

LABOUR TECHNOLOGY  
& COMPLIANCE  
REPORT

Septiembre

2016

ĒCIJA

# Labour Technology & Compliance Report - Septiembre 2016

Jurisprudencia relevante

P.4

---

Novedades legislativas y  
compliance laboral

P.8

---

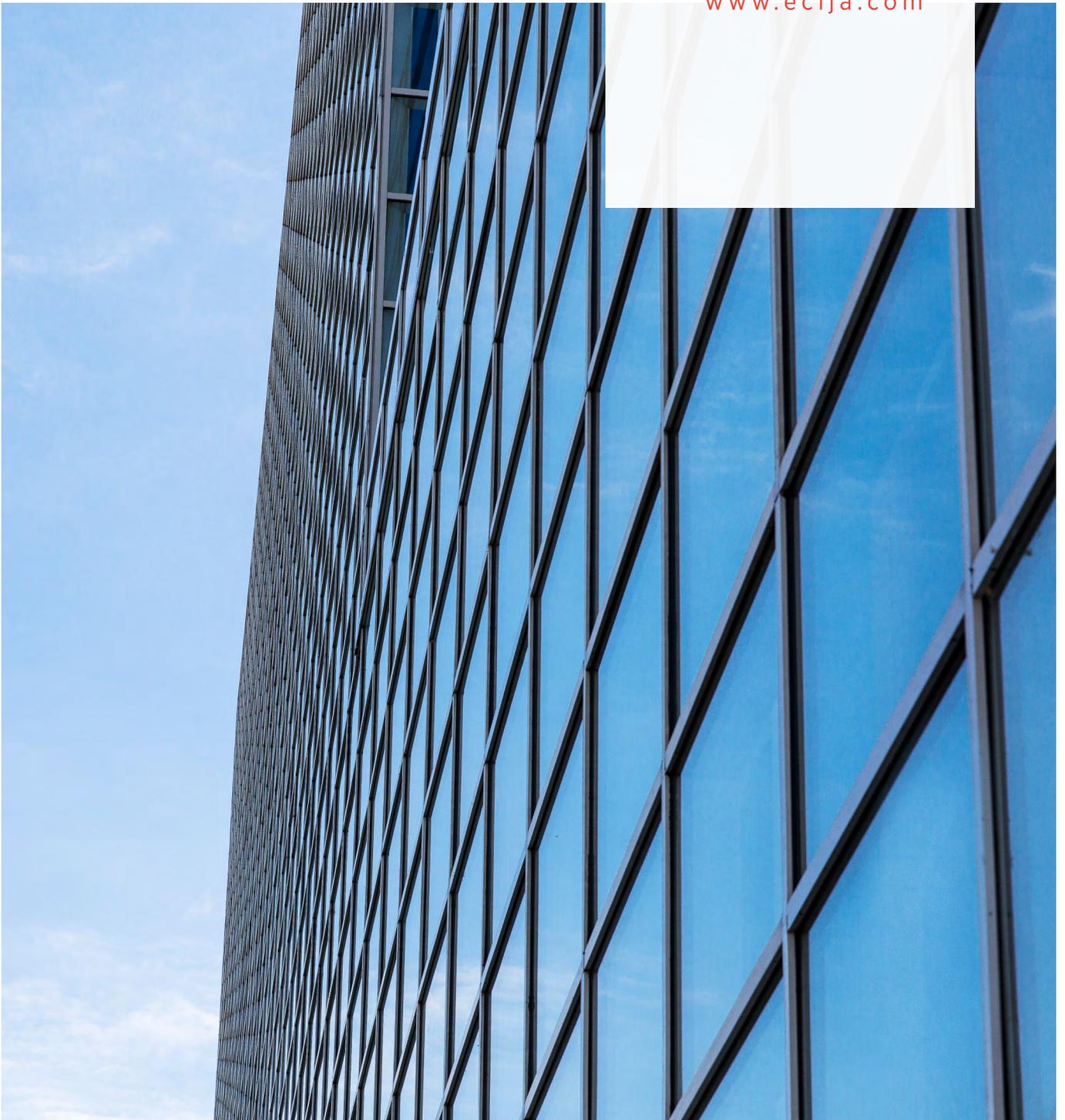
Noticias destacables en  
laboral 3.0

P.11

---

Área de  
Derecho  
Laboral

[www.ecija.com](http://www.ecija.com)



## 01. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Despido de la directora de recursos humanos  
de Inditex por infringir el código ético de la  
empresa por fraude en la contratación

Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de fecha 13 de abril de 2016.

El supuesto de hecho de la Sentencia es el siguiente: la Directora de Recursos Humanos del centro logístico de una filial del Grupo Inditex, fue suspendida cautelarmente y finalmente despedida tras iniciar la baja por maternidad como consecuencia de la infracción del Código Ético de la precitada compañía, así como la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.

Según los hechos probados que constan en la Sentencia, se produjo la denuncia ante el Comité de Ética del Grupo Inditex por parte de un alto directivo, sobre hechos cometidos presuntamente por la demandante, en concreto, se puso de manifiesto la supuesta existencia de un conflicto de interés y actuación fraudulenta, tanto directa como indirectamente, en la contratación de determinados servicios de asesoría jurídica a su pareja sentimental. Debe indicarse, además, que dichos servicios se llevaban usualmente a cabo por el Departamento Jurídico de la propia entidad y que, en todo caso, carecían de la autorización para externalizarse.

Tras la denuncia, el Comité de Ética del Grupo Inditex realizó la correspondiente investigación, en la que se incluyó un período de alegaciones a la demandante, y que finalizó con un informe en el que se imputaba a la demandante la existencia de las irregularidades puestas de manifiesto en la denuncia: entre otras, se consideró acreditado

la contratación de manera irregular a su pareja sentimental, un abogado que ofrecía servicios jurídicos a varias empresas del Grupo Inditex, llegando incluso a disfrazar en pagos a otros proveedores servicios que abonaba a su pareja, lo que supondría, según la carta de despido disciplinario, una infracción muy grave del Código de Conducta de Inditex.

Sin embargo, tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ de Aragón han declarado nulo el despido rechazando los argumentos de la empresa.

En concreto, uno de los hechos que el juzgador ha tenido en cuenta a la hora de resolver el conflicto ha sido que la demandante nunca ocultó su relación con su pareja, que era conocido por los compañeros de trabajo de la demandante.

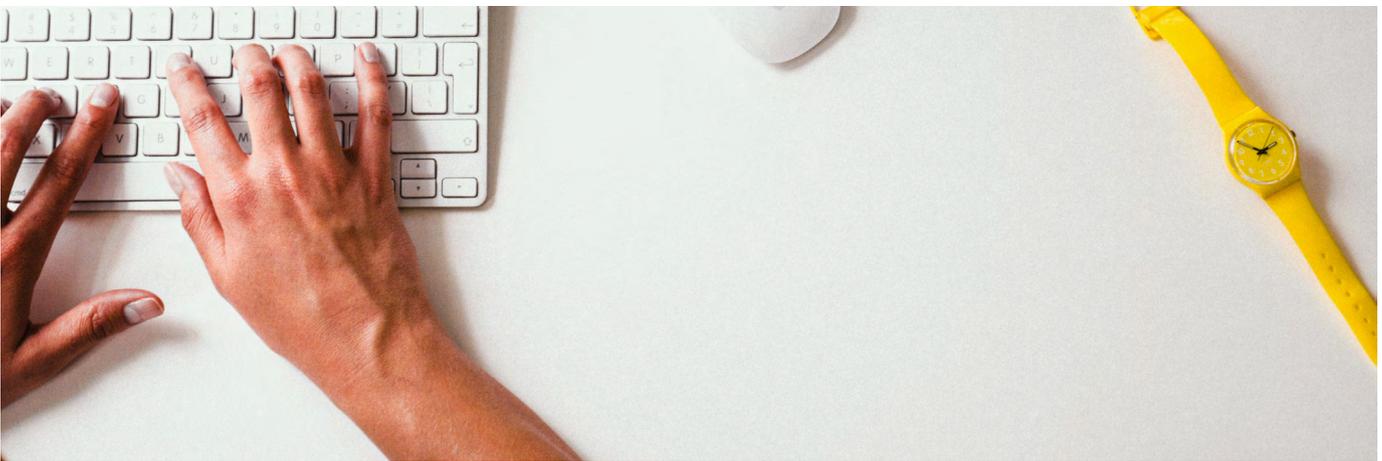
Además, la pareja sentimental de la demandante ya había prestado servicios profesionales como abogado a varias empresas del Grupo Inditex entre ellas Zara España, S.A., Pull Bear España S.A., Kiddy's Class España S.A., Grupo Massimo Dutti S.A., Stradivarius España S.A., Bershka BSK España S.A.

Teniendo en cuenta los elementos que rodean los hechos, el despido se declara nulo ya que se considera que la forma de contratación de los servicios profesionales a la pareja sentimental de la demandante se realizaba por el cauce habitual, se había producido en el pasado y que dicha relación entre ambos era sobradamente conocida.



## Incumplimientos laborales acreditados por la empresa mediante el registro de medios tecnológicos

Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 6 de mayo de 2016.



El uso de medios tecnológicos en el ámbito laboral ha provocado que cada vez sean más las empresas que consideran necesario establecer claramente las condiciones bajo las cuales un empleado debe utilizar estas herramientas.

En el caso en cuestión, la política de la empresa demandada en cuanto al uso de las tecnologías de la información, se reservaba el derecho a ejercer y monitorizar, registrar el correo electrónico, buzones de voz y acceso a internet con el fin de asegurar que la tecnología se usa de modo correcto de acuerdo con las leyes en vigor y con la política de uso de la información personal de la compañía.

Teniendo presente esta situación, la compañía tras analizar comportamientos extraños del director general y el subdirector como, por ejemplo, promocionar en reuniones a compañías de terceras personas por intereses económicos o estratégicos propios, decidieron abrir una investigación.

En dicha investigación, se contrató a un grupo especializado que se encargó de rastrear evidencias digitales por palabras claves, obviando relaciones personales. Además, se encargaron de cuidar la cadena de descargas ante Notario y realizando previamente el copiado en presencia del comité de empresa.

En este sentido, y es lo importante de la sentencia, el tribunal defendió en ese caso la procedencia del despido disciplinario al entender que basta que el trabajador conozca la política de la empresa sobre el uso del ordenador puesto a su disposición y su eventual intervención, con referencia a la STS de 26 de septiembre de 2007.

## La grabación de un robo infraganti por un trabajador en un parking de la empresa, ¿es legal o vulnera el derecho a su intimidad?

Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº3 de Tarragona de fecha 27 de mayo de 2016.

Los hechos que en este caso sirvieron de base para sustentar el despido disciplinario del trabajador consistieron en la grabación, a través del sistema de videovigilancia del parking del centro de trabajo de la empresa, de la sustracción de dinero y otros efectos personales del vehículo de otro compañero de trabajo.

La empresa, por motivos de seguridad, había instalado dicho sistema de videovigilancia en zonas comunes del recinto exterior, incluida la zona de parking, siendo los trabajadores conocedores de los mismos, si bien no consta en los hechos probados que la empresa hubiera informado previamente de su utilización para fines de control laboral.

Ante la alegación del trabajador de prueba ilícita respecto a la grabación de imágenes efectuada por el sistema de cámaras instalado por la empresa en una zona común y sin el consentimiento del empleado, el Juez de instancia aplica, en una de las primeras sentencias de las que tenemos conocimiento, el reciente cambio de doctrina – overruling – del Tribunal Constitucional (STC 3-3-2016) y el denominado test de proporcionalidad

(juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad).

El Juez, en una aplicación extensiva de dicha doctrina, concluye que el empresario puede “instalar cámaras de seguridad sin necesidad del consentimiento de los empleados, siempre que su finalidad sea el control del cumplimiento de la ejecución del trabajo, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad”, declarando en este caso la licitud de la prueba videográfica de un lado, y de otro, en lo que respecta al fondo del asunto, la procedencia del despido por constituir el hurto una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual.

Decimos “aplicación extensiva” debido a que el cambio de doctrina introducido por el TC no contemplada ab initio el análisis de grabaciones en “zonas comunes” (la grabación se había producido en la zona de caja de las vendedoras), y si lo hace sin embargo el supuesto enjuiciado por el Juzgado de lo Social de Tarragona, por lo que deberemos esperar, en su caso, a nuevas resoluciones que confirmen o revoquen este pronunciamiento.





Firma líder en asesoramiento en Derecho de  
Tecnología, Medios y Telecomunicaciones

## 02. NOVEDADES LEGISLATIVAS & COMPLIANCE LABORAL

La modern slavery act 2015 aprobada por el parlamento de reino unido. norma de tipo preventivo y punitivo en la lucha contra las formas modernas de esclavitud: trabajos forzados, tráfico de personas y explotación sexual.

Existen sectores altamente afectados por prácticas relacionadas con la violación de derechos laborales como pueden ser la agricultura, la construcción, manufacturas y ocio.

El pasado 31 de marzo, entró en vigor la Modern Slavery Act 2015, aprobada a finales de marzo de 2015. Esta norma de tipo preventivo y punitivo trata de poner fin a las gormas modernas de esclavitud tales como los trabajos forzados, el tráfico de personas y la explotación sexual, siendo pionera en Europa.

La norma impone la realización de una declaración anual transparente y pública sobre las medidas adoptadas para prevenir en su cadena de suministros las prácticas relacionadas con la violación de derechos laborales a cualquier empresa u organización que tenga una cifra global de negocios de entorno a los 50 millones de euros anuales y realice negocio en Reino Unido, ya sea suministrando directa o indirectamente bienes o servicios.

Esta información deberá incluir, por ejemplo:

- Aspectos sobre la estructura de negocio y sus habituales fuentes de aprovisionamiento.
- Políticas implantadas para prevenir actividades y prácticas relacionadas con la violación de derechos laborales.
- Due diligences relativas a la esclavitud y el tráfico de personas en proceso.
- Ejercicios de debida diligencia sobre proveedores.
- Actividades de formación a los empleados sobre la esclavitud y el tráfico de personas.
- La efectividad de dichas medidas, según los indicadores que considere apropiados.

De acuerdo con la mencionada Ley, se cometería delito si somete a otra persona a esclavitud o servidumbre y las circunstancias son tales que el infractor conoce o debería conocer que la persona está sometido a esclavitud o a servidumbre, o bien sabe o debería saber que la otra persona está realizando un trabajo forzoso u obligatorio.

Sin embargo, y esto puede ser un hándicap para su aplicación efectiva, no viene previsto en la norma sanciones por el incumplimiento de la obligación de la declaración anual transparente y pública, pero la administración tomará muy en serio la monitorización de aquellas empresas que opten por no participar en la lucha contra las prácticas relacionadas con la violación de derechos laborales.



## INSTRUCCIÓN 3/2016 ITSS SOBRE CONTROL TIEMPO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

La campaña de la instrucción 3/2016 se crea con el objetivo de intensificar el control en determinados sectores del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo en general, y en particular la realización de horas extraordinarias, verificando la no superación del máximo legal así como la adecuada remuneración y cotización de aquéllas.

En cuanto al control del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo, hasta el momento, la obligación de registro horario por parte de las empresas solo se exigía para los casos de los contratos a tiempo parcial. Sin embargo, a raíz de recientes sentencias dictadas por la Audiencia Nacional la obligación de registro deberá llevarse a cabo de forma obligatoria con independencia del tipo de contrato, o de la realización de horas extraordinarias.

Durante la visita de inspección se recabará información sobre los siguientes elementos:

- Actividad de la empresa y horario de funcionamiento de la misma.
- Plantilla, tipos de contratos, puestos de trabajo existentes, turnos asignados, descansos (diarios, entre jornadas y semanal), así como festivos trabajados. Se debe tener en consideración la necesidad de un número equivalente de empleados y categorías para atender distintos turnos, salvo que se justifiquen diferencias por turnos o días de trabajo, en cuyo caso se estará al proceso productivo y a lo indicado por empresa y trabajadores.
- Existencia de pacto o decisión unilateral de distribución irregular de la jornada, y sus preavisos, De disponerse en el centro de trabajo, deberá revisarse, y tomar copia de ser posible.
- Realización de horas extraordinarias. Se preguntará por el número de las mismas, su habitualidad, las razones que justifican su realización, su compensación y forma en que se lleva a cabo su abono y en qué cuantía.
- Existencia en el centro de cuadrantes de trabajo comprensivos de la planificación realizada por la empresa para un periodo determinado. En ese caso, revisar los mismos y tomar copia de ser posible.
- Registro de jornada, en cumplimiento del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores. Deberán tenerse en cuenta los siguientes extremos:
  - o El registro de jornada diaria es obligatorio, se realicen o no horas extraordinarias.
  - o El registro de la jornada deberá ser diario en incluir el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.
  - o La comprobación de la existencia del registro debe poder realizarse en el centro de trabajo.
  - Se solicitará el resumen de la jornada realizada por los trabajadores, totalizada en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, estos resúmenes deben ser entregados a los trabajadores.

En caso de incumplimiento de las medidas de registro horario por parte de la empresa o del incumplimiento de la normativa relativa a la realización de horas extraordinarias, su comunicación y cotización, la inspección de trabajo podría extender acta de infracción considerando la existencia de infracciones con base en la Leu sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como actas de liquidación en aquellos casos en los que de dicha situación se desprendiese supuestos de infracotización.

## 2016, UNA AGENDA EUROPEA PARA LA ECONOMÍA COLABORATIVA.

El pasado 2 de junio, la Comisión Europea publicó una serie de orientaciones para ayudar a los Estados miembros a garantizar el desarrollo equilibrado de la economía colaborativa.

La economía colaborativa ha tenido un rápido crecimiento en la Unión Europea, siendo abordada por las autoridades nacionales y locales con un mosaico de diferentes medidas reglamentarias.

Estos nuevos modelos de negocio han creado cierta incertidumbre entre los operadores tradicionales por lo que la Comisión Europea ha realizado una Comunicación “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” que proporciona orientaciones sobre cómo debería aplicarse la legislación vigente de la Unión Europea a este dinámico sector y aclara cuestiones clave, entre ellas, cuando existe una relación de empleo en la economía colaborativa.

En este sentido, la Comunicación de la Comisión Europea en el ámbito laboral considera que, “dado que, en general, la legislación laboral de la UE establece normas

mínimas y no cubre todos los aspectos de la legislación social aplicable a las relaciones laborales, lo que implica que los Estados miembros pueden establecer en principio normas más elevadas en su legislación nacional, se aconseja a los agentes de la economía colaborativa que consulten la legislación laboral nacional aplicable al país en el que se presta el servicio”.

Añade, que los hechos se deben considerar de forma individual, basándose acumulativamente en particular en los tres criterios esenciales siguientes:

- La existencia de un vínculo de subordinación;
- La naturaleza del trabajo; y
- La existencia de una remuneración.

De esta forma, la Comunicación invita a los Estados miembros a que revisen y modifique su legislación vigente para dar cabida a estos modelos de negocio emergentes del siglo XXI.



## 03. NOTICIAS DESTACABLES EN LABORAL 3.0

### LA GRABACIÓN REALIZADA POR UN TRABAJADOR A UN JEFE DE UNIDAD DE RENAULT PROVOCA SU DESPIDO POR TRATO VEJATORIO.

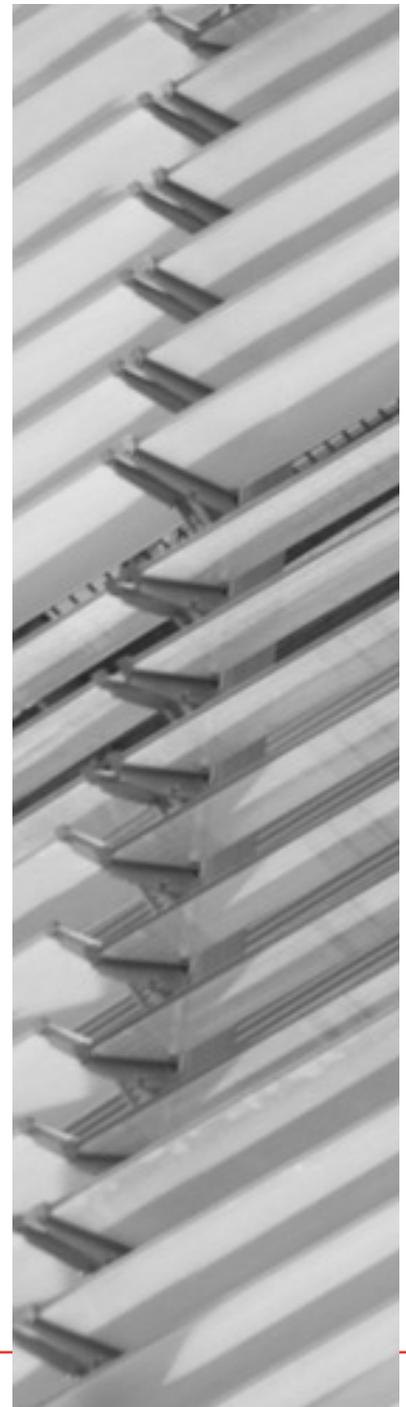
Tras la grabación realizada por un trabajador de Renault en la que es amenazado y vejado por el jefe de unidad de la factoría, la empresa automovilística decidió despedir al superior en cuestión, por motivos disciplinarios.

El joven decidió grabar una conversación con su jefe para demostrar lo que ocurría en su lugar de trabajo y el audio se difundió rápidamente por varias redes sociales, llegando incluso a ser emitido en la Cadena Ser. En el audio se escucha el correctivo que aplica el superior al empleado por haber, presuntamente, colocado de forma equívoca un obturador, siendo vejado y humillado con frases como “pero a quien vas a engañar, niño”, “me cago en Dios, no cobras por ello, pues a trabajar como un cabrón”, “con gente como tú vengo a ser un hijo de puta”. Durante el transcurso del audio el jefe de unidad continúa subiendo de tono llegando incluso a verter amenazas tales como, “te quedan cuatro putos meses aquí en los que vas a desear morirte”, “si te pillo de puertas para afuera...”

Tras el escándalo Renault comunicó al Comité de Empresa el despido disciplinario del jefe de unidad, confirmando CCOO en su cuenta de Twitter el despido de la siguiente manera, “Renault ha despedido al JU de Palencia que en los últimos días se ha hecho tristemente famoso por una grabación de un trabajador”.

Algunos sindicatos y trabajadores han subrayado que no es un hecho aislado, sino que el trato hacia los trabajadores se repite y es similar hacia todos los empleados en las diferentes factorías de la compañía. En este aspecto son especialmente duras las declaraciones de CGT, que se refirió a Renault de la siguiente manera, “aquí no hay una manzana podrida, es la cesta la que está podrida”.

El Juzgado de Instrucción número 7 de Palencia ha aceptado la suspensión del juicio, solicitada por la acusación, al considerar que los hechos son constitutivos de un delito de lesiones y un delito de trato degradante al producirse en el centro de trabajo por un superior jerárquico, por lo que procederá a investigarlo.



## La nueva generación de los millennials se prepara para la transformación del mercado de trabajo en diez años. una mirada al futuro.



Es un hecho que el mundo del trabajo ha transformado radicalmente durante los últimos años, desde las modalidades de empleo, hasta los nuevos puestos de trabajo, pasando por el propio concepto de “trabajador asalariado”. Este cambio se ha caracterizado principalmente por la integración de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de trabajo. A esto hay que añadir que todos estos cambios vienen acompañados de una nueva generación apodada como la generación del milenio que intenta hacerse un lugar en el mercado laboral, y que actualmente se prepara para cambiarlo de manera radical. Teniendo en cuenta este panorama social, la escuela de negocios The Valley Digital Business School elaboró un informe en el que plantea cómo será el trabajo en los próximos años.

El estudio prevé que el mercado laboral se adapte de forma progresiva a las exigencias de los millennials adquiriendo las siguientes características:

- Incrementará la competencia por encontrar a los profesionales más competentes y se mejorarán las técnicas para retener el talento.
- Las fronteras desaparecerán completamente y se dará menos importancia a los traslados o la distancia gracias al uso de internet.
- Los profesionales dentro de las empresas se interesarán por asegurar un lugar antes de que aparezcan nuevos talentos.
- La creatividad será llevada a su máxima expresión con la finalidad de acceder a mejores oportunidades de empleo.

Por otro lado, debido a las consecuencias de las jornadas de trabajo frente al ordenador y al estrés laboral, que como se puede comprobar ha incrementado exponencialmente en los últimos años y cada vez es más frecuente, la salud física y emocional de los trabajadores, y los riesgos psicosociales asociados, será, y empieza a ser ya, un tema de consulta recurrente.

## ¿Se puede prohibir llevar pañuelo islámico en las reuniones con clientes si viene contemplado en la política corporativa de la empresa?

El pasado 13 de julio se publicaron las conclusiones la Abogada General Sharpston en relación con el Asunto Bougnaoui y ADDH / Micropole SA.

Si bien dichas conclusiones no suponen la resolución definitiva de los asuntos de que se trate, que son ventilados en las correspondientes Sentencias del Tribunal de Justicia de la UE, permite analizar el parecer, desde un punto de vista jurídico, de las altas instituciones comunitarias en asuntos de máxima actualidad.

En este caso se analiza la polémica utilización del velo islámico y, especialmente, se estudia dentro del marco de las relaciones laborales. El supuesto de hecho es el siguiente: una ingeniera de proyecto acude a una reunión en las instalaciones de un cliente de su empleadora con un velo islámico que cubre su cabeza pero no su cara. El cliente manifiesta su malestar y la empresa solicita a la Sra. Bougnaoui que a la próxima reunión acuda sin velo, a lo que ésta se niega. Consecuencia de esta actitud, es despedida ya que Micropole SA considera que su negativa a acatar un determinado código de vestimenta imposibilita su prestación de servicios.

Los tribunales franceses encargados de conocer el asunto realizan la correspondiente consulta al Tribunal de Justicia de la UE quien deberá pronunciarse sobre este asunto. Si bien, las conclusiones de la Abogada General Sharpston, que el Tribunal tendrá en consideración a la hora de votar y emitir el fallo definitivo, ponen de manifiesto la irregularidad que supone imponer un determinado código de vestimenta “neutro” siempre que no existan razones fundadas para limitar el derecho a la libertad religiosa y las convicciones derivadas de dicha elección.

Por lo tanto, en opinión de la Abogada General Sharpston, se habría producido un supuesto de discriminación directa por motivos religiosos que atenta contra la Directiva Europea 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que exige, como requisito para imponer limitaciones en la vestimenta de los empleados, que éste sea de carácter “esencial y determinante” para la prestación laboral, así como proporcionado al objetivo legítimo perseguido.

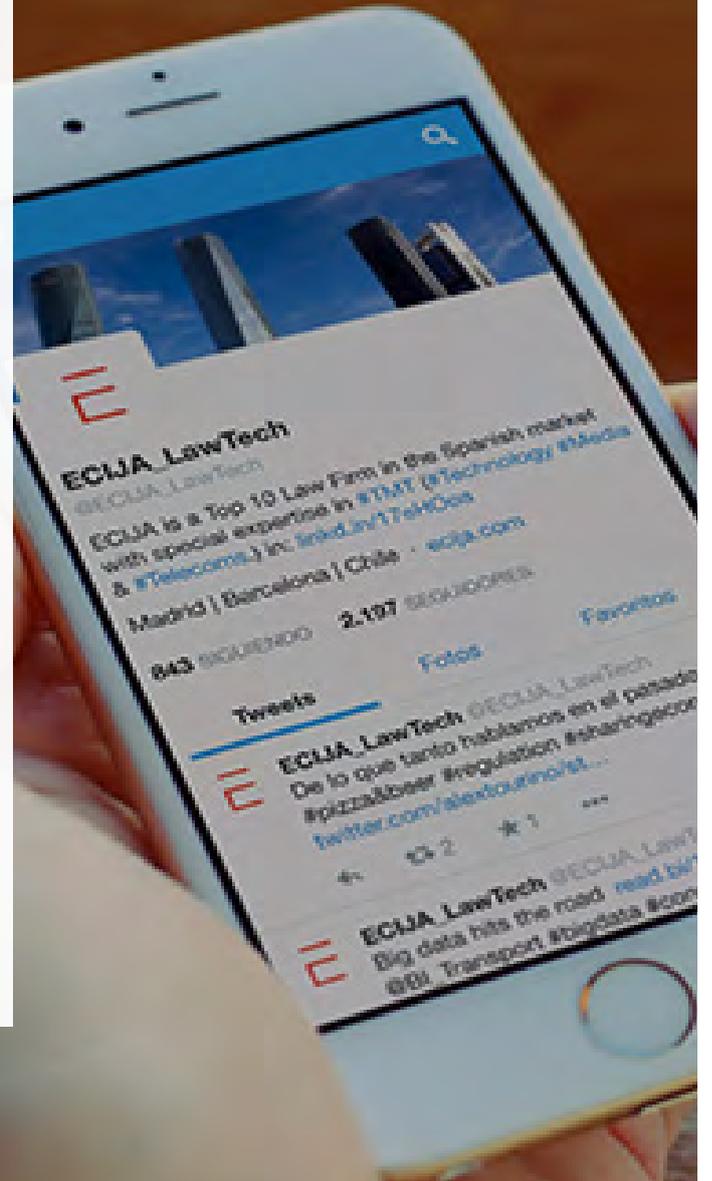


# Contacto

Raúl Rojas  
Socio  
rrojas@ecija.com  
91. 781 .61. 60

Erika Moraleja  
Abogada  
emoraleja@ecija.com  
91. 781 .61. 60

Pº Castellana 259C  
Torre de Cristal  
28046 Madrid  
www.ecija.com



Este report sido elaborado por el área de  
Derecho Laboral de ECIJA



[www.ecija.com](http://www.ecija.com)