

LABOUR TECHNOLOGY
& COMPLIANCE
REPORT

Mayo

2017

ĒCIJA

Labour Technology & Compliance Report - Mayo 2017

Jurisprudencia relevante

P.4

Novedades legislativas y
compliance laboral

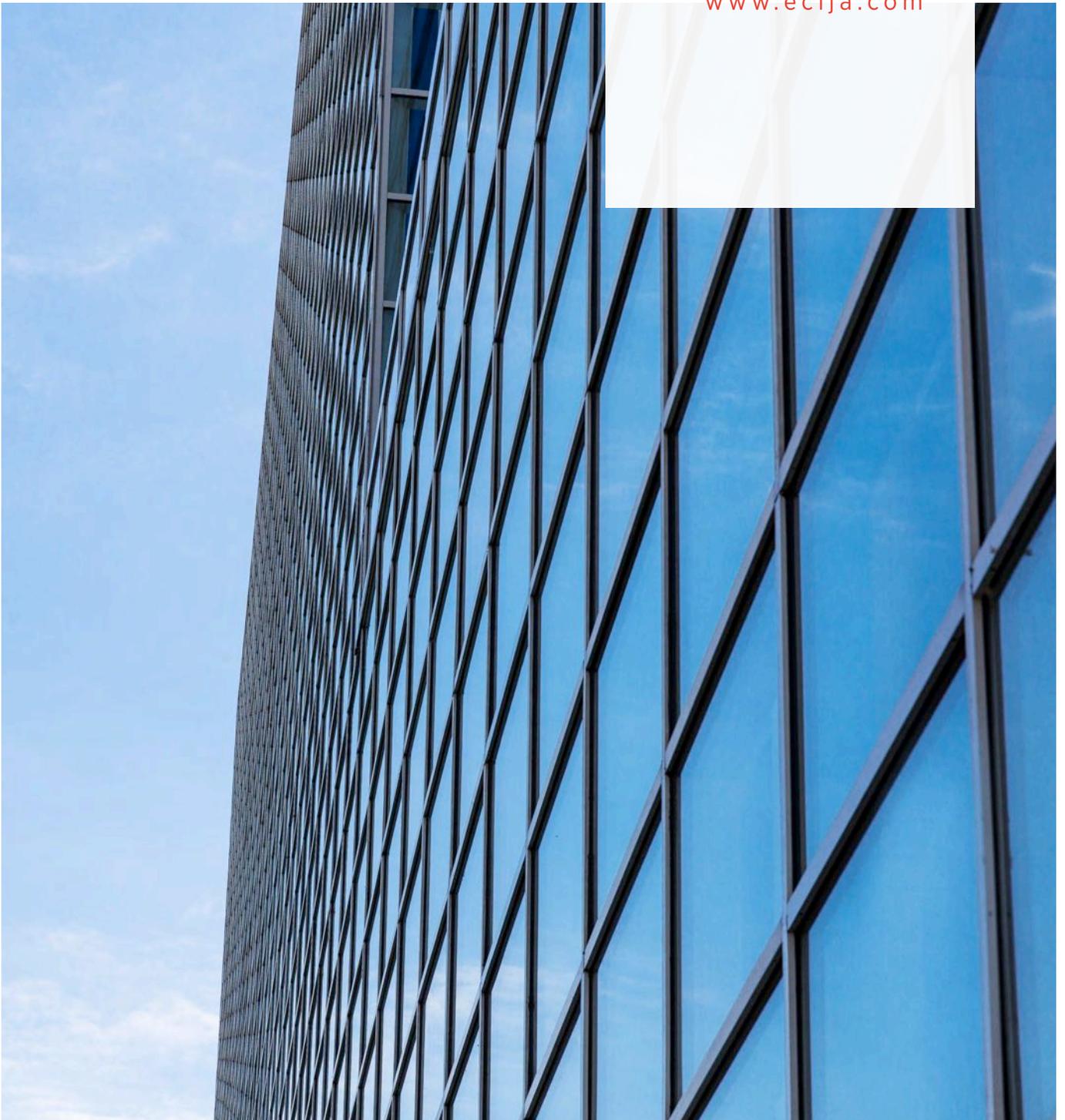
P.8

Noticias destacables en
laboral 3.0

P.10

Área de
Derecho
Laboral

www.ecija.com



01. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Cambio de la doctrina en el uso de cámaras de videovigilancia

Analizamos en este punto un nuevo matiz doctrinal del Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional en el uso de cámaras de video vigilancia. Concretamente la Sentencia nº 77/2017 del Tribunal Supremo de fecha 31 de enero de 2017, la cual determina con una serie de variaciones, el cambio doctrinal que fue iniciado por el Tribunal Constitucional con la Sentencia nº 39/2016 de 3 de marzo de 2016. En esta sentencia se avaló que no era necesario ofrecer información específica por parte del empresario sobre la utilización de las cámaras de vigilancia, para posteriormente utilizar esas imágenes como herramienta de control laboral.

Lo realmente importante de este nuevo pronunciamiento doctrinal consiste en que, aunque sigue siendo necesario informar a los trabajadores sobre la existencia de estos sistemas de video vigilancia por razones de seguridad para su posterior uso como herramienta para el control laboral, lo relevante de este pronunciamiento es la definición del concepto “razones de seguridad”. Conviene aclarar concretamente qué se entiende por razones de seguridad, en la cual según el nuevo concepto, introducido por el TS en esta sentencia, incluye el control de hechos ilícitos cometidos por los trabajadores, pero excluye expresamente otro tipo de control laboral relacionados con la efectividad del trabajo, como puede ser, señala el TS, el control horario y el rendimiento laboral.

La Sentencia del Tribunal Supremo determina que la captación de hechos ilícitos realizados por los trabajadores mediante las cámaras de seguridad

será considerada como hechos probados válidos, los cuales pueden ser usados por la empresa para justificar el despido disciplinario. Hay que tener en cuenta que según esta sentencia solo será necesario que el empleado conozca que existen esas cámaras de vigilancia instaladas por razones de seguridad, sin que sea necesario informarle expresa y específicamente sobre el uso que el empresario va a dar a esas imágenes, siendo estas válidas para un posterior despido disciplinario en el caso de que se haya cometido un ilícito.

En conclusión esta nueva línea interpretativa puede generar una serie de dudas, respecto a la idoneidad o conveniencia de ofrecer información expresa al trabajador cuando las imágenes captadas no sean utilizadas exclusivamente por razones de seguridad. Por lo tanto, sería aconsejable que las empresas ofreciesen siempre que fuera posible una información expresa sobre la posible utilización de estas cámaras por motivos distintos a la seguridad, utilizando esas grabaciones para un posterior control laboral.



La discriminación para usar velo

El supuesto de hecho de la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo que se analiza en el presente apartado (Caso Hof van Cassatie) es el siguiente: una empresa que mediante una normativa interna corporativa prohíbe el uso del velo islámico en el trabajo, lo cual no constituye una discriminación directa puesto que, ante la ausencia de una norma que regule este tipo de comportamientos, la voluntad de un empresario es la que cuenta y no puede ser considerado una discriminación directa.

En este sentido, el Tribunal de Casación de Bélgica albergaba ciertas dudas en cuanto a la interpretación de la Directiva de la Unión Europea relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. El mencionado tribunal pide que se aclare si la prohibición de una norma interna de la empresa de llevar el pañuelo islámico en el trabajo puede ser considerada como una discriminación directa. Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que se considera el principio de discriminación directa la ausencia de toda discriminación en tanto directa como indirecta, basada por motivos religiosos. Sin embargo la directiva no define el concepto de religión, por lo cual el legislador europeo se ha remitido al Convenio Europeo de Derechos Humanos y a las tradiciones constitucionales de los distintos Estados miembros, en los cuales se suele entender que el derecho a la libertad religiosa incluye tanto el derecho a tener esas convicciones religiosas como la libertad de manifestarlas públicamente.

Cabe destacar que el Tribunal interpreta que la normativa interna de la empresa hace referencia a cualquier tipo de convicción religiosa, política o filosófica aplicable a todos los miembros de la empresa y, por consiguiente, al no haber ningún tipo de diferencia de trato basada directamente en la religión o las convicciones de los empleados es adecuada y conforme con la Directiva europea.

En conclusión, en algunos casos sí se puede establecer determinadas limitaciones y/o restricciones en el puesto de trabajo mediante normativa interna de las empresas siempre que dichas medidas sean aplicadas para todos los miembros de la empresa sin diferenciar entre las distintas religiones, creencias políticas o filosóficas, en términos, como señala la jurisprudencia comunitaria, de “neutralidad” religiosa, política o filosófica. Sin perjuicio de ello, sí podría ocurrir que un Tribunal considere discriminatorias dichas políticas corporativas como fue el caso de Dña. Ana Saidi Rodríguez. En este supuesto, el Juez entendió que sí había una vulneración del derecho a la libertad religiosa recogida en la Constitución Española porque, según la Sentencia 31/2017 del juzgado de lo Social nº1 de Palma de Mallorca, la libertad del individuo de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral pública, o la protección de los derechos o las libertades de los demás. Por lo tanto el Tribunal mediante esta sentencia dictamina que llevar el velo es únicamente una manifestación de la creencia religiosa individual, mientras que la empresa que intenta prohibir dicha conducta, lo hace por una exigencia meramente estética y sin acreditar, en este caso concreto, que la utilización de dicho velo hubiera causado algún daño o perjuicio en la imagen de la empresa. En consecuencia, se puede observar como hay una gran variedad de casos relativos a esta cuestión que deben ser analizados caso por caso para ofrecer una solución adecuada en cada circunstancia.

CANALES DE DENUNCIAS COMO ELEMENTO PREVENTIVO CONTRA EL FRAUDE

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sentencia nº 845/2016, ha dictaminado que los canales de denuncia son elementos probatorios válidos en un proceso judicial para la detección y prevención del fraude.

El caso sobre el que versa la Sentencia, consiste en el despido de un trabajador como consecuencia de una denuncia realizada a través del canal de denuncias de la compañía en el mes de octubre de 2014. Esta circunstancia motivó que hubiera una auditoría interna en la empresa donde se pudo constatar que el trabajador había incumplido la normativa interna, al haber tramitado siete operaciones de riesgo presentadas por diversos intermediarios financieros.

Mediante el canal de denuncias anónimas, que fue aprobado en la empresa en agosto de 2016, para realizar denuncias que fueran en contra del código ético de la compañía, se recibió una denuncia reflejando en la que se detallaban los hechos concretos que habían ocurrido.

Gracias a esta denuncia, y a las posteriores averiguaciones en la empresa derivadas de la misma, se pudo acreditar en el correspondiente procedimiento judicial que ese tipo de comportamiento suponía una serie de incumplimientos contractuales, suficientemente graves y culpables como para justificar el despido disciplinario del empleado. En concreto, el Tribunal se apoyó en las operaciones irregulares halladas por la auditoría que se concretan en la carta de despido como motivo suficientemente válido para justificar la medida disciplinaria.

Para defender su postura, el ex empleado alegaba, como primer motivo de recurso, que no se trataban de hechos ocultos ni de una falta continuada por su parte y que, por ello, deberían declararse prescritas todas las faltas imputadas. No obstante, el TSJ desestimó dichos motivos, dado que ésta solo tuvo conocimiento de estos hechos cuando se formuló la denuncia que dio inicio a las posteriores averiguaciones.

En conclusión, esta sentencia supone un triunfo a las medidas adoptadas e inversiones realizadas por las empresas en materia de compliance, dado que, como en este caso, cuando las empresas utilizan los medios adecuados, se podrán utilizar dichas herramientas para prevenir y disuadir a los empleados de cometer cualquier tipo de fraude.





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

02. NOVEDADES LEGISLATIVAS

Aprobación de la tramitación de la proposición de Ley sobre reformas urgentes del trabajador Autónomo

Recientemente se ha aprobado la tramitación de la proposición de la Ley sobre reformas urgentes del trabajador autónomo, debida a la precaria situación en las que se encuentran ciertos trabajadores y con la finalidad de ofrecerles un mayor nivel de protección.

En general, las medidas implementadas hasta ahora para los autónomos han ido más orientadas a estimular el aumento de los flujos de entrada en el mercado de trabajo de los autónomos a través del abaratamiento de los costes a la Seguridad Social como, por ejemplo, la tarifa plana para emprendedores, en un intento por mejorar las posibilidades de supervivencia de las empresas, su crecimiento y fortalecimiento.

Sin embargo no se han resuelto los problemas de fondo a los que se enfrentan los autónomos, ni se han llevado a cabo las reformas estructurales necesarias para que ser autónomo en nuestro país deje de ser algo heroico para ser algo lógico y que el colectivo deje de ser tratado como trabajadores de "segunda" y tenga voz propia ante las instituciones

Por lo tanto, mediante esta Ley lo que se pretende es reducir las cargas administrativas que soportan, facilitar el emprendimiento, clarificar su fiscalidad y avanzar en la equiparación de su protección social frente a la que poseen los trabajadores por cuenta ajena.



Real Decreto 231/2017 de 10 de marzo y el nuevo sistema de reducción de cotizaciones por la disminución de la siniestralidad

En primer lugar, hay que tener en cuenta que este nuevo Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo ha sido creado con el fin de simplificar el proceso de solicitud, reconocimiento y abono del incentivo así como implantar un sistema objetivo el cual se basa en el comportamiento de la siniestralidad. Cabe destacar que en el ámbito de la Seguridad Social existe una gran diversidad en la cotización por contingencias profesionales, las cuales se calculan relacionándolas con la siniestralidad en la actividad económica que desarrolla la empresa. En este sentido se pronuncia Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el anterior Real Decreto Legislativo (8/2015 de 30 de octubre).

Según el régimen anterior, había una gran disparidad en el número de siniestros dentro de las distintas empresas de un mismo sector, por este motivo el Real Decreto 404/2010, incluía medidas de incentivo a las empresas para que mejorasen la prevención de riesgos laborales y así disminuir la siniestralidad. La fórmula escogida fue el reconocimiento de reducción en las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hubieran contribuido con la disminución y prevención de la siniestralidad. Este Real Decreto 404/2010 es desarrollado por el Real Decreto 231/2017 que estamos analizando.

Mientras que el sistema de incentivos resulto de gran utilidad y fue realmente eficaz para así disminuir los índices de siniestralidad en las empresas, el procedimiento necesario para poder aplicarse presentaba ciertas limitaciones que dificultaban su solicitud por las empresas beneficiadas. Por este motivo, en la Ley 35/2014, de 26 de diciembre de la Seguridad social en su disposición adicional cuarta, concretamente en el párrafo b se instaba a modificar el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, con la finalidad de agilizar y simplificar el proceso de solicitud e implantar un sistema objetivo centrado en el comportamiento de la siniestralidad.

Por tanto, esta finalidad ha sido cubierta con el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, en virtud del cual se introducen una serie de mejoras que permiten una gestión de incentivo más ágil y eficaz, dotando de mayor seguridad a todo el procedimiento y eliminando barreras que eran las principales causantes de cierta inseguridad jurídica a las empresas solicitantes de dichos incentivos.



El derecho a la desconexión digital en España



En los últimos meses, a nivel internacional se está promoviendo una nueva medida para conseguir finalmente una adecuada conciliación entre la vida personal y la profesional y luchar contra el fraude laboral: estamos hablando de la desconexión digital implementada en Francia tras la última reforma laboral y cuyo germen acaba de aterrizar en España.

El Gobierno pretende negociar con los sindicatos y las organizaciones empresariales la posible réplica del reciente derecho a la desconexión digital francés en nuestro país, fomentando por esta vía que una vez que termine la jornada laboral el trabajador, éste no atienda llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera de la jornada laboral.

Por lo tanto, de llegar a buen término las negociaciones iniciadas, estaríamos ante un primer paso para que se materialice verdaderamente este derecho, el cual es fundamental para un trabajador para disfrutar efectivamente de sus momentos de ocio y descanso sin tener que estar pendiente a cuestiones laborales.

En este sentido, la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Ibáñez, ha confirmado a los medios que hay programadas varias reuniones con interlocutores sociales y representantes especializados, para intentar pactar el establecimiento y regulación de este derecho en España. Para lograr la consecución de este objetivo, la Ministra pretende, además de implementar el derecho de desconexión, dar a las empresas otras alternativas como pueden ser, por ejemplo, una mayor flexibilidad para establecer en las condiciones de trabajo o el impulso del teletrabajo. En este momento, sin embargo, nos encontramos ante una fase muy incipiente y no existe todavía una propuesta normativa, donde se materialicen las propuestas que puedan efectuarse o acordarse por parte de los agentes sociales.

Como conclusión final, aunque resulta interesante poner de manifiesto la gran discrepancia entre ciertos sectores de la población, así como entre el Gobierno y otros partidos políticos, se debe reconocer la toma de conciencia del Gobierno sobre la relevancia de esta materia y la necesidad de favorecer la calidad de vida de los empleados en nuestro país. Así las cosas, se espera que este proceso sea lento y tortuoso, pero no cabe duda que estamos próximos a cambios significativos en la mejora del mercado laboral para todos los sujetos intervinientes.

Inteligencia artificial en el ámbito de los Recursos Humanos

En este mundo de continua revolución tecnológica, es necesario pararse a pensar cómo van a afectar estos cambios en el ámbito laboral. Según un informe reciente de World Economic Forum sobre el futuro del empleo, el 65% de los jóvenes van a trabajar en posiciones que actualmente no existen y estas modificaciones podrían afectar en gran manera al mundo de los recursos humanos.

Una de las principales soluciones que se plantea es el uso de la inteligencia artificial (IA). La IA actualmente se encuentra en un estado muy avanzado y es capaz de realizar procesos cada vez más complicados tales como la planificación, así como el análisis de datos rápidamente, superando la capacidad que tenemos los humanos para realizar este tipo de tareas.

Por lo tanto, la IA tiene muchas ventajas, si bien también cuenta con detractores: una parte de la población no está de acuerdo puesto que piensan en la repercusión que esto podría tener en el ámbito laboral, llegando incluso en algunos ámbitos a sustituir a los seres humanos por completo en ciertos sectores. Sin embargo hay que afrontar que la revolución tecnológica es un hecho y es imposible de frenar, la única solución que tenemos es adaptarnos a esta situación y buscar nuevas posibilidades y/o sectores de empleo. Asimismo hay que tener en cuenta en todos los beneficios que este tipo de tecnología pueden aportar en el ámbito laboral, especialmente en el ámbito de recursos humanos. En este sentido hay que tener en cuenta que en el mundo de los recursos humanos donde hay una cantidad ingente de datos esta tecnología es capaz de analizar rápidamente, así como llegar a comprender mejor a las personas y predecir las tendencias de la fuerza laboral y las áreas problemáticas. Además, otra gran ventaja de la IA consiste en que al ser un programa se erradican los prejuicios sociales o cambios de ánimo que todo ser humano puede tener.

Cabe destacar que España, tras Reino Unido, está siendo de los países pioneros en la aplicación de la IA en el ámbito de los recursos humanos. Concretamente la empresa Unilever va a introducir la gamificación y la inteligencia artificial en sus procesos de selección. Por ejemplo, una de sus principales novedades es utilizar juegos virtuales para así evaluar las competencias profesionales de cada candidato.

Cabe concluir mencionando que este tipo de modelos de selección son el futuro y van a contribuir en gran medida en el área de recursos humanos, por ejemplo, mediante el uso de un bot que analiza los datos de los candidatos y mediante algoritmos encuentre a la persona mejor posicionada para cada puesto.

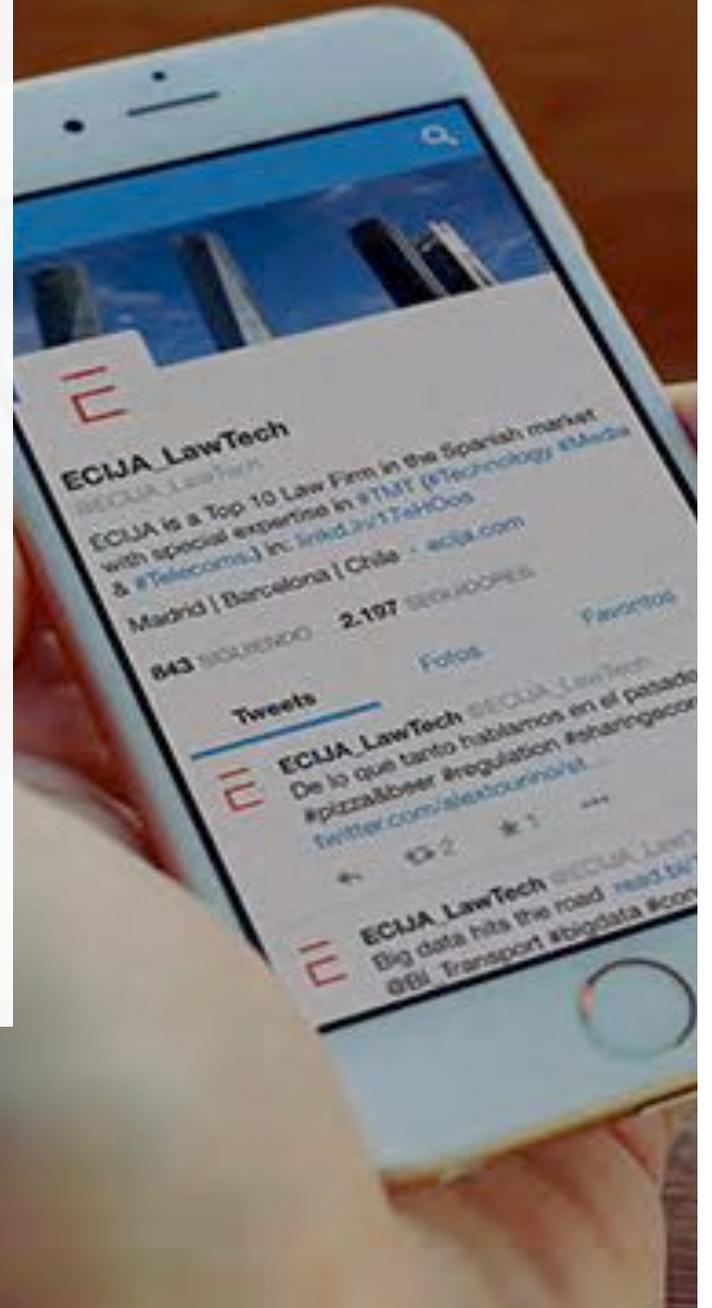


Contacto

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