Los sindicatos ELA, LAB, UGT y CC.OO. y la patronal vasca, Confebask, han alcanzado un acuerdo con la intención de dotar de prioridad a los Convenios Colectivos vascos sobre los Convenios Colectivos estatales.

### **El currículum "ciego" o anónimo como forma de evitar la discriminación en los procesos de selección**

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha anunciado un programa piloto consistente en la realización de procesos de selección en los que el currículum de los aspirantes a un empleo no incluya ninguna foto, el sexo o la edad del candidato, para que esta selección se realice exclusivamente atendiendo a la formación y capacidades a evaluar. Otros países como Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Suecia o Finlandia, ya han realizado programas similares.



## EL ARDUO RECORRIDO DE LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD

■ **ÁNGEL OLMEDO**

Salvo extrañas (y no precisamente honrosas) excepciones, podría decirse que la suerte de *vacatio legis* que ha sufrido la Disposición Final Segunda de la Ley 9/2009, que ampliaba, desde el 1 de enero de 2011, a cuatro semanas el permiso de paternidad en los supuestos de nacimiento, adopción o acogida, es una de las más tortuosas y prolongadas de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

De este modo, y desde que la Ley de Presupuestos de 2011 pospusiera, por primera vez, su efectiva aplicación, uno de los aspectos recurrentes de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (y hasta en una ocasión el Real Decreto-ley 20/2011) era el de contener una disposición final que retrasaba la ejecución de la citada ampliación en la duración del disfrute del permiso por una anualidad (más).

El argumento aducido como causa de su continuada suspensión ha sido, de modo recurrente, el coste de implantación para el erario público. Recordemos que la prestación reconocida por el sistema, para los supuestos de paternidad, se cifra en un subsidio del 100% de la base reguladora (que es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de

• LABORAL



“

El argumento aducido como causa de su continuada suspensión ha sido, de modo recurrente, el coste de implantación para el erario público.

iniciación del permiso por el número de días a que dicha cotización se refiere).

Sin embargo, tras haber transcurrido casi ocho años desde su anuncio, y cinco años después desde el momento en que, originariamente, se preveía su entrada en vigor, desde el 1 de enero de 2017, la medida es ya una realidad.

Como bien se recordará, y hasta el inicio de este año, el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores otorgaba al padre un derecho a suspender su contrato, por término de trece días ininterrumpidos, con motivo del nacimiento, adopción o acogimiento, periodo ampliable por dos días más, por cada hijo a partir del segundo.

Como no podía ser de otro modo, en atención al peculiar tránsito normativo de la figura, su puesta en marcha surge tras su última prórroga, acordada en los Presupuestos Generales de 2016 y ante la falta de una nueva norma que pospusiera, nuevamente, la entrada en vigor de la misma. De esta forma, desde el 1 de enero de 2017, los nuevos padres ya pueden disfrutar de las cuatro semanas de licencia en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

La nueva figura pretende alzarse como una herramienta más para trabajar en la conciliación de la vida profesional y familiar, avanzando en la equiparación, por sexo, del disfrute de la licencia por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos.

Según los datos de un estudio de la **OIT**, España pasa a engrosar el selecto

grupo de normativas internacionales en las que la duración del permiso de paternidad supera las dos semanas, junto a, entre otros, Eslovenia, Finlandia, Islandia, Lituania, Portugal, Noruega (líder absoluto, con un total de ciento doce días) y Suecia (en este último país se obliga al hombre a disfrutar de, al menos, setenta días después del nacimiento).

En Gran Bretaña, se puede disfrutar de un permiso de paternidad de una o dos semanas con carácter retribuido. Por su parte, Francia reconoce un total de once días laborales mientras que Italia concede tan solo uno. La legislación alemana y la irlandesa, entre otras, no establecen ningún tipo de permiso por el nacimiento del hijo para el padre.

Lo anterior muestra el marco heterogéneo europeo actual, en materia del permiso por paternidad. Lejos de un enfoque unitario, existen disparidad de sistemas, coberturas y plazos. En este entorno, y pese al retraso de su definitiva entrada en vigor, España concede un permiso paternal más extenso que muchos de los Estados de referencia en el ámbito europeo.



UN BREVE ANÁLISIS DEL  
IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA  
EN LA EMPRESA. **¿ES HORA  
DE REDEFINIR EL DERECHO  
LABORAL?**



## TATIANA MUÑOZ

No escapa a nadie que las nuevas tecnologías están transformando no sólo la manera en que nos relacionamos en nuestra vida personal, sino también cómo lo hacemos en el ámbito laboral.

El modo en que nos comunicamos dentro de la empresa se encuentra a día de hoy en un punto de inflexión: las órdenes directas y verbales entre sus miembros son cada vez más escasas. Lo mismo ocurre con las reuniones internas presenciales. Cada vez es más complicado reunir a todo el equipo en un mismo lugar y en un mismo momento.

En unos tiempos marcados por conceptos como competitividad, eficiencia, productividad, conciliación o globalidad, la introducción y desarrollo de las herramientas informáticas en el ámbito del trabajo ha permitido incorporar elementos de flexibilidad a la relación laboral (muy significativamente en relación con el horario de trabajo o la presencia en el lugar de trabajo) con el objetivo de mejorar e incrementar las cotas de eficiencia y el nivel de productividad de los empleados.

A cambio, podría decirse que hemos sacrificado el contacto directo, diario y constante, con nuestros compañeros de trabajo. Impera ahora la comunicación no verbal, escrita, digital. Las consecuencias de la transformación tecnológica son evidentes: hemos pasado de relacionarnos socialmente de manera presencial a situarnos en una cercanía tecnológica, en una disponibilidad digital.

En estas circunstancias, podemos preguntarnos: ¿es el correo electrónico el tótem de la comunicación en el mundo actual?

La rapidez – más bien inmediatez – de las comunicaciones que brinda el correo electrónico, unida a la posibilidad de incorporar múltiples destina-



El modo en que nos comunicamos dentro de la empresa se encuentra a día de hoy en un punto de inflexión: las órdenes directas y verbales entre sus miembros son cada vez más escasas.

tarios en los mensajes (sin importar su localización geográfica o disponibilidad temporal) y a la seguridad que como documento escrito aporta a las comunicaciones (pese a sus múltiples debilidades), han convertido al correo electrónico en el método de comunicación preferido en el ámbito laboral.

El uso, no obstante, que hacemos del correo electrónico como herramienta de comunicación profesional podría calificarse de excesivo. En unos casos, seremos el remitente del mensaje, en ocasiones, su destinatario final y, en otros casos, un mero espectador de los correos electrónicos que se intercambian remitente y destinatario, pero es indiscutible que el número de correos electrónicos que cualquier profesional recibe a lo largo del día en su bandeja de entrada sigue una tendencia alcista que acaba por convertirse en una espiral infinita: cuantos más correos enviamos, más recibimos.

La lectura de los correos electrónicos, la redacción de mensajes y la gestión de la bandeja de entrada son tareas a las que nos enfrentamos diariamente, que ocasionan una interrupción intermitente y constante del trabajo en curso y que dificultan gravemente la concentración durante la jornada laboral. Ello, unido a la sensación de servidumbre que genera el correo electrónico debido a esa disponibilidad digital y a la expectativa de contestación inmediata, provocan una conexión continua del trabajador al ámbito laboral. La desconexión, debate legal aparte, parece una utopía.

Cabe, por tanto, preguntarse si somos esclavos del correo electrónico. ¿Es el correo electrónico un ladrón del tiempo moderno?

La respuesta, a priori, se antoja afirmativa. Enviamos correos electrónicos incesantemente a lo largo de la jornada laboral, y también fuera de ella. Contestamos correos electrónicos mientras nos servimos el café por

la mañana y antes de apagar la luz de la mesilla de noche. El mundo global, interconectado y subordinado a la inmediatez de las comunicaciones en el que vivimos, no da tregua.

En las actuales circunstancias del ámbito laboral (trabajo a distancia, complejidad de las organizaciones...) el correo electrónico se presenta como una herramienta idónea para que varias personas dispongan de la misma información de manera simultánea, pero lo cierto es que el sistema de comunicación basado en el correo electrónico comienza a ceder ante las posibilidades que brindan otro tipo de herramientas informáticas y nuevos enfoques.

Cada vez es mayor el número de empresas que están apostando por formas de comunicación más similares a las utilizadas por las redes sociales, herramientas que podrían calificarse como colaborativas y que permiten que varias personas – sean o no de la misma organización - trabajen en un mismo documento o en una misma carpeta de manera simultánea en lugar de intercambiarse decenas de correos electrónicos con las diferentes versiones de un documento o con información relativa a un proyecto. Así se evita el uso de mensajes escritos, del correo electrónico y de los documentos adjuntos a los correos.

Otros programas y plataformas permiten visualizar, de manera global, el estado de un proyecto respecto a la fecha de entrega del mismo y la evolución de las tareas asignadas a cada uno de los integrantes del

equipo, liberándonos de la necesidad de escribir un correo electrónico para recordar los diferentes hitos del proyecto o para averiguar si todo el equipo está cumpliendo con las tareas asignadas. También se está extendiendo el uso de herramientas de comunicación instantánea en el lugar de trabajo y de programas informáticos que permiten, de manera muy sencilla, realizar una videoconferencia.

La búsqueda de agilidad está favoreciendo el desarrollo de nuevas formas de comunicación y colaboración y generando nuevas formas de interrelación laboral que desafían la concepción tradicional de relación laboral y que plantean nuevos retos e interrogantes al derecho laboral. ¿Cómo se puede controlar el tiempo de trabajo cuando los servicios se prestan a distancia? ¿Podría defenderse que el trabajador tiene una expectativa de privacidad en las herramientas de comunicación instantánea? ¿Qué obligaciones tiene el empresario en materia de prevención de riesgos cuando el trabajador presta servicios a distancia?

Los cambios en el paradigma tecnológico están remodelando las relaciones laborales en la empresa y exigen una redefinición del derecho laboral desde una posición abierta y receptiva a nuevos enfoques. Infinidad de empresas ya están aplicando este innovador modelo de gestión y relación entre sus miembros, por lo que el reto ahora reside en contar con un respaldo normativo y judicial moderno y acorde a los tiempos actuales.







“

Cada vez es mayor el número de empresas que están apostando por formas de comunicación más similares a las utilizadas por las redes sociales, herramientas que podrían calificarse como colaborativas.



# NOVEDADES

## SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE

### LA MATERNIDAD NO PUEDE SER OBSTÁCULO PARA UNA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de enero de 2017.

El Tribunal Constitucional declara discriminatoria por razón de sexo la actuación de una empresa que no informó a una empleada de la posibilidad de optar a una promoción profesional, conforme a lo previsto por el convenio colectivo de aplicación, por encontrarse de baja por riesgo durante el embarazo y, posteriormente, en situación de maternidad.

- **Sentencia**

### LA INDEMNIZACIÓN POR EL INCUMPLIMIENTO DE UN PACTO DE NO COMPETENCIA POSTCONTRACTUAL DEBE SER PROPORCIONAL

Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de octubre de 2016.

El Tribunal Supremo confirma que debe existir una proporcionalidad entre la compensación abonada por el pacto de no competencia postcontractual y la indemnización prevista para el caso de incumplimiento del mismo por parte del trabajador.

- **Sentencia**

### CÓMPUTO DE LA PRESCRIPCIÓN PARA RECLAMAR LA RETRIBUCIÓN DURANTE LAS VACACIONES EN EL SECTOR DE CONTACT CENTER

Sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de enero de 2017.

La Audiencia Nacional ha declarado que los trabajadores del sector de *Contact Center* pueden reclamar la retribución de las vacaciones incluyendo aquellos complementos que habían venido recibiendo habitualmente derivados del desempeño del puesto de trabajo, así como aquellas comisiones por ventas y otros incentivos a la producción que hubiera correspondido abonar.

En concreto, los empleados pueden reclamar en sus demandas individuales las cantidades que no se encontraban prescritas a la fecha de interposición de la demanda de conflicto colectivo (18 de septiembre de 2014) que anuló un artículo del Convenio Colectivo de *Contact Center*.

- **Sentencia**

### LA MATERNIDAD DEBE COMPUTAR PARA COBRAR LOS BONUS

Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de enero de 2017.

La baja maternal, así como la baja por riesgo de embarazo, deben computarse como días productivos a los efectos del devengo de incentivos, según ha declarado el Tribunal Supremo, quien considera discriminatorias las prácticas empresariales que no computan estas ausencias para generar el cobro de estas retribuciones variables.

- **Sentencia**



## LA NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA NO PUEDE IMPEDIR LA REALIZACIÓN DE UN DESPIDO COLECTIVO

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de diciembre de 2016.

El TJUE ha dictaminado que, aunque es posible que una normativa nacional requiera una autorización administrativa previa a la realización de un despido colectivo, unos criterios de resolución demasiado genéricos (como es el caso de Grecia, en el supuesto analizado por el TJUE) pueden llegar, en la práctica, a impedirlo, obstaculizando la libertad de empresa, lo cual está prohibido en el marco de la Unión Europea.

- **Sentencia**

## NORMAS DE INTERÉS

### SE MODIFICA EL FORMULARIO PARA SOLICITAR EN MADRID EL CERTIFICADO DE EXCEPCIONALIDAD Y APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

El Servicio Público de Empleo ha aprobado un nuevo formulario, que deberá notificarse por medios electrónicos, para solicitar el certificado de excepcionalidad y la aplicación de medidas alternativas a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

- **B.O.C.M.**





**Chambers&Partners:**  
Band 1



**The Legal 500:**  
Band 1

**Which Lawyer?:**  
Leading Firm in Labor and  
Employment Benefits

Más información  
**Departamento  
Laboral**  
de Garrigues



La presente publicación contiene información de carácter general,  
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción,  
distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita  
de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3 - 28001 Madrid (España) **T** +34 91 514 52 00 - **F** +34 91 399 24 08