

## JORNADA Y CONCILIACIÓN

### DESCONECTAR EN TIEMPOS MODERNOS

Como un ejercicio de reflexión estadística, podría pedirle al lector, sí, al lector, que haga un retweet, repost o un comentario, si está leyendo estas líneas desde su dispositivo móvil...

[SEGUIR LEYENDO](#)



## PROTOCOLOS DE ACOSO

### VENTAJAS DE CONTAR CON UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL

Desde hace ya varios años son frecuentes los conflictos laborales que giran en torno a la figura del acoso laboral. Diariamente se tramitan ante los tribunales demandas de tutela de derechos fundamentales...

[SEGUIR LEYENDO](#)



## DERECHO LABORAL EN LA UE

### LA REORDENACIÓN DE LAS TIPOLOGÍAS CONTRACTUALES EN LA REFORMA LABORAL ITALIANA

En el contexto de continua transformación que vive el Derecho Laboral español en búsqueda de la llamada flexiseguridad promovida...

[SEGUIR LEYENDO](#)



## DESTACADOS

### La Tribuna de Federico Durán

- Dejen paso a la mochila Austriaca

### Flashes de actualidad

- Forelab elige nuevo presidente a Rafael Giménez-Arnau
- Igualdad en el salario por géneros
- A vueltas con la racionalización de los horarios
- Límites de duración de los desplazamientos transnacionales europeos

### Sentencias de lectura imprescindible

### Novedades

- Salario mínimo interprofesional para el 2017 y revalorización de las pensiones
- Entra en vigor la ampliación a cuatro semanas del permiso paternal
- Impulso al Sistema Nacional de Garantía Juvenil

## ALERTAS

## ARTÍCULOS PROFESIONALES

## BLOG

ACCEDER A NUESTRO

# BLOG

## SÍGUENOS





# DEJEN PASO A LA MOCHILA AUSTRIACA

• LABORAL

Volvemos a hablar de la “mochila austriaca”, esto es, a plantear un sistema de indemnización del despido a través de la constitución de fondos de capitalización externos a las empresas y gestionados al margen de las mismas, alimentados con cotizaciones empresariales, que pueden ser movilizados por el trabajador con ocasión de su despido (o para otras finalidades, por ejemplo formativas) y que, de no ser consumidos, se percibirían al final de la vida laboral funcionando como una especie de fondo de pensiones. Esa es la idea y, así formulada, puede resultar atractiva. El problema es pasar de las musas al teatro y concretar, en todos sus aspectos técnicos, cómo funcionaría el nuevo sistema.

El atractivo de la idea estriba en que permitiría, por una parte, a las empresas, a cambio de una cotización regular a lo largo de la vida del contrato de trabajo, eludir los costos económicos (y, pero este es uno de los puntos centrales a que me referiré, las inseguridades jurídicas derivadas de los despidos), y garantizaría, por otra, a los trabajadores el mantenimiento de los derechos indemnizatorios con independencia de los cambios laborales que hubiesen de afrontar, fomentando además la capitalización de un fondo de pensiones, tanto más relevante cuanto menos se movilicen los fondos consolidados a lo largo de la vida laboral.

El problema es, sin embargo, concretar la idea, tanto en sus aspectos sustantivos como procesales, teniendo en cuenta las particularidades de nuestro ordenamiento jurídico. Varias son las cuestiones que, en esa labor de concreción, se plantean: en primer lugar, la financiación del sistema. ¿Se financiaría solo con aportaciones empresariales o existiría también una contribución de los trabajadores? Para responder a este último interrogante habría que precisar las relaciones entre el fondo y el sistema de protección por desempleo y habría también que valorar lo que en el mismo significa su funcionamiento como fondo de pensiones. En todo caso, sean cuales sean las aportaciones, para eludir la capitalización inicial del sistema, que sería financieramente inabordable, habría que establecer dilatados periodos transitorios y habría también que valorar el impacto del incremento de los costos laborales indirectos que provocaría el establecimiento de una cotización adicional con cargo a las empresas. El encarecimiento de la contratación laboral, al menos a corto plazo, tiene que ser cuidadosamente manejado para evitar efectos contraproducentes en el empleo.

En segundo lugar, y sobre todo, habría que precisar el impacto del establecimiento del fondo en la regulación actual de los despidos. Ante todo, ¿el fondo de capitalización operaría exclusivamente en relación con los des-

pidos económicos, objetivos o colectivos, o también en relación con los despidos disciplinarios? La posibilidad del despido disciplinario procedente, por incumplimiento contractual del trabajador y no indemnizado, debe lógicamente subsistir. Y habría que plantear las condiciones de movilización del fondo en tal caso. Pero si dicho despido se declara, por los órganos judiciales, improcedente ¿ha de abonar la empresa la indemnización legalmente prevista con independencia del fondo capitalizado por el trabajador por las aportaciones empresariales? ¿Podría el trabajador percibir la indemnización del empresario y además movilizar el fondo? Y, en caso de despido nulo, si al final la falta de readmisión del trabajador se compensa con un incremento de la indemnización ¿qué consecuencias tendría eso en la operativa del fondo? Desde el punto de vista contractual, la indemnización por la extinción no justificada del contrato responde a una lógica distinta, y debe articularse de manera distinta desde el punto de vista técnico jurídico, que la correspondiente a la extinción contractual por circunstancias objetivas o económicas sobrevenidas, de las que está ausente cualquier planteamiento de incumplimiento contractual y de responsabilidades derivadas del mismo.

Si nos centramos en los despidos que podemos llamar económicos en sentido amplio, ya sean individuales



*Volvemos a hablar de la “mochila austriaca”, esto es, a plantear un sistema de indemnización del despido a través de la constitución de fondos de capitalización externos a las empresas y gestionados al margen de las mismas.*







por circunstancias objetivas o colectivos, que, en principio, parecen ser los que deberían verse afectados por la introducción del fondo de capitalización (mucho más difícil de encajar, insisto, con los despidos disciplinarios, en los que se plantean problemas estrictamente jurídicos, de incumplimiento contractual de una de las partes del contrato y de las consecuencias jurídicas, resarcitorias o extintivas del vínculo, de dicho incumplimiento), los interrogantes que surgen, a la vista de nuestra actual regulación de tales despidos, de su calificación jurídica y de su control judicial, son numerosos y no fáciles de responder. Parece claro que el funcionamiento del fondo de capitalización no colisiona con los supuestos de despido procedente o ajustado a derecho: desaparecería en tales casos la indemnización de veinte días de salario por año de servicio a cargo del empresario, que sería sustituida por la posibilidad de movilización del fondo por parte del trabajador despedido. Pero ¿qué sucede si el despido es considerado no ajustado a derecho o improcedente? ¿La superior indemnización legalmente contemplada para dichos supuestos tendría que considerarse a cargo del empresario, con independencia del funcionamiento del fondo? ¿Toda la indemnización o solamente la que exceda de los veinte días previstos para el despido ajustado a derecho? Si en los casos de despidos no justificados toda la indemnización es, por así decirlo, "absorbida" por el fondo, se estarían probablemente distor-

sionando los principios de funcionamiento del mismo. Y ello, además y con independencia de que la figura del despido nulo en los despidos colectivos (ya de por sí muy discutible) tendría muy difícil encaje en el nuevo sistema.

El quid de la cuestión es que la famosa mochila adquiere pleno sentido si se consagra la libertad de despido por motivos económicos. Las empresas asumirían la carga de cotizar por los trabajadores, para alimentar fondos de capitalización de los mismos, a cambio de la seguridad de poder afrontar, en caso necesario, extinciones contractuales por motivos objetivos sin costos económicos y con plena seguridad jurídica. Esto es, todas las decisiones extintivas decididas por la empresa

en virtud de la concurrencia de causas objetivas o de circunstancias económicas o productivas sobrevenidas, deberían, en principio, y sin perjuicio del cumplimiento de los trámites formales requeridos, considerarse justificadas, sin que pudiesen cuestionarse, en cuanto al fondo, por un eventual control administrativo o judicial posterior. Se trataría, en esencia, de establecer un costo estándar de separación del trabajador y de predisponer un sistema que garantice tanto la percepción del importe correspondiente por parte de este como su alimentación, a todo lo largo de la vida laboral, por parte del empresario. Ello implicaría un cambio radical de nuestro ordenamiento jurídico. Dejando aparte los despidos disciplinarios, y en particular la tutela judicial antidiscriminatoria, todos los despidos objetivos o económicos se objetivarían, estableciendo un costo estándar para los mismos (a través del establecimiento de un sistema para capitalizar el fondo de cada trabajador) y respetando en todo caso, la decisión, en cuanto al fondo del asunto, del empresario. Sin perjuicio, lógicamente, de exigir, y controlar, el cumplimiento de los requisitos formales y procedimentales impuestos sobre todo en los supuestos de despidos colectivos. Con independencia de la opinión que sobre todo esto se tenga, la caída de la litigiosidad y el aumento de la seguridad jurídica, serían en cualquier caso impresionantes. Y los efectos incentivadores de la contratación laboral indiscutibles. ¿Está maduro nuestro sistema de relaciones laborales para afrontar este debate?



El quid de la cuestión es que la famosa mochila adquiere pleno sentido si se consagra la libertad de despido por motivos económicos.





Con independencia de la opinión que sobre todo esto se tenga, la caída de la litigiosidad y el aumento de la seguridad jurídica, serían en cualquier caso impresionantes. Y los efectos incentivadores de la contratación laboral indiscutibles.



# DESCONECTAR EN TIEMPOS MODERNOS:

PUNTOS DE  
ENCUENTRO  
ENTRE LAS NUEVAS  
TECNOLOGÍAS  
Y LOS LÍMITES  
AL TIEMPO  
DE TRABAJO

6



“

Cada vez son más los casos de empresas que permiten a sus trabajadores abandonar su centro de trabajo antes de que finalice su horario laboral para retomar posteriormente sus actividades cuando lleguen a casa.

#### ■ FELIPE OCHOA

Como un ejercicio de reflexión estadística, podría pedirle al lector, sí, al lector, que haga un *retweet*, *repost* o un comentario, si está leyendo estas líneas desde su dispositivo móvil y, mejor aún, fuera de su horario de trabajo. Y no sería para nada sorprendente concluir que, en efecto, ese lector se encuentra ahora leyendo esto mientras revisa sus correos electrónicos de camino a la guardería a por su hijo, en el tren de vuelta de sus vacaciones o justo antes de irse a dormir, revisando los mensajes que sus clientes en San Francisco o Tokio acaban de enviarle.

Lo pequeño que se nos está quedando el mundo debido a su interconexión y a nuestra creciente intención de atender a múltiples asuntos al mismo tiempo, nos ha llevado a que los espacios de ocio y reflexión que, en otras épocas, fuesen la regla, en muchos sectores ahora sean la excepción; y cada vez son más los casos de empresas que, con la finalidad de facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, permiten a sus trabajadores abandonar su centro de trabajo antes de que finalice su horario laboral para retomar posteriormente sus actividades cuando lleguen a casa.

Las preguntas, en este contexto, caen en avalancha como *retweets* de un *trending topic*: ¿estamos realmente trabajando cuando revisamos nuestros correos en pijama? ¿debe la empresa considerar como tiempo de trabajo cualquier grado de contacto con el trabajo? ¿cuándo empieza y cuándo termina realmente el tiempo de trabajo? ¿puedo marcharme antes de la empresa si trabajo una hora más de vuelta a casa en el metro? ¿está la empresa obligada a controlar los tiempos

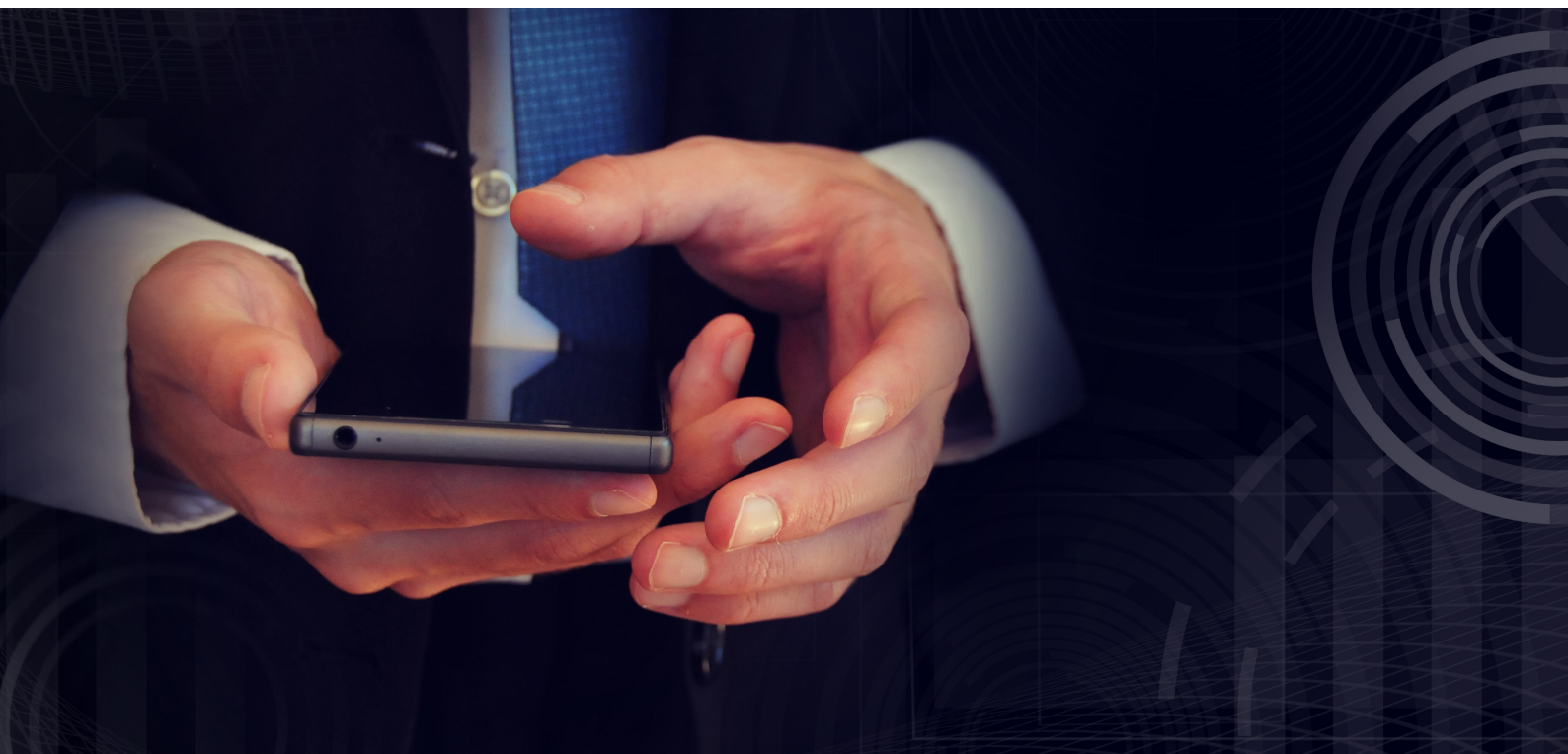
de conexión del trabajador fuera de su horario de trabajo? ¿hasta dónde llega el grado de control y, en su caso, de responsabilidad de la empresa si permite a sus trabajadores continuar prestando sus servicios incluso después de salir de la oficina? Detengo aquí la retahíla de preguntas.

Cada empresa y persona, en función de sus experiencias concretas, podría tener una respuesta distinta a las preguntas anteriores, y es precisamente por ello que podríamos estar todos de acuerdo en el motivo de desacuerdo: la conclusión no puede solo depender de las particularidades de cada caso y, por el contrario, es evidente que necesitamos un referente común que permita tener un punto de partida para empezar a esbozar una respuesta al menos a la gran pregunta que resume todas las anteriores ¿debemos construir un nuevo concepto de “tiempo de trabajo”?

En resolver estos interrogantes parecen tomar ventaja los franceses, tradicionalmente sensibles a los conceptos de jornada y tiempo de trabajo, especialmente con ocasión del debate suscitado tras la incorporación como materia propia de la negociación colectiva del ejercicio por el trabajador de su “derecho a la desconexión” y la puesta en marcha por la empresa de mecanismos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar.

En el particular contexto español, y especialmente teniendo en cuenta la realidad legislativa (y la visión actual





Como siempre que la realidad supera a la norma, empresas y trabajadores (y sus representantes) tendrán que ser los primeros en impulsar mecanismos responsables para el uso de herramientas tecnológicas, superando el enfoque actual meramente instrumental (regulando únicamente el uso de herramientas de trabajo), y llegando a un enfoque funcional (regulando el tiempo de trabajo móvil).

de la Inspección de Trabajo), no parece que el impulso normativo vaya a inclinarse por restringir de manera general la utilización de herramientas informáticas para que los trabajadores estén conectados a su empresa (en aquellos casos en que resulte razonablemente necesario) y, por el contrario, podemos aventurar que la piedra angular del debate requerirá implementar mecanismos tecnológicos para medir los tiempos de conexión y así determinar qué hacer con ellos y qué tratamiento darles.

Así, una posible reforma normativa podría pasar por continuar permitiendo el acceso de mecanismos tecnológicos en el mundo del trabajo (indudables multiplicadores de la productividad), adaptar nuestros viejos conceptos de "puesto de trabajo" y "tiempo de trabajo", así como crear uno nuevo de "intervención" o "conexión", con la finalidad de determinar qué debe computarse como tiempo de trabajo real (tanto a efectos de remuneración como de cómputo de jornada y descansos), habida cuenta de que parece

difícil asumir que toda conexión al trabajo deba tratarse como trabajo efectivo. En contraste, tendremos que crear nuevos conceptos de "descanso entre jornadas", "vacaciones" y "retribución", con la finalidad de dar un soporte jurídico a situaciones en las que los trabajadores no están propiamente trabajando pero están sin duda a disposición de la empresa (como ocurre ya en tantas actividades).

Como siempre que la realidad supera a la norma, empresas y trabajadores (y sus representantes) tendrán que ser los primeros en impulsar mecanismos responsables para el uso de herramientas tecnológicas, superando el enfoque actual meramente instrumental (regulando únicamente el uso de herramientas de trabajo), y llegando a un enfoque funcional (regulando el tiempo de trabajo móvil).

Queda así inaugurado el debate sobre el tiempo de trabajo y la desconexión en tiempos modernos.

*Enviado desde mi dispositivo móvil.*

## DE ACTUALIDAD

### El derecho a la desconexión entra en vigor en Francia

Dentro de las medidas de adaptación del derecho del trabajo a la era digital, la normativa francesa acaba de incorporar, como materia propia de la negociación colectiva, el "derecho a la desconexión".

En concreto, se establecen como objeto de la negociación sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión de los trabajadores y la puesta en marcha por la empresa de mecanismos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. En defecto de acuerdo se prevé la posibilidad de implementación de políticas por parte de la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.



### Igualdad en el salario por géneros

Con el objeto de reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, el Gobierno analiza la posibilidad de establecer la obligación, para las empresas de al menos cincuenta trabajadores, de informar periódicamente a los empleados y comités de empresa sobre la remuneración media por niveles profesionales, desglosada por sexos.

### Forelab elige nuevo presidente a Rafael Giménez-Arnau

El Comité Ejecutivo de Forelab (Foro Español de Laboralistas) ha elegido por unanimidad a Rafael Giménez-Arnau, socio del departamento Laboral de Garrigues, como nuevo presidente. El nuevo presidente Rafael Giménez-Arnau es socio fundador de Forelab y liderará durante su mandato las actividades del Foro a nivel nacional. "Nuestro objetivo será continuar creciendo en actividades y nuevos socios, y seguir posicionados como el foro de referencia de los laboralistas", aseguró Giménez-Arnau.

*Seguir leyendo*

### A vueltas con la racionalización de los horarios

La Ministra de Empleo y Seguridad Social ha propuesto buscar un Pacto de Estado para la conciliación y racionalización de horarios. Entre las medidas a abordar se encuentran la finalización la jornada laboral, con carácter general, a las 18:00 horas, además de analizar las posibilidades que tendría el cambio de huso horario, todo ello con el objetivo principal de mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.

### Límites de duración de los desplazamientos transnacionales europeos

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) ha emitido un dictamen sobre la propuesta para modificar la Directiva de desplazamiento transnacional de trabajadores. Entre otras cuestiones, el CESE acoge favorablemente que la Comisión concrete la duración máxima del desplazamiento y aunque considera que la limitación a veinticuatro meses es un paso en la dirección correcta, sugiere que una limitación a seis meses se acercaría más a la realidad empresarial. Puede acceder al texto íntegro del Dictamen mediante [el siguiente enlace](#).



# VENTAJAS DE CONTAR CON UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL



## MARISA LÓPEZ

Desde hace ya varios años son frecuentes los conflictos laborales que giran en torno a la figura del acoso laboral. Diariamente se tramitan ante los tribunales demandas de tutela de derechos fundamentales, despido, extinción indemnizada del contrato, reclamaciones de daños y perjuicios y seguridad social (accidente laboral, declaraciones de incapacidad,...) por citar las más frecuentes, que tienen como columna vertebral la pretendida existencia de un acoso laboral.

No es objeto del presente artículo analizar esta figura - en su vertiente más genérica de acoso laboral o *mobbing* o en la específica de acoso sexual y acoso por razón de sexo - ni sus

efectos, sino detenernos brevemente en los orígenes, contenidos y utilidad de los denominados "protocolos de acoso", como mecanismo para actuar contra conductas de este tipo. No podemos olvidar que la responsabilidad de este tipo de actuaciones puede trascender al empleado que las realiza, en tanto que la empresa es garante de la integridad y dignidad de sus trabajadores.

Podríamos definir un protocolo de acoso como el procedimiento o regulación vigente en el seno de una empresa que, con origen en una norma, convenio o acuerdo colectivo o en la voluntad unilateral del empresario, define las conductas constitutivas de acoso.



so laboral, articula mecanismos para su denuncia, regula el proceso para su investigación, define las consecuencias sancionadoras y arbitra, finalmente, las oportunas medidas frente al mismo.

En las empresas privadas, principalmente en las de tamaño medio y grande y particularmente en las multinacionales, la existencia de estos protocolos se ha ido imponiendo gradualmente, impulsada como parte de las políticas de prevención de riesgos laborales o dentro del conjunto de reglamentaciones y normativas internas vinculadas a los Códigos Éticos y de Conducta. Específicamente y en lo que concierne al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de hombres y mujeres ya estableció la base legal para la puesta en marcha de dichos protocolos al obligar a las empresas a arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dando cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Igualmente, la negociación colectiva, testimonial inicialmente en sus referencias a la figura del acoso, ha asumido de forma progresiva competencias en su regulación; así, los convenios incluyen, desde una mínima referencia – puramente programática o genérica de rechazo de toda figura de acoso y remisión a las disposiciones legales – hasta una regulación exhaustiva y diseño de protocolos obligatorios para todas las empresas bajo su ámbito de aplicación, pasando por sistemas intermedios de definición de conductas prohibidas e integración en el elenco de faltas y sanciones reguladas en su régimen disciplinario.

La pregunta que inmediatamente surge a la hora de decidir la puesta en marcha de un protocolo de acoso de forma voluntaria por parte de la empresa, cuanto menos en su vertiente general o inespecífica (*mobbing*), es la de su utilidad para los intereses empresariales; en este sentido se cuestiona si el protocolo puede aportar un

exceso de rigidez y reglamentarismo, restando flexibilidad y capacidad de gestión a las empresas ante situaciones de denuncia – veraz o no – de supuestas conductas de acoso.

Entendiendo la existencia de ciertas reservas ante esta figura, considero no obstante que un protocolo de acoso adecuadamente instrumentado y guiado por unos objetivos bien definidos



Un protocolo de acoso es el procedimiento o regulación vigente en el seno de una empresa que, con origen en una norma, convenio o acuerdo colectivo o en la voluntad unilateral del empresario, define las conductas constitutivas de acoso laboral, articula mecanismos para su denuncia, regula el proceso para su investigación, define las consecuencias sancionadoras y arbitra, finalmente, las oportunas medidas frente al mismo.

aporta mucho más a las empresas – y a sus trabajadores – de lo que resta, por cuanto se configura como un mecanismo idóneo para que la empresa pueda abordar estos procesos garantizando la protección a sus empleados frente a este tipo de conductas.

Así, los protocolos, en su triple vertiente, informativa, preventiva y procedimental/sancionadora, son herramientas que permiten (i) expresar la intolerancia y el rechazo empresarial respecto de comportamientos de acoso, y el decidido compromiso de combatirlos, tanto frente a sus trabajadores, como frente a terceros (vgr. Inspección de Trabajo, Autoridad Judicial), (ii) acotar y definir tales comportamientos, distinguiéndolos de otras situaciones que no tienen tal consideración, lo que ofrece seguridad tanto a las partes intervinientes como a la empresa, poniendo límite a denuncias indiscriminadas, (iii) prevenir estas conductas, protegiendo así la seguridad y salud de los trabajadores, y contribuyendo a crear ambientes saludables en el trabajo, (iv) regular unos cauces básicos presididos por criterios de celeridad, objetividad, imparcialidad y confidencialidad para tramitar las denuncias, su investigación y consecuencias e identificando a responsables cualificados para canalizarlos, (v) concretar posibles soluciones al conflicto (mediación) o convenir el correspondiente reproche disciplinario que, no obstante, se verá indudablemente condicionado por el convenio colectivo de aplicación, y (vi) establecer programas de seguimiento para los supuestos detectados y planes de acción de mayor alcance, cuando puedan ser convenientes en función del análisis del caso concreto.

Constituyen, en suma, una herramienta útil de gestión de los recursos humanos en la empresa y un mecanismo de protección a los trabajadores ante conductas no deseadas que, incluso, y bajo determinadas circunstancias, podrían implicar la comisión de un delito.

# LA REORDENACIÓN DE LAS TIPOLOGÍAS CONTRACTUALES EN LA REFORMA LABORAL ITALIANA, **¿UN PRECEDENTE PARA EL SISTEMA ESPAÑOL?**



**ALEJANDRA MARTÍNEZ**

En el contexto de continua transformación que vive el Derecho Laboral español en búsqueda de la llamada *flexiseguridad* promovida por la Unión Europea, la reordenación de las modalidades contractuales de trabajo se ha convertido en el centro de los debates laborales, más aun teniendo en cuenta los últimos pronunciamientos judiciales y las recientes propuestas políticas en torno a esta materia.

Ante esta situación, parece conveniente asomarse a las últimas reformas que en materia de modalidades de contratación se han producido en otros países europeos que también sufren problemas estructurales. Merece especial atención la reforma laboral que se ha llevado a cabo en Italia, tendente a superar la fuerte dualidad que caracteriza su mercado de trabajo,

y la gran diversidad de modalidades contractuales que contiene su normativa laboral.

La dispersión normativa que presenta el Derecho del Trabajo en Italia dificulta en gran medida su análisis, sin perjuicio de lo cual a continuación destacamos brevemente los principales rasgos que caracterizan el nuevo marco de modalidades

contractuales aprobado por medio del Decreto Legislativo 81/2015, denominado comúnmente *Jobs Act*.

La reforma llevada a cabo por el gobierno de Renzi se fija como objetivo favorecer la instauración de relaciones de trabajo más estables, mediante la incentivación del contrato de duración indefinida como forma común de contrato de trabajo a través de diferentes medidas, entre las cuales destaca la creación del contrato indefinido de tutelas crecientes. Dicho contrato tiene como piedra angular la eliminación con carácter general del histórico régimen de tutela frente a los despidos injustificados, según el cual los trabajadores tenían derecho a ser readmitidos en la empresa en caso de que su despido fuera declarado injustificado. En su lugar, se ha instaurado como regla general la obligación de entregar a los trabajadores una cuantía indemnizatoria creciente, la cual toma como referencia la antigüedad del trabajador.

La introducción de dicha modalidad no ha venido acompañada de una reducción de las modalidades contractuales de duración determinada, sino paradójicamente de una liberalización en su utilización.

Dentro de las principales manifestaciones de la citada liberalización se encuentra la posibilidad de celebrar un primer contrato temporal de duración no superior a tres años sin causalidad, esto es, sin la necesidad de indicar ni justificar las razones de



Merece especial atención la reforma laboral que se ha llevado a cabo en Italia, tendente a superar la fuerte dualidad que caracteriza su mercado de trabajo, y la gran diversidad de modalidades contractuales que contiene su normativa laboral.

naturaleza técnica, productiva u organizativa de naturaleza excepcional que permiten recurrir a dicha modalidad contractual. No obstante lo anterior, se establecen una serie de límites a dicha habilitación, en concreto: los convenios colectivos pueden modificar dichas reglas por medio, por ejemplo, de la inclusión de limitaciones causales; y la citada modalidad contractual puede utilizarse hasta en un máximo del 20% del número total de trabajadores empleados en la empresa.

Asimismo, es destacable el hecho de que, en caso de impugnación judicial de los contratos por tiempo determinado, en los que el juez declare la nulidad del término fijado al contrato, el trabajador únicamente tendrá derecho a una indemnización y se impondrán a la compañía sanciones de orden administrativo, pero, al contrario de lo que sucedía que en el régimen anterior, no conllevará la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

Los anteriores ejemplos pueden inspirar, con cierta perspectiva de derecho comparado, las futuras reformas normativas en torno a las tipologías contractuales en España.

No obstante, no se trata de un tema cerrado, ya que la Confederazione Generale Italiana del Lavoro ha promovido un referendun abrogativo de la reforma que se celebrará en los próximos meses y que pretende fundamentalmente restablecer la readmisión obligatoria del trabajador en caso de despido injustificado.



# NOVEDADES

## SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE

### DISCAPACIDAD VS. INCAPACIDAD TEMPORAL DE DURACIÓN INCIERTA

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de diciembre de 2016.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea resuelve una cuestión prejudicial formulada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, en el marco de un procedimiento de despido, en la que se analiza la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad y su posible aplicabilidad a situaciones de incapacidad temporal de duración incierta.

La sentencia concluye que una situación de incapacidad temporal de duración incierta, no significa, por sí sola, que pueda ser calificada de duradera, con arreglo a la definición de discapacidad de las Directivas comunitarias. Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es duradera figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente. Para comprobar este carácter duradero, el juzgado se debe basar en elementos objetivos, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona y datos médicos y científicos.

- **Sentencia**

### LEGITIMACIÓN PARA DENUNCIAR LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Sentencia del Tribunal Supremo, de 2 de diciembre de 2016.

El Tribunal Supremo concluye que, mientras que para denunciar y promover una nueva negociación del convenio colectivo es necesario contar con legitimación plena (esto es, quórum de mayoría que permitiría en su caso la conclusión del convenio), la mera denuncia del convenio puede activarse por cualquiera de los sujetos con legitimación inicial (esto es, simplemente derecho a participar en la mesa de negociaciones).

- **Sentencia**

### VALIDEZ DE LA ENTREGA DE LAS NÓMINAS EN SOPORTE INFORMÁTICO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 1 de diciembre de 2016.

La entrega del recibo en soporte informático cumple la finalidad de la entrega de las nóminas, que es garantizar la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas y la debida transparencia de los diferentes conceptos y descuentos. El cambio del soporte papel a soporte informático en la entrega de las nóminas no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador; que tiene a su disposición un terminal informático que permite igualmente imprimir la misma si se desea contar con una copia en papel.

- **Sentencia**

### LA PÉRDIDA DEL PERMISO DE TRABAJO NO ES CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de noviembre de 2016.

El Tribunal Supremo considera que no puede entenderse que la pérdida de vigencia de la autorización de trabajo del extranjero suponga la resolución del contrato de trabajo y que, en consecuencia, la extinción debe declararse despido improcedente. En opinión del Tribunal Supremo, tampoco sería admisible que las partes del contrato previeran como causa válida de extinción del mismo el acaecimiento sobrevenido de la pérdida de la vigencia de la autorización de trabajo, y, al contrario, considera que esta circunstancia puede tener mejor encaje en los supuestos de despido objetivo.

- **Sentencia**

# NORMAS DE INTERÉS

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA EL 2017 Y REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

El salario mínimo interprofesional para 2017 ha quedado establecido en 23,59 euros/día o 707,70 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. Por otra parte, se ha aprobado y publicado la revalorización de las pensiones públicas para el 2017.

- **B.O.E.**
- **Alerta laboral Garrigues**

## IMPULSO AL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

Se ha publicado el Real Decreto-ley 6/2016 de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Entre otras medidas, se simplifican los requisitos de acceso al mismo, de forma que aquellos jóvenes que no hayan recibido formación, ni hayan estado trabajando el día anterior a la solicitud de inscripción, pueden ser beneficiarios. Igualmente, se prevé la posibilidad de inscripción en el sistema incluso con efectos retroactivos.

- **B.O.E.**
- **Alerta laboral Garrigues**

## ENTRA EN VIGOR LA AMPLIACIÓN A CUATRO SEMANAS DEL PERMISO PATERNAL

Tras diversas prórrogas, la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas ininterrumpidas ha entrado en vigor con fecha 1 de enero de 2017.

- **Alerta laboral Garrigues**

## ORDEN POR LA QUE SE CONVOCA LA CONCESIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” PARA EL AÑO 2016

El distintivo, que se convoca anualmente, se concede a aquellas empresas que destacan de forma relevante en la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad en la empresa. Como viene siendo habitual, la Orden regula las bases y el procedimiento a seguir, así como los formularios para solicitar el distintivo.

- **B.O.E.**
- **Alerta laboral Garrigues**





**Chambers&Partners:**  
Band 1



**The Legal 500:**  
Band 1

**Which Lawyer?:**  
Leading Firm in Labor and  
Employment Benefits

Más información  
**Departamento  
Laboral**  
de Garrigues



La presente publicación contiene información de carácter general,  
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción,  
distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita  
de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3 - 28001 Madrid (España) **T** +34 91 514 52 00 - **F** +34 91 399 24 08