



LABOUR
TECHNOLOGY
& COMPLIANCE
REPORT

Newsletter
Dicembre 2020

ĒCIJA

Labour Technology & Compliance Report -Diciembre 2020

Jurisprudencia relevante

P. 2

Novedades legislativas
laborales

P. 3

Noticias destacables en
laboral

P. 8



01. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

El Tribunal Supremo confirma la laboralidad de un "rider" de Glovo. STS de 25 de septiembre de 2020

La problemática derivada de la naturaleza de la relación de los "riders" de las plataformas digitales ha sido objeto de debate recurrente en toda la sociedad. El propio paisaje urbano se ha visto modificado en los últimos años por hombres y mujeres subidos a una bici con una gran mochila cuadrada a sus espaldas, que se dirigen a entregar comida y otras mercancías a domicilio. Al tratarse de una figura relativamente nueva con ausencia de regulación específica, los empresarios contaban con cierto margen para moverse dentro de los límites legales, optando en muchas ocasiones por la celebración de contratos mercantiles que no se veían amparados por la legislación laboral, más tuitiva.

En su primer pronunciamiento sobre esta materia, el Tribunal Supremo en su sentencia de fecha 25 de septiembre de 2020 de unificación de doctrina, ha optado por declarar que la relación que vincula a Glovo con el "rider" recurrente era efectivamente de carácter laboral. A esta conclusión se ha llegado después de analizar las características que regían la relación entre las partes, determinando el Tribunal Supremo que existían suficientes indicios de laboralidad, considerando entre otros:

- El control por parte de Glovo del GPS del "rider" mientras realizaba su actividad, mediante el cual la empresa tenía conocimiento de los kilómetros que realizaba y existiendo, por tanto, control empresarial.
- El hecho de que Glovo no solo se limitaba a encomendar al "rider" la realización de un determinado servicio, si no que establecía instrucciones a través de la app sobre cómo debía realizarse tal servicio.
- La puesta a disposición del "rider" de una tarjeta de crédito propiedad de Glovo para que aquel pudiese realizar compras de productos que se iban a entregar al consumidor final.
- El abono por parte de Glovo al "rider" de una cantidad compensatoria por el tiempo que pasa esperando el pedido en el lugar de recogida.
- Las causas de resolución recogidas en el contrato TRADE suscrito entre las partes se consideran fiel reflejo de las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores para el despido disciplinario.
- El hecho de que solo Glovo disponía de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio, tales como los pedidos realizados o los comercios adheridos a la app.

Debemos recordar que, al contar con solamente un pronunciamiento que haya resuelto sobre esta materia, el pronunciamiento no constituye todavía jurisprudencia. En todo caso, el Ministerio de Trabajo se encuentra actualmente en fase de debate para la aprobación de una ley que regule esta materia, que podría vincular sentencias posteriores, tanto en sede de Tribunal Supremo como en instancia.

La materia se encuentra en constante cambio y esto genera dudas entre los empresarios. Dadas las últimas novedades jurisprudenciales, así como las novedades legislativas que están por llegar en materia de plataformas digitales, resulta más importante que nunca **contar con una buena asesoría jurídica que estudie y valore cada caso particular a fin de evitar incurrir en indicios de laboralidad.**



El Tribunal Supremo avala el despido disciplinario de una empleada por el coche de empresa fuera del horario laboral, detectado por la empresa a través de un sistema de geolocalización. **STS de 15 de septiembre de 2020.**

La sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 15 de septiembre de 2020 analiza la procedencia de un despido disciplinario derivado del uso del coche de empresa fuera del horario laboral, concretamente durante una baja médica y durante el fin de semana inmediatamente anterior a dicha baja. La particularidad del caso se centra en el hecho de que la empresa obtuvo dicha información a través del dispositivo geolocalizador GPS del vehículo, información que la empleada pretendía invalidar para defender la nulidad de su despido por vulneración de su derecho a la intimidad.

Sin embargo, el Tribunal Supremo considera lícitos los datos obtenidos por la empresa a través del sistema de GPS, los cuales mostraron que el coche se encontraba en movimiento en horario no laboral y, por ende, no aprecia invasión en los derechos fundamentales de la empleada, en tanto en cuanto la misma había sido informada a través de una política de uso de medios de la instalación el dispositivo GPS en el vehículo y conocía la prohibición de hacer uso del vehículo para fines que no fuesen estrictamente laborales y fuera del horario laboral.

Asimismo, el Tribunal puso de manifiesto en la sentencia que los datos del vehículo obtenidos a través de geolocalización y que se usaron como fundamento de la carta de despido, no reflejaban ninguna circunstancia personal de la trabajadora, estimando así el recurso que interpuso la empresa contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

El Tribunal Supremo confirma que los correos electrónicos son prueba documental válida en un procedimiento judicial. **STS de 23 de julio de 2020.**

El Alto Tribunal zanja la cuestión, controvertida hasta hace apenas unos meses, cuando confirmó la naturaleza de prueba documental con efectos probatorios de los correos electrónicos aportados en un procedimiento judicial (incluyendo las impresiones de los mismos).

La importancia de este pronunciamiento reside en el hecho de que, a partir de ahora, los emails aportados en procedimientos podrán sustentar las impugnaciones de sentencias con base en el error de apreciación de la prueba documental (en este caso, los correos electrónicos aportados).

El Tribunal Supremo ha argumentado su decisión en el avance tecnológico que *''ha hecho que muchos documentos se materialicen y presenten a juicio a través de los nuevos soportes electrónicos, lo que no debe excluir su naturaleza de prueba documental, con las necesarias adaptaciones (por ejemplo, respecto de la prueba de autenticación)''*. Sin embargo, debe tenerse en cuenta, tal y como ha señalado el Tribunal Supremo, que **se valorarán otros aspectos como si el email aportado ha sido impugnado por la parte contraria, si ha sido autenticado o si goza de literosuficiencia**, es decir, que el correo electrónico per se sea suficiente para acreditar lo que se pretende, sin necesidad de acudir a otras fuentes probatorias complementarias.

02. NOVEDADES LEGISLATIVAS LABORALES

Derechos y obligaciones tras la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Que la nueva normativa sobre trabajo a distancia ha llegado para tratar de dar cobertura a una necesidad reclamada por los diferentes agentes sociales, es una realidad. Y es algo no solo reclamado en Europa, sino que, especialmente con la crisis del COVID-19 vivida en el 2020, los especialistas han llegado a concluir que el teletrabajo se ha consolidado para siempre en Europa. Es por ello que conviene conocer los derechos y obligaciones individuales de cada parte, empresa y trabajador.

La norma es clara en cuanto a las **facultades de la empresa**, que, por lo que aquí interesa, resalta el derecho a ejercer las facultades de control y supervisión de los empleados y empleadas que estén en modalidad de trabajo a distancia, para verificar si cumplen o no cumplen con sus obligaciones y tareas (artículo 22).

Por lo que respectan a las **obligaciones de compliance laboral que deben cumplir las empresas**, llama la atención que la gran mayoría del elenco recae sobre la empresa:

- El pacto para que la plantilla utilice esta modalidad, debe ser recogido por escrito (artículo 6).
- Además, el citado acuerdo debe recoger un contenido mínimo (también regulado en el artículo 6), incluyendo instrucciones concretas en materia de protección de datos y seguridad de la información.
- Cualquier modificación de la modalidad de trabajo a distancia, deberá documentarse por escrito según el pacto alcanzado para poder modificarlo, en el acuerdo inicial (Artículo 8).
- La empresa debe abonar y compensar los gastos a cada empleado o empleada, que suponga la modalidad de trabajo a distancia. A falta de concreción mediante convenio colectivo o acuerdo colectivo específico en este sentido, resulta necesario pactar por escrito los términos de tal compensación para evitar conflictos (artículo 12).
- La empresa tiene la obligación de garantizar una formación específica para la plantilla que trabaje a distancia, cuando se produzca algún cambio en las herramientas tecnológicas utilizadas por los trabajadores y trabajadoras (artículo 9).
- La empresa tiene la obligación de facilitar las herramientas de trabajo necesarias, así como la asistencia técnica en caso de cualquier incidencia (artículo 11), sin perjuicio de los pactos específicos en contrario que se puedan alcanzar por los cuales sea el empleado o empleada el que, excepcionalmente, pongan a disposición sus propios medios (política "Bring your own device (BYOD)", que en cualquier caso deberá ser acordado por escrito).
- La empresa debe garantizar la salud y seguridad de la plantilla que trabaje a distancia, en los mismos términos que al resto de trabajadores y trabajadoras, y, en especial, debe realizar una a evaluación de riesgos y una planificación de la actividad preventiva que tenga en cuenta los riesgos de esta modalidad (artículo 16).

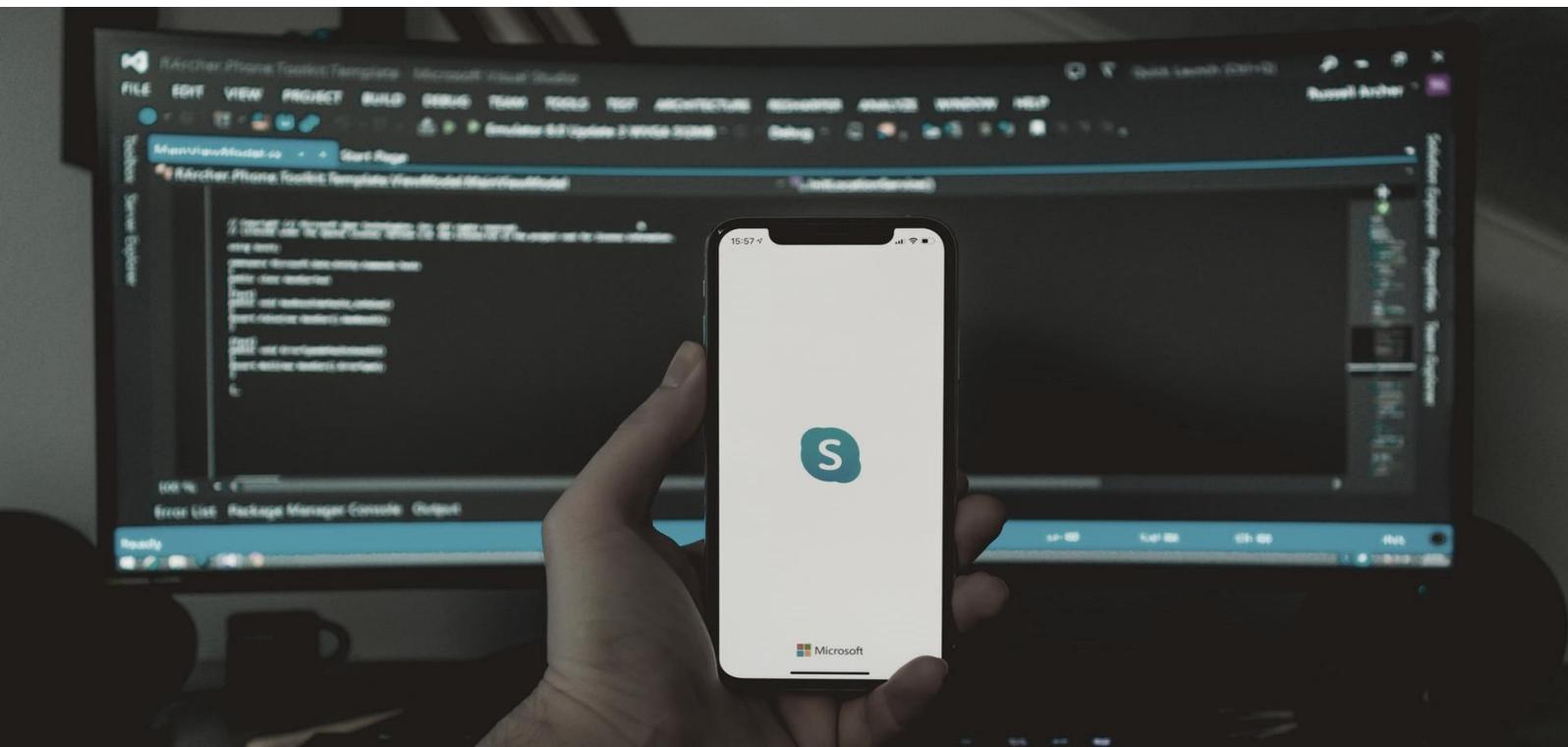
Frente a esta larga lista de obligaciones para la empresa, se recoge una **obligación de la persona trabajadora** de carácter general: cumplir las instrucciones de uso y conversación de la empresa, y, en especial, aquellas sobre seguridad de la información específicamente



fijadas (artículo 20). Con ello, se insiste en la importancia de una conducta de buena fe y diligente por parte de la plantilla que trabaje a distancia.

Finalmente, y en materia de **derechos del trabajador**, el Real Decreto-ley 28/2020 destaca:

- Que el trabajo a distancia es una modalidad voluntaria para los empleados y empleadas que ya formen parte de la plantilla, siendo así, un derecho para éstos en caso de que la empresa esté de acuerdo en acordar tal modalidad (artículo 5).
- Una vez pactada la modalidad de trabajo a distancia, el trabajador o trabajadora, así como la empresa, tendrán el derecho de revertirlo, según los términos que se pacten (artículo 5).
- Los trabajadores y trabajadoras tienen el mismo derecho a la formación que un empleado o empleada en modalidad presencial, así como a la promoción profesional y a la desconexión digital especialmente.
- La plantilla en modalidad de trabajo a distancia tiene derecho a contar con las herramientas necesarias para desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo, y, en caso de tener problemas técnicos, tienen el derecho a la atención técnica necesaria (artículo 11).
- El trabajador o trabajadora tiene derecho a que la empresa le compense los gastos que supone el trabajo a distancia (artículo 12).
- La plantilla podrá, según establezca el acuerdo firmado de trabajo a distancia y los acuerdos colectivos, a tener un horario flexible. En cualquier caso, no se prevé como un derecho en sentido estricto, sino como una posibilidad (artículo 13).
- Por lo que respecta a la intimidad, el referido Real Decreto-ley se remite a la normativa de protección de datos (artículo 17), siendo necesario, contar con la correspondiente política de uso de medios, aprobada por la empresa y que ha seguido los trámites de participación de los representantes de los trabajadores.





Las nuevas obligaciones y limitaciones en materia de igualdad, una muestra de innovación que llega incluso a la tecnología

La igualdad en las empresas es, hoy en día, un tema primordial, tanto para auditores, autoridades públicas, como organismos como la Inspección de Trabajo. En este sentido, el Real Decreto-ley sobre trabajo a distancia dio un lugar primordial a la igualdad, regulando en uno de sus primeros artículos (el 4), recordando la obligación de las empresas de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, y haciendo especial incidencia en la plantilla que trabaje a distancia, tiene los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Esta postura de dar especial importancia a la igualdad entre hombres y mujeres, y destacar el trabajo en materia de corresponsabilidad pendiente, llevó al Gobierno a aprobar dos nuevas normas en materia de igualdad, el [Real Decreto 901/2020](#) (en vigor a los tres (3) meses de su publicación en el BOE, esto es, el **14/01/2021**) y el [Real Decreto 902/2020](#) (entrará en vigor dentro de seis meses desde su publicación, esto es, el **14/04/2021**).

De esta normativa, cabe destacar las siguientes obligaciones novedosas:

- Recordar que, desde el 8 de marzo de 2020, las empresas de más de 150 trabajadores y trabajadoras deben contar con un Plan de igualdad.
- Recordar que, **a partir del 8 de marzo de 2021, las empresas con más de 100 trabajadores** deben contar con un plan de igualdad, y, aquellas con más de 50 trabajadores, a partir del 8 de marzo de 2022.
- La obligación de iniciar las negociaciones del plan de igualdad, respecto de las empresas que estén legalmente obligadas a ello por el número de empleados y empleadas, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio (artículo 4 del RD 901/2020).
- **La obligación de negociar el plan de igualdad, cuando no exista Representación Legal de los Trabajadores, con una comisión compuesta por los sindicatos** más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- **La obligación de que el diagnóstico en materia de igualdad que sirve de base para el plan y que es obligatorio negociar, contenga y analice**, entre otros y especialmente, las siguientes materias: la auditoría salarial entre mujeres y hombres, la situación de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la situación sobre la infrarrepresentación femenina. (artículo 7 del RD 901/2020).
- **El límite de que la vigencia** del plan no sea superior (no dure más) de cuatro años. (artículo 9 del RD 901/2020)
- **La obligación de hacer seguimiento** del plan de igualdad, en los siguientes supuestos, al menos (artículo 9 del RD 901/2020):
 - Cuando el plan de igualdad no se adecue a los requisitos legales o su insuficiencia haya sido detectada por la Inspección de Trabajo.
 - Ante cualquier incidencia que modifique las condiciones de la plantilla, la retribución, los métodos de trabajo o de organización.



- Cuando haya una resolución que condene a la empresa por un caso de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- **La reiteración de la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor** (artículo 4 del RD 902/2020), especificándose por fin los criterios para considerar trabajos de igual valor.
- Se recuerda la obligación de las empresas de contar con un **registro retributivo** que sea accesible, y se concreta cómo realizarlo sin perjuicio de la publicación de unas instrucciones técnicas para ello (artículo 5 del RD 902/2020).
- La obligación para las empresas que elaboren un plan de igualdad de realizar e incluir en el mismo una **auditoría retributiva** (artículo 7 del RD 902/2020).

Nueva ISO 37301 sobre sistemas de compliance. Estándar internacional en materia de cumplimiento normativo

La próxima publicación del estándar internacional **ISO 37301 sobre Sistemas de Cumplimiento Normativo** (CMS siglas en su denominación anglosajona), sustituirá a su predecesora norma ISO 19600, y permitirá no sólo el diseño sino también la **evaluación de la conformidad de los sistemas de gestión de Compliance de cualquier norma aplicable a la organización, incluyendo las propias del ámbito laboral (Labour Compliance)**.

Este nuevo estándar facilitará la implementación de sistemas de cumplimiento más eficaces en las empresas, permitiendo identificar y gestionar los principales riesgos de carácter normativo y regulatorio a los que se encuentran expuestos por su actividad y, en el plano laboral, por las concretas obligaciones exigidas con respecto a este concreto bloque normativo, tanto externas como internas, implementando con ello un sistema eficaz de evaluación y monitorización de dichos riesgos de compliance de una forma eficaz para minimizar o reducir su impacto y/o probabilidad en la organización.

La principal novedad de esta nueva norma internacional es su **aplicación a cualquier ámbito de cumplimiento normativo y la posibilidad de certificar su cumplimiento (norma certificable)** por parte de un tercero independiente en los mismos términos que el resto de los estándares ISO.

La ISO 37301 propone siete grandes **fases de actuación**:

1. **Contexto:** en la que se identifican los factores externos e internos que afecta, directa o indirectamente, en la actividad de la organización.
2. **Liderazgo:** en la que se marca el compromiso de la organización con el cumplimiento normativo, estableciéndose la política de *compliance* y la delimitación de responsabilidades en el sistema de *compliance* a todos los niveles, especialmente el de la Alta Dirección.
3. **Planificación:** en la que se planifican acciones, se marcan objetivos y se establecen obligaciones y método de evaluación del sistema de cumplimiento.
4. **Recursos:** estableciéndose los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento del sistema de *compliance*, incluyendo la asignación de personal y responsabilidades por cada función encomendada.
5. **Operaciones:** en la que se procede al diseño de controles con la finalidad garantizar el cumplimiento normativo y la prevención de eventuales



incumplimientos. En esta fase se establece la implementación de un sistema de denuncias (canales de *whistleblowing*) y el proceso de su investigación.

6. **Evaluación:** se diseñan mecanismos eficaces de seguimiento y mejora del sistema de cumplimiento implementado y del grado de cumplimiento de sus objetivos.
7. **Mejora continua:** a través de la gestión de incumplimientos normativos, y la ejecución de acciones correctivas.

Los principales **beneficios de implementar un sistema de Labour Compliance** en las empresas con carácter general, son, de un lado, lograr un **mayor conocimiento de la propia organización, de su normativa de aplicación** (cada vez más normas y más complejas) **y de la relación e intereses entre los distintos grupos de poder e influencia (Stakeholders)** existentes en la organización (administradores, mandos directivos e intermedios, representantes legales de los trabajadores, etc).

Y de otro lado, se permitiría **identificar con seguridad los concretos riesgos de compliance por incumplimiento de la normativa laboral**, tanto **en términos de impacto como de probabilidad** en la organización, mediante **sistemas de control y check list**, estableciéndose los oportunos **protocolos de actuación** ante los posibles riesgos detectados, así como especialmente para prevenir que no se produzcan en el futuro, incluyendo **sistemas de monitorización y mejora continua**. Los sistemas de compliance permitirían, no solo la prevención de estos riesgos, sino también la **posibilidad de reaccionar de forma temprana ante cambios organizativos o legislativos** que pudieran **modificar el mapa de riesgos (labour risk assessment)** inicialmente elaborado por la organización.

Con ello se aseguraría que **la actividad empresarial se realiza conforme a los principios de buena gestión corporativa** y se evitaría o reduciría no sólo el impacto negativo que pudieran conllevar la imposición de sanciones administrativas debidas a irregularidades, por acción u omisión, cometidas en la gestión de las obligaciones laborales y de Seguridad Social, sino también posibles riesgos reputacionales por conflictos internos que pudieran tener repercusión tanto interna como externa.



03. NOTICIAS DESTACABLES EN LABORAL

Anteproyecto de Ley Huida del Derecho Laboral sobre la regulación de las plataformas digitales

El denominado **Anteproyecto de Ley** contra la huida del derecho del trabajo a través de las nuevas tecnologías busca una **regulación específica del nuevo modelo de negocio en las plataformas digitales**. El contenido del documento, el cual está siendo negociado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y las organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME), tiene como punto de referencia la sentencia del Alto Tribunal de 25 de septiembre de 2020, que sigue la senda ya iniciada por el TJUE de 20 de diciembre de 2017 sobre el caso UBER (asunto C-434/15) y la Directiva 1152/2019 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Hasta el momento, el Anteproyecto de Ley, consta de tres artículos y una disposición adicional.

- El **artículo 1** determina el **objetivo** de la norma. Por un lado, pretende “**evitar la huida del derecho del trabajo** eventualmente propiciada por las nuevas formas de prestación de servicios **a través de las nuevas tecnologías**, en especial de las plataformas digitales”; y por otro, “**la protección de la competencia leal** entre las empresas a cuyos servicios acceden las personas consumidoras a través de plataformas digitales”.
- El **artículo 2** modifica el artículo 12 y 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores e introduce una nueva disposición adicional.
 - o La modificación del **art. 12 del ET** pretende evitar la “disponibilidad permanente” de la persona trabajadora para poder trabajar, y **conocer con un mínimo de antelación de 48 horas sus franjas horarias semanales efectivas**, dejando a la negociación colectiva su posible concreción.
 - o La modificación del **art. 26 del ET** tiene como fin que **el coste del mantenimiento de las “herramientas de trabajo” propiedad de la persona trabajadora** (bicicleta, motocicleta, smartphone...), sean económicamente **compensadas por la parte empresarial**.
 - o La **DA 23º del ET** permite incluir en el **ámbito de organización y dirección de la empresa** a toda persona que, **como consecuencia de la autonomía en prestación del trabajo o en el cumplimiento de sus condiciones establecidas**, vean **afectadas sus condiciones de trabajo, el mantenimiento de empleo, el volumen de este o la retribución**. Asimismo, dicha disposición amplía la condición de empleador a toda persona física o jurídica o comunidad de bienes, proveedora de servicios de intermediación en línea a través de plataformas, aplicaciones u otros medios tecnológicos, informáticos o digitales cuando sea el agente primordial de la actividad en el mercado. Esta norma solo afectaría a dos ámbitos de actividad, los de “**reparto o distribución de cualquier**



productor de consumo o de mercancía a terceras personas” y los “servicios en el ámbito del hogar familiar”, excluyendo así al sector VTC.

- El **artículo 3** modifica los artículos 2 y 3 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, reconociendo expresamente como **equipos de trabajo** de los repartidores las **herramientas de trabajo de su propiedad**. Respecto a las **obligaciones generales del empresario**, se hace referencia a **todos los equipos de trabajo que utilicen**.
- Por último, la **DA única** regula la **obligación de crear**, en el **plazo de dos meses** desde la entrada en vigor de la norma, un **“Registro de plataformas digitales” de acceso público en el cual deberá de constar el algoritmo utilizado por la empresa**.

Esta regulación, también está siendo considerada en otros países. Tanto Francia como Alemania ya tienen una vía de protección para los Riders autónomos. Sin embargo, en Gran Bretaña, a raíz de una sentencia del Tribunal Superior de Londres sobre los repartidores de Deliveroo no se reconoció la relación laboral de los trabajadores con la empresa y, por tanto, se les negó el acceso a ciertas garantías laborales. En Italia están ultimando la negociación para una nueva ley de protección.

Nuevos requerimientos de la inspección de trabajo en materia de TIC

Teléfonos móviles y ordenadores portátiles de empresa deberán ser considerados como salario en especie

La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** está comenzando a abrir actas a las empresas para que, tal y como ocurre con los coches de empresa, **los móviles y ordenadores facilitados por la empresa sean considerados como salario en especie** y, por tanto, **coticen y tributen**. Todo ello está generando grandes controversias para las empresas, puesto que les supondrá un sobrecoste por la **obligación de sufragar los gastos del teletrabajo**, de acuerdo con la nueva Ley del Teletrabajo.

Tanto la Inspección como Hacienda, consideran que **un trabajador solo hace uso profesional del móvil de empresa y del portátil aportados por la empresa durante las horas que trabaja** y, por tanto, el empleado **puede hacer uso personal de estos bienes cuando no esté trabajando**. En este contexto, las empresas están intentando que, como mínimo, aumente el porcentaje del uso profesional al 33%.

Por consiguiente, **si la empresa entrega al trabajador de forma gratuita un teléfono móvil, un ordenador, una pantalla, o cualquier objeto similar para su uso particular, deberá justificar que dicho uso es exclusivamente laboral**, ya que, por el contrario, podrán ser considerados como salario en especie y la Inspección y Hacienda podrán reclamar las cuotas correspondientes por dicho concepto salarial.

Enviar correos fuera del horario laboral puede ser objeto de sanción por vulnerar el derecho a la desconexión digital

La **Inspección de Trabajo** ha comenzado a notificar a empresas de que **el envío de correos electrónicos fuera del horario de trabajo puede suponer una vulneración del derecho a la desconexión digital de los trabajadores**, lo cual se consideraría una



infracción grave según el artículo 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social sancionable con multas de entre 626 y 6.250 euros.

Ejemplo de ello resulta el caso en el que la **Inspección de Trabajo** insta a **Prosegur** a que **deje de enviar correos electrónicos a sus empleados fuera de la jornada laboral**, tras la denuncia presentada por ADN Sindical en Catalunya. En concreto, los trabajadores recibían correos y llamadas fuera del horario por su responsable directo.

El **derecho a la desconexión digital**, recogido en el artículo 88 de la **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de **Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, implica una importante advertencia a las empresas.

Por su parte, recuerda el recientemente aprobado **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre, **de trabajo a distancia** el Derecho a desconexión digital en su artículo 18:

“[...] El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras. [...] En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”

Es decir, a tenor de la nueva Ley del Teletrabajo, las empresas tienen la obligación de elaborar una política interna donde se recoja la forma de actuar de los trabajadores en caso de recibir correos fuera de su horario laboral. Estas conductas **podrían llegar a ser sancionables si la empresa no precisa, por cualquier mecanismo, que no existe obligación de contestar** a dichos correos electrónicos.

El Foro de Davos anuncia unas perspectivas para el trabajo del futuro marcadas por la COVID-19

Otro año más el Foro Económico Mundial publicaba el pasado mes de octubre su informe para 2020 sobre las perspectivas de futuro del mercado laboral internacional, que como podía preverse define inciertas debido a los parones de actividad provocados por la pandemia Covid-19 y la recesión económica mundial derivada de ello.

Entre las conclusiones contenidas en el informe sobre los estudios desarrollados, destacan las que siguen:

- La combinación de la **automatización** con la **recesión de la Covid-19** está creando un escenario de **doble disrupción** para los trabajadores. De forma que, a las consecuencias derivadas de los ceses de actividad y la recesión económica propiciadas por la Covid-19, se suma la **transformación tecnológica de las empresas**. Circunstancias que provocarán cambios en las tareas, empleos y habilidades de los empleados de cara a 2025. Entre las tecnologías que resultan más probable que protagonicen la transformación tecnológica de las



empresas en el periodo hasta 2025, lideran la lista: el Cloud computing, la tecnología Big Data y el comercio electrónico (e-commerce).

- Aunque la cifra de puestos de trabajo destruidos será superada por el número de **“trabajos del futuro” (“jobs of tomorrow”)** creados, a diferencia de las previsiones anunciada en años anteriores, la creación de estos nuevos puestos ha sufrido una ralentización en relación con la destrucción de otros, que se acelera. En este sentido, se estima que en 2025 la **división del trabajo entre humanos y máquinas** podría terminar desplazando 85 millones de puestos de trabajo, mientras que podrían surgir 97 millones de nuevos puestos, más adaptados al reparto del trabajo entre los humanos, las máquinas y los algoritmos.
Sobre los **empleos más demandados**, se sitúan a la cabeza de la lista: analista de datos y científicos, especialistas en Inteligencia Artificial y Machine Learning, ingenieros de robótica, desarrolladores de software y aplicaciones, y especialistas en transformación digital. En la otra cara de la moneda, en cuanto a los **puestos de trabajo que se verán desplazados por las nuevas tecnologías**, destacan: administrativos, empleados de contabilidad, gestores de nóminas, auditores, trabajadores de fábricas, y gerentes de servicios comerciales.
- La falta de **nuevas habilidades (“skills”)** en los trabajadores continúa siendo elevada, y la demanda de estas cambiará en los próximos cinco años. Dentro del grupo de nuevas habilidades que adquirirán un mayor protagonismo en las demandas de empleo del periodo hasta 2025 destacan: el análisis y razonamiento crítico, las capacidades resolutorias, las habilidades de autogestión del trabajo, tales como el aprendizaje activo, la tolerancia al estrés y la flexibilidad, y el uso y desarrollo de las nuevas tecnologías. En promedio, las empresas estiman que alrededor de un 40 % de los trabajadores requerirán una **recapitación** de seis meses o menos respecto a las nuevas habilidades requeridas.

El mensaje que puede extraerse de las conclusiones del informe resulta claro: los trabajadores deben **actualizar sus capacidades laborales** en orden adaptarse a las necesidades empresariales del futuro, centradas principalmente en las habilidades relacionadas con las **nuevas tecnologías y los entornos digitales**, y dicho proceso de readaptación debe venir apadrinado por las empresas.

En relación con lo anterior, la **disrupción tecnológica en las relaciones laborales** en nuestro país ya ha tenido oportunidad de ser objeto de estudio por nuestros juzgados y tribunales. Ejemplo de ello es el caso de la **Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 10 de las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019**, en la que se falló declarando improcedente el despido objetivo de una trabajadora de una empresa del sector turístico que determinó el cese para sustituirla por un programa informático de gestión de cobro. En este caso entiende el Juzgado que no se produce ningún cambio en el medio o instrumento de producción, sino que lo que se da es “la sustitución de un trabajador por un instrumento”.



ECIJA

Torre de Cristal
Pº de la Castellana, 259C
28046 Madrid

www.ecija.com