



LABOUR TECHNOLOGY
& COMPLIANCE
REPORT

Noviembre
2019

ĒCIJA



Labour Technology & Compliance Report Noviembre 2019

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

La “robotización” como causa técnica de despido objetivo. Repaso de las últimas resoluciones judiciales.

Resulta indudable que la automatización de ciertas tareas mediante la **implementación de softwares basados en la tecnología “bot” puede conllevar una rebaja en la carga de trabajo**. Sin embargo, no parece tan claro que suponga una reducción real de la necesidad de mano de obra humana que, en su caso, pudiese constituir una causa técnica para un despido objetivo procedente.

Esta problemática ha sido resuelta recientemente por la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de Las Palmas de Gran Canaria de 23 de septiembre de 2019 y, solo unos días después, por la sentencia del Tribunal Supremo en resolución de una demanda interpuesta contra una empresa del sector olivarero. Ambas sentencias contienen razonamientos similares que dirigen a un mismo resultado: la **declaración de la improcedencia del despido**.

En ambos casos, se introducía en las compañías un software de registro de cobros y facturación que reducía el volumen de trabajo. Las empleadoras tomaban la decisión de prescindir de un puesto de trabajo si bien, según el criterio de los juzgadores, **no resultaba acreditada en la carta la disminución de la carga de trabajo**.

Las sentencias concluyen que **la automatización como causa técnica del despido objetivo implica una oposición entre los derechos sociales de los trabajadores para alcanzar un rendimiento empresarial más óptimo**, por lo que en los casos no cabría acogerse a una forma procedente de despido.





Despido disciplinario por ofensas a la oficina y compañeros de trabajo en Twitter. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (19 de julio de 2019)

La sentencia dictada por el **Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 19 de julio de 2019** analiza la validez de un despido disciplinario derivado de la actividad en Twitter de un empleado. En concreto, la carta de despido refería como causas de despido, entre otras, las **ofensas verbales a responsables y compañeros y el abuso de los dispositivos personales durante la jornada laboral**.

En el relato de hechos, se describe que la compañía tuvo **conocimiento de esta actividad debido al reporte de un cliente**, que trasladó el uso polémico que el empleado daba a su cuenta de Twitter. Para la valoración de la fecha de prescripción de las faltas, el Tribunal Superior de Justicia considera que el plazo debe comenzar a computar desde el momento de esta comunicación, y que cabe tener en cuenta tweets publicados con más de seis meses de anterioridad a la fecha de la carta de despido por resultar de aplicación la doctrina de las faltas continuadas. Es decir, dado que **la**

publicación de tweets constituye una serie de actos repetidos en el tiempo con un designio común, el plazo debe ser computado a partir de la comisión del último hecho de esta cadena.

Respecto a la causa de despido, la sentencia considera acreditada la **quiebra de la buena fe contractual** por publicar comentarios inapropiados de sobre la oficina y sus compañeros en Twitter. Asimismo, dado que el trabajador tenía un **perfil público en la red social**, indicando su nombre, se considera que **cualquiera que le conozca, personal o profesionalmente, conoce cuál es su oficina y la empresa para la que trabaja**. Finalmente, la sentencia indica que **el hecho de que sus jefes y compañeros hayan tenido conocimiento de todos los mensajes causa un indudable perjurio a la compañía**. En consecuencia, se falla la procedencia del despido.





El Tribunal Europeo de Derechos Humanos declara que grabar a los empleados y empleadas con cámara oculta es lícito

La sentencia dictada por el TEDH de 17 de octubre de 2019 ha considerado que no se vulnera la privacidad y la intimidad de la plantilla por la grabación mediante cámara oculta de un empleado o empleada, pero **¿por qué ahora sí es válido cuando es su anterior sentencia consideró el Tribunal que esta forma de proceder era una práctica nula?**

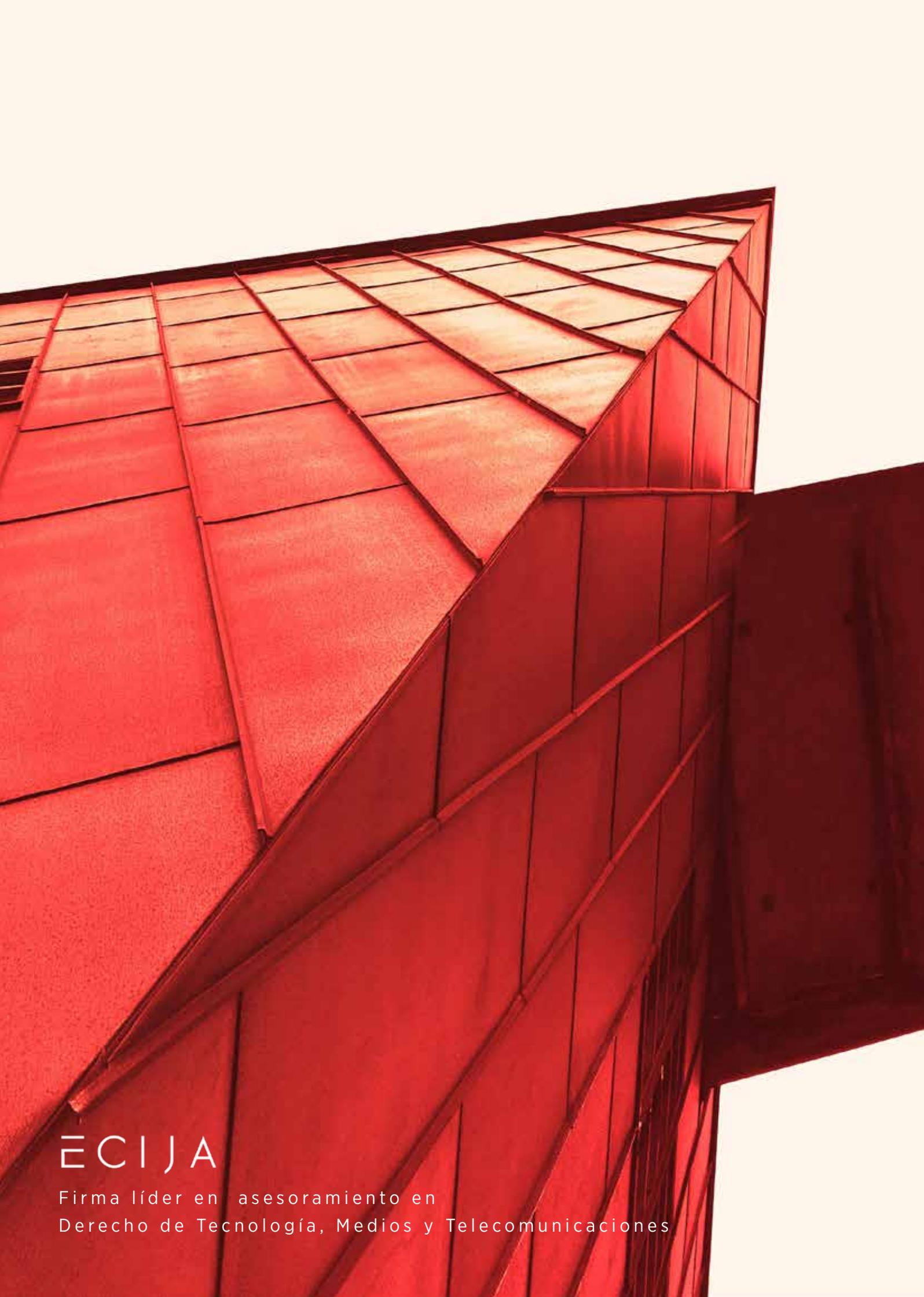
Anteriormente, el TEDH se pronunció argumentando que la videovigilancia de una empleada no era lícita, y por lo tanto la prueba de su despido y el despido en sí eran nulos al **no haber sido precedidas** estas grabaciones, de previo **aviso informativo** a la plantilla. No podemos considerar que con la nueva resolución de octubre se esté desmarcando de este primer pronunciamiento, sino que simplemente viene a atender a un supuesto más concreto y detallado, cual es la existencia de previas sospechas de infracción por parte de un empleado o empleada, aunque no haya habido esa información previa.

Así, en el último caso enjuiciado la empresa instala cámaras ocultas ante **sospechas** de infracción, en

este caso penal y laboral por robo. Existiendo y habiéndose probado en la carta de despido estas sospechas previas, el Tribunal ha constatado que se ha producido una **clara justificación de tal grabación oculta** (que, dicho sea de paso, fue limitada en el tiempo y dirigida a los trabajadores de los que se tenía sospecha). De esta manera, se viene a sentenciar que no existe vulneración de la **privacidad o la intimidad** del empleado o empleada cuando haya se tenga conocimiento de un posible incumplimiento, habilitando ello al empleador a instalar cámaras ocultas, siempre y cuando éstas se utilicen únicamente en los **espacios necesarios y de manera limitada en el tiempo**, enfocando exclusivamente aquello que es necesario para comprobar la ilicitud de la conducta que ha conocido y que se le imputa al empleado o empleada.

Aunque esta fundamentación es algo que ya venían trasladando los jueces y magistrados españoles, la **ratificación del sentido de la cuestión** por parte del TEDH supone la confirmación en última instancia del criterio utilizado en España.





ECIJA

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

02. NOVEDADES LEGISLATIVAS

En búsqueda de la efectiva protección de las personas que denuncien infracciones: la nueva Directiva estrella

Los canales de denuncias o whistleblowing son una herramienta que, además de obligatoria para gran parte del tejido empresarial, está a la orden del día de todas las empresas punteras al ser la vía por excelencia para cumplir con la obligación de supervisar, controlar y vigilar la actividad de la propia empresa establecida por el Código Penal español. Esta previsión normativa cobra especial valor con la reciente aprobación del Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto que exige a determinados sujetos que establezcan procedimientos internos (entre los que están los canales de denuncias) para que sus empleados o colaboradores puedan informar sobre cualquier irregularidad en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

Pues bien, la Directiva aprobada por el Parlamento Europeo el pasado recientemente sobre Protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión viene a proporcionar el tan demandado marco normativo que garantice la protección de las personas utilicen los canales de denuncia para informar sobre infracciones cometidas en el seno empresarial. Y es que, al pensar en un canal de denuncias de empresas y organizaciones, la primera idea que nos viene a la mente son las posibles represalias o castigos que los denunciantes puedan tener que hacer frente por parte de la empresa.

Por este motivo, esta disposición normativa impone a los gobiernos comunitarios una obligación de “mínimos” de proporcionar protección a los denunciantes, adoptando las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias en un plazo máximo de dos años. Comienza la Directiva recalando el especial valor de los denunciantes, pues las personas que se relacionan interactúan y trabajan para una organización son las primeras en tener conocimiento de las infracciones.

Con el ánimo de potenciar la aplicación de las leyes, la Directiva no solo impone a los Estados miembro la obligación de garantizar la protección de los denunciantes, sino que además impone la obligación de establecer a determinadas entidades, canales de denuncia internos, sin perjuicio de los canales externos que deban existir.

Ahora bien, ¿quiénes están obligados según la Directiva a contar con canales de denuncia internos? Los siguientes perfiles:

- Las empresas privadas con 50 o más empleados y aquellas que, con independencia de su tamaño, operen en el ámbito de los servicios financieros o sean vulnerables al blanqueo de capitales o a la financiación del terrorismo.
- Las administraciones y entidades jurídicas del sector público, incluidas aquellas que sean propiedad o estén sujetas al control de una entidad jurídica



pública salvo aquellas que administraciones con menos cuyo ámbito (estatal, regional o municipal) cuente con menos de 10.000 habitantes, o entidad que cuente con menos de 50 empleados.

Teniendo claro los sujetos obligados, se hace esencial aclarar a qué individuos denunciante otorga protección la Directiva: en primer lugar, a trabajadores y funcionarios, incluso si la relación ha finalizado o se ha extinguido, trabajadores en prácticas y aspirantes a un empleo. También protegerá a accionistas y personas pertenecientes al órgano de administración, gobierno o supervisión de una empresa, así como a cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

Por último, las medidas de protección del denunciante recogidas en la Directiva también se aplicarán, en su caso a aquellas personas que asistan al denunciante en el proceso de denuncia en un contexto laboral, a terceras personas que estén relacionadas con el denunciante y que puedan sufrir represalias (como por ejemplo familiares o compañeros de trabajo) y a las entidades jurídicas que sean propiedad del denunciante, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral.



03. NOTICIAS DESTACABLES

Nueva Zelanda da luz verde al pago del salario en criptomonedas.

La autoridad fiscal neozelandesa, el Inland Revenue Department (IRD), en su boletín informativo del pasado 7 de agosto, anunciaba el cambio legislativo realizado en la normativa del impuesto sobre la renta, que da la **posibilidad a las empresas de abonar el salario de sus empleados en criptomonedas.**

El cambio normativo, con una vigencia temporal de tres años a partir del 1 de septiembre de 2019, fija algunos requisitos para optar por esta modalidad de pago del salario:

- Serán por los servicios que el empleado realice en virtud del contrato de trabajo.
- Debe ser una cantidad fija.
- Formar parte de la remuneración regular del empleado.

Asimismo, se reserva este método de pago a los **empleados asalariados, excluyéndose expresamente a los contribuyentes autónomos.** Exigiéndose a su vez que las criptomonedas con las que se paguen los salarios, puedan **convertirse directamente en algunas de las monedas fiduciarias disponibles en un intercambio de criptomonedas.**

Se reconoce en el boletín, que cada vez es más habitual entre los empleados, en especial aquellos vinculados con compañías relacionadas con las criptomonedas, que éstos reciban su salario en este tipo de activos. Lo anterior, ha planteado la necesidad de conocer cuál será el tratamiento fiscal de esta modalidad de remuneración.

Interesante resulta la **configuración dada a la modalidad de tributación del pago en criptomonedas**, que se configura de la siguiente forma:

- Si el pago se realiza por una cantidad de criptomonedas valorada en NZD (New Zealand Dollar), no será necesario convertir las criptomonedas en NZD para calcular el impuesto a pagar.
- En cambio, cuando el pago de las criptomonedas no está valorado en NZD (por ejemplo, si a un empleado se le pagan 0,0001 Bitcoin por quincena), se torna necesario calcular el valor en NZD de las criptomonedas entregadas, a la fecha en la que se abonan las mismas.

Se plantea también en el boletín, el necesario debate sobre la **consideración o no de salario del pago en criptomoneda**, frente a la tradicional concepción de salario como pago en dinero. Sobre esto, se termina concluyendo que las normas deben ser interpretadas de acuerdo con las “circunstancias modernas”, y que, en virtud de la legislación del país, el concepto de “salario” es lo suficientemente amplio como para abarcar algunos pagos en criptomonedas.





Adecco sufre una brecha de seguridad de datos biométricos de los empleados de su sede en Bélgica.

La sede de la empresa de trabajo temporal Adecco en Bélgica, notificaba a finales de agosto a la Agencia de Protección de Datos (DPA) belga, la **brecha de seguridad** que sufrió su operadora de sistemas de control Suprema ID, y que comprometía datos biométricos de algunos de los 2.000 empleados de la ETT.

La brecha del sistema de Suprema ID, BioStar 2, afectó a **datos de los trabajadores de Adecco relativos a sus huellas dactilares y a los patrones de reconocimiento facial.**

La DPA destacaba la gravedad de esta brecha, recordando que, para el tratamiento de este tipo de datos especialmente sensibles, las empresas han de **aplicar siempre los más altos niveles de seguridad**, debiendo evaluar si el tratamiento de datos biométricos resulta proporcionalmente adecuado para el fin que intenta conseguirse con el mismo (en este caso la identificación de los empleados), o si puede optarse por medios menos intrusivos con la intimidad de los empleados.





Los sindicatos reclaman un desarrollo legislativo del derecho a la desconexión digital.

El sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), en un comunicado publicado en su página web en agosto de este año, denuncia lo que entiende como una inadecuada gestión en el entorno empresarial del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC´s).

En su nota, el sindicato habla de cuestiones como la sobreinformación de los trabajadores, el tecnoestrés laboral, la adicción al uso de las nuevas tecnologías, el aislamiento de los teletrabajadores o la hiperconectividad o disponibilidad permanente de los trabajadores.

Recuerda UGT la aprobación de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, y la introducción en el Estatuto de los Trabajadores del artículo 20.bis, que reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, en relación con el respeto a su tiempo de descanso, y a su intimidad personal y familiar.

Concluye el sindicato reivindicando una regulación legislativa “de mínimos” del derecho a la desconexión digital, y propone la regulación de forma más extensa, de los contenidos que debe incluir la política empresarial sobre la desconexión digital, que ha de recoger las formas que tienen los trabajadores, incluyendo a los directivos, de ejercer este derecho.

Finalmente, también hace hincapié el sindicato en la necesidad de desarrollo del derecho a la desconexión digital por parte de la normativa de prevención de riesgos laborales, con especial atención a los teletrabajadores, modalidad de trabajo que plantea grandes dificultades de control de las medidas preventivas.





Contacto

Área de Laboral

info@ecija.com
91.781.61.60

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





www.ecija.com