



LABOUR TECHNOLOGY
& COMPLIANCE
REPORT

Julio
2018

ĒCIJA

Labour Technology & Compliance Report - Julio 2018

Jurisprudencia relevante

P.4

Novedades legislativas y
compliance laboral

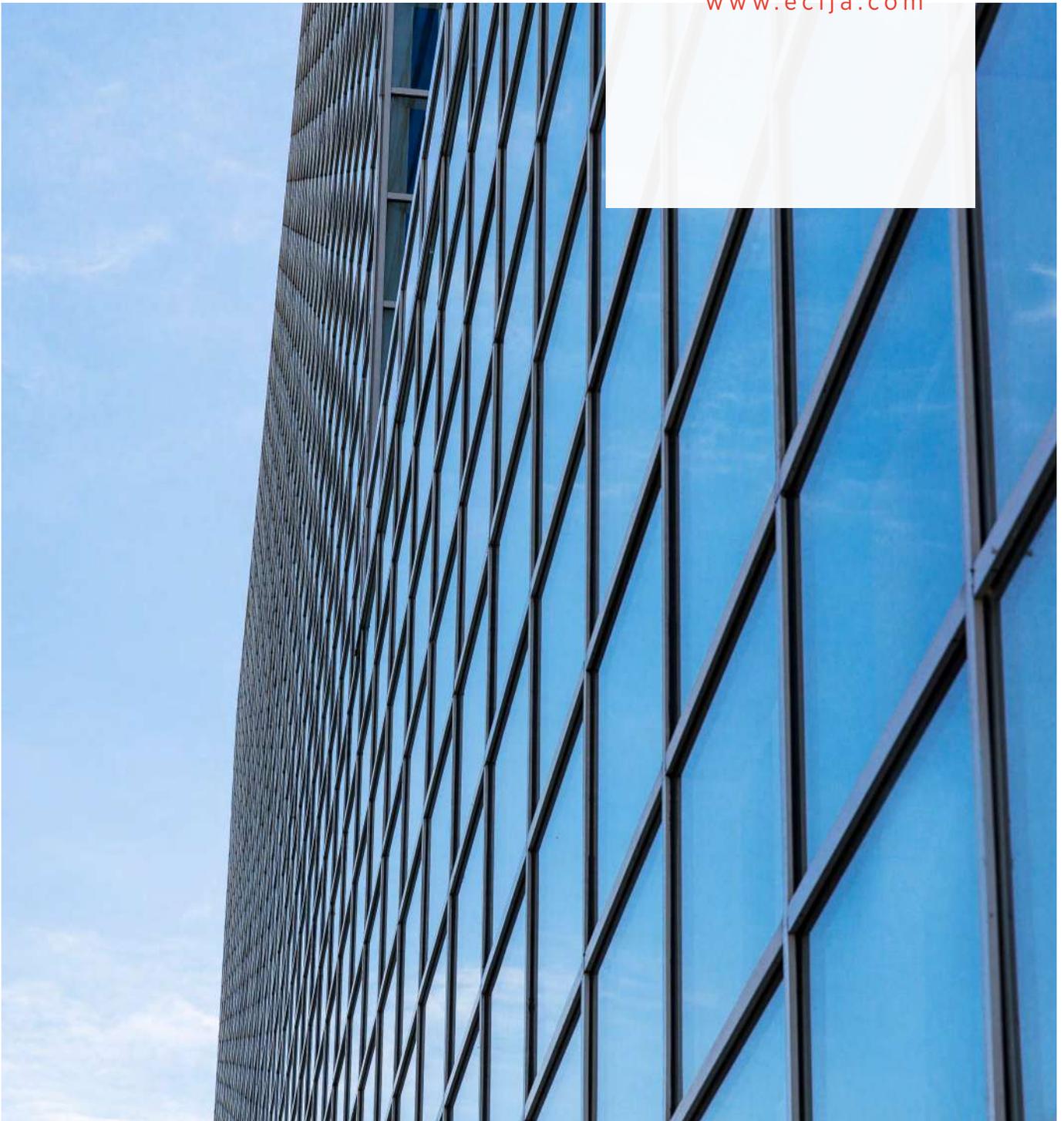
P.5

Noticias destacables en
laboral 3.0

P.8

Área de
Derecho
Laboral

www.ecija.com



01. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Laboralidad de los repartidores de Deliveroo. Sentencia 244/2018 del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018

En esta importante sentencia, el Juzgado de lo Social de Valencia declara que el repartidor que demandó a Roofoods Spain, S.L. (de nombre comercial, Deliveroo) era en efecto un **trabajador por cuenta ajena de la empresa**.

Si bien todos los elementos formales del contrato apuntaban hacia el descarte de la laboralidad, la sentencia analiza la realidad de la prestación de los servicios. Entre otros hechos, la sentencia destaca una serie de “rasgos que solo son concebibles en el trabajo por cuenta ajena”: seguimiento de instrucciones, uso de aplicación de la empresa, horario, normas de comportamiento, carecer de libertad para rechazar pedidos, fijación unilateral de los precios por la empresa... La sentencia considera de plena aplicación la teoría de la irrelevancia del nomen iuris, que postula que los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, y no la que las partes definan formalmente en su texto.

Se concluye, por tanto, que el hecho de que el repartidor aportase su bicicleta y su teléfono móvil no desacredita el hecho de que era Deliveroo quien organizaba la actividad empresarial.

No vulnera el derecho a la intimidad la carta de despido que incluye correos dirigidos por el trabajador a su pareja. Sentencia 612/2017 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de octubre de 2017.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha considerado que la inclusión de **fragmentos de correos electrónicos en la carta de despido**, mantenidos entre el empleado y su pareja, **no vulnera el Derecho Fundamental a la intimidad y al secreto de las comunicaciones**. El tribunal articula esta consideración bajo el argumento de que la carta, como comunicación, se dirige única y exclusivamente al trabajador, y que, no existiendo indicio de que la misma haya sido divulgada, no puede considerarse que vulnere su intimidad.

Así mismo, justifica la posibilidad de incluir el citado contenido de los correos electrónicos en tanto en cuanto la transcripción de estas comunicaciones entre el trabajador y su pareja supone poner en conocimiento del mismo los motivos que fundamentan el despido disciplinario (entre otros, la utilización de los medios- correo electrónico corporativo- para usos privados y particulares como es comunicarse con la pareja en horario de trabajo), pues de lo contrario se imposibilitaría al trabajador articular una defensa frente a las causas del despido.

Concluye así que **el despido no puede ser declarado nulo** al no concurrir vulneración de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.



02. NOVEDADES LEGISLATIVAS

Nueva iniciativa legislativa: la derogación de la reforma laboral aprobada mediante Ley 3/2012, de 6 de julio.

El pasado 22 de junio se admitió a trámite la proposición de Ley para, entre otros planteamientos, obtener la **derogación de la reforma laboral de 2012**, proponiéndose así mismo una nueva redacción para una gran parte del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, volviendo con carácter general a la regulación normativa anterior a la reforma laboral del 2012. La citada derogación y la nueva reducción conllevan numerosos cambios, de los cuales tres cobran especial trascendencia.

Entre las diferentes modificaciones que se proponen **destaca, en primer lugar, la elevación del importe de la indemnización por despido improcedente**, de 33 (importe actual) a 45 días de salario por año de servicio, con abono de los salarios de tramitación, tal y como estaba contemplado antes de la reforma laboral. Cabría la posibilidad de limitar los salarios de tramitación, al igual en la normativa anterior, si la empresa reconoce la improcedencia del despido y deposita la indemnización en el Juzgado dentro de las 48 horas siguientes al despido.

En segundo lugar, tiene especial relevancia la modificación que establece que, cuando el empresario tenga la intención de efectuar un despido colectivo, deberá nuevamente y tal y como se requería antes de la reforma, solicitar autorización administrativa de la Autoridad Laboral para la realización del despido colectivo.

En materia de trabajo a distancia y despido por no adaptación a modificaciones técnicas (despido tecnológico) también se ha producido un retorno normativo a la situación pre-reforma del 2012, volviendo a la **regulación del trabajo a domicilio**, con imposición de nuevas obligaciones normativas para el empresario (documento de control de actividad), así como considerar el tiempo de los cursos de reconversión o perfeccionamiento previos al despido por no adaptarse el trabajador a las modificaciones técnicas como tiempo de suspensión del contrato de trabajo con un máximo de tres meses.

Por último, la citada propuesta también modifica el **concepto de causas económicas que justifican el despido objetivo**, eliminando la definición de “disminución persistente de los ingresos ordinarios o las ventas” y se estableciendo unos requisitos genéricos e inconcretos para que concurra dicha causa: por un lado, que pueda afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, y por otro, que se acrediten los resultados alegados y se justifiquen que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Progresos en el desarrollo de las relaciones laborales en las nuevas modalidades de empleo en el marco europeo.

La Unión Europea, ante la posibilidad de encontrarse con un sistema normativo cada vez más diversificado en lo relativo a las relaciones laborales surgidas de las plataformas digitales, presentó, el pasado día 21 de Diciembre de 2017, una propuesta del Consejo para una **Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles**. El principal objetivo de la Directiva, tal y como señala el propio texto, es “promover un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral y se mejoran las condiciones de vida y de trabajo”. Este documento aborda los desafíos que plantea la evolución del mundo del trabajo y, en particular, la creciente **flexibilización del mercado laboral** que ha supuesto un mayor número de formas «atípicas» de trabajo.

El siguiente paso se ha dado los días 21 y 22 de junio en la reunión celebrada por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, por el que el Consejo alcanzó un acuerdo sobre “su posición negociadora (orientación general) sobre la Directiva relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles”, lo que ha supuesto el inicio de negociaciones con el Parlamento Europeo para la adopción de dicho texto, e implica un paso más en la regulación, a nivel europeo, del marco laboral del futuro mercado laboral.

Interesa, por tanto, seguir de cerca este proceso negociador, ya que, “más que abordar un determinado tipo de empleo, como se ha hecho en las Directivas sobre trabajo a tiempo parcial, de duración determinada o a través de empresas de trabajo temporal, la Directiva propuesta garantizará un nivel de protección universal básico en las formas contractuales existentes y futuras”.

Así, la futura Directiva, a la que nos mantendremos atentos, será fruto de una necesidad patente, que marcará, en gran medida, la forma que tengan los diferentes Estados Miembros de concebir las **nuevas formas de trabajo que aparecerán en la nueva economía**, teniendo siempre presente el doble objetivo de conseguir una mayor flexibilidad laboral para los empleadores, pero garantizando un mínimo de derechos laborales dignos que aporten seguridad a todos los trabajadores de la Unión Europea empleados en el sector de las plataformas digitales.





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

03. NOTICIAS DESTACABLES

Derecho a desconexión digital en Francia.

Tras la regulación de la materia en el convenio colectivo de empresa de AXA, Francia se posiciona como **primer país del mundo en regular**, en su reforma laboral, el denominado Droit à la déconnexion, o **el derecho a la desconexión digital**.

Su contenido y alcance no resulta especialmente claro. El texto legal no define el derecho a la desconexión, sino que lo incluye como una **materia que la negociación colectiva deberá regular en el caso concreto**. De esta forma, los convenios colectivos podrán contener compromisos de empresa de implantación de sistemas tecnológicos que limiten el acceso de los trabajadores a los dispositivos electrónicos fuera del horario de trabajo.

La normativa menciona entre sus principios inspiradores el contenido del informe Mettling, elaborado por el director general de Orange. El informe analizaba los riesgos laborales y psicosociales de la utilización de equipos informáticos para fines laborales fuera del horario de trabajo.

En Francia, varias empresas de primer han implantado sistemas para lidiar con esta problemática. De esta forma, Volkswagen incorporó en 2011 un sistema que desconecta los servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de sus trabajadores entre las 18:15 horas y las 7:00 de la mañana del día siguiente.

Por su parte, Mercedes-Benz pone a disposición de los trabajadores la aplicación Mail on holiday, que reenvía los correos electrónicos de los empleados de vacaciones a otros contactos disponibles dentro de la empresa. Esta opción promete no solo garantizar una mejor prestación de los servicios para los clientes, sino también asegurar la desconexión real y evitar la sobrecarga de mensajes de los periodos postvacacionales.

Francia trabaja para avanzar en la regulación de las plataformas de economía colaborativa.

En el año 2016, en Francia se modificaba su “Loi Travail” con objeto de dar cabida en la regulación francesa al fenómeno creciente de las nuevas formas de empleo de la economía colaborativa, incluyendo dentro de su normativa el estatuto de los llamados **«trabajadores independientes»** (travailleurs indépendants).

Recientemente la Ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud, ha apuntado, en declaraciones a un periódico francés, las líneas a seguir para la regularización de este sector del mercado de trabajo que va ganando fuerza con el paso del tiempo. “La idea general es aportar a las personas que trabajan para las plataformas nuevas protecciones y al mismo tiempo garantizar el desarrollo de este nuevo modelo de independientes”, apuntaba la Ministra en dicha entrevista.

En esta línea, el planteamiento es que las empresas con plataformas digitales suscriban, voluntariamente una llamada **“carta de responsabilidad social”**, que buscaría equiparar derechos entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores independientes, así como facilitar el acceso a este tipo de trabajos al agilizar los trámites burocráticos.

El resultado de esta regulación sería evitar los fraudes de ley, como ocurre a menudo con los “falsos autónomos”, así como fomentar la flexibilidad del mercado laboral, pero al mismo tiempo ofreciendo a trabajadores de empresas como Uber unas condiciones laborales mínimas y reducir su precariedad, combinando en esta figura algunos elementos de trabajadores asalariados y de trabajadores autónomos.

Contacto

Raúl Rojas
Socio
rrojas@ecija.com
91. 781.61. 60

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





www.ecija.com