



RESPUESTA AUTOMÁTICA: AUSENTE POR VACACIONES ¿HASTA CUÁNDO?

La gran mayoría de españoles ha empezado ya la cuenta atrás para colgar el cartel de “cerrado por vacaciones” o, en su versión más moderna, activar la respuesta automática del correo electrónico de “ausente por vacaciones”.

SEGUIR LEYENDO

SALUD, DINERO Y ¡VACACIONES!

Ya llegan las merecidas vacaciones, ese maravilloso tiempo que no solamente tiene por finalidad la protección de la salud del trabajador, sino que, en palabras del Tribunal Supremo, posibilita también la conciliación de la vida personal con la laboral, el acceso a la cultura de los trabajadores, el esparcimiento y el ocio, las relaciones sociales y el necesario ejercicio físico reparador.

SEGUIR LEYENDO



MI DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Nadie dijo que fuera fácil. Avanzo por las dunas con un ánimo propio de Glenn Ford en Cimarrón hasta que logro mi minúsculo espacio de arena sin ocupar. Y ahí, justo en la tierra prometida, planto mi sombrilla como si de una majestuosa bandera se tratara.

SEGUIR LEYENDO

DESTACADOS

La Tribuna de Federico Durán

- Derecho a vacaciones y libertad del trabajador

Flashes de actualidad

- La reforma del Trabajo Autónomo aprobada por el Congreso
- El Acuerdo para la Negociación Colectiva en su recta final
- Proposición de Ley para la mejora de la prestación económica por hijo o menor a cargo
- Histórica oferta de empleo público
- Incremento en el importe exento de los tickets restaurant

Sentencias de lectura imprescindible

Normas de interés

Crucigrama Laboral

ALERTAS

ARTÍCULOS PROFESIONALES

BLOG

ACCEDE A NUESTRO

BLOG

SÍGUENOS





DERECHO A VACACIONES Y LIBERTAD DEL TRABAJADOR

2

“

Las vacaciones pagadas forman, así, parte, desde hace tiempo, del acervo de derechos básicos del trabajador, como se reconoce en nuestro texto constitucional, que impone, en su artículo 40.2, a los poderes públicos la obligación de garantizar el descanso necesario, mediante las vacaciones periódicas retribuidas.

”



En estos meses vacacionales, en los que tradicionalmente se viene concentrando la mayor parte del periodo anual de descanso reconocido a los trabajadores, no está de más una reflexión acerca de la regulación del derecho a vacaciones y de los problemas interpretativos que al hilo de la misma han debido abordar los tribunales. Nadie pone en duda que una de las conquistas más importantes del mundo laboral ha sido la de la limitación legal, a la que ha seguido la convencional, del tiempo de trabajo. En virtud de esa limitación se impone el disfrute, en el desarrollo de las relaciones de trabajo, de periodos de descanso retribuidos y, entre ellos, significativamente, de un periodo de vacaciones anual.

Las *vacaciones pagadas* forman, así, parte, desde hace tiempo, del acervo de derechos básicos del trabajador, como se reconoce en nuestro texto constitucional, que impone, en su artículo 40.2, a los poderes públicos la obligación de garantizar el descanso necesario, mediante las vacaciones periódicas retribuidas. Mandato constitucional que desarrolla, inicialmente con gran parquedad, y posteriormente con algo más de detalle, el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a interrumpir la prestación de trabajo, manteniendo la retribución, que se concreta en el disfrute de un periodo de vacaciones, se consagra en los textos normativos, ante todo, como un derecho al descanso. Y un derecho al descanso irrenunciable, por cuanto están en juego la protección de la salud del trabajador y la necesaria conciliación de la vida privada con el compromiso laboral. Por ser un derecho irrenunciable, cuyo efectivo disfrute quiere asegurarse, se prohíbe la compensación económica de una eventual renuncia a dicho disfrute. El Estatuto de los Trabajadores, siguiendo también la normativa internacional (en particular la de la OIT, en su Convenio 132), establece en este sentido el derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por

compensación económica, de como mínimo treinta días naturales.

Esta normativa pone en juego diversos intereses: el derecho al descanso del trabajador, por una parte, lo que nos conecta con la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo (en cuya salvaguarda se ha fundado la competencia interpretativa sobre la regulación de las vacaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que tanta incidencia ha tenido entre nosotros); el interés empresarial de que el tiempo de vacaciones, retribuido por la empresa, se use por el trabajador; efectivamente, para las finalidades de descanso y de “recuperación” de la fuerza laboral para las que se concede, por otra; y, por supuesto, la libertad del trabajador de utilizar su tiempo libre, que facilita las relaciones personales y familiares, de la forma que considere oportuna.

La parquedad normativa, justificada en cierta medida por una amplia remisión a la negociación colectiva, se ha visto alterada por una doctrina judicial que, con el impulso decisivo de las interpretaciones sentadas por el TJUE (insisto, con un discutible título competencial, que se fundamenta en la incidencia de todo lo relativo al descanso laboral en la tutela de la seguridad y salud de los trabajadores, y que no parece que justifique una *invasión* comunitaria de las competencias estatales para la regulación del régimen jurídico de las vacaciones), ha ido cambiando los planteamientos tradicionales en relación con el periodo (anual, en principio) en que las vacaciones han de disfrutarse, en relación con la incidencia de circunstancias impeditivas de dicho disfrute en el periodo previsto para ello y en relación con los conceptos retributivos a tener en cuenta para la compensación económica del descanso vacacional. Aunque algunos de estos aspectos ya se han visto reflejados en la regulación estatutaria, sería probablemente necesaria, en esa labor siempre aplazada de desguace definitivo del viejo Estatuto de



los Trabajadores, una nueva normativa que aportase seguridad jurídica y claridad a todas estas cuestiones.

No es sobre estas cuestiones, sin embargo, suficientemente conocidas en su tratamiento judicial más reciente, sobre las que me quería detener, sino sobre un melón, si se me permite la expresión, que abrió hace algún tiempo el Tribunal Constitucional (TC) y que, aunque no ha tenido hasta ahora mayores consecuencias, no hay que descartar que nos depare sorpresas en el futuro. En efecto, dentro de los principios en juego en la regulación de las vacaciones a que me he referido, existen dos que pueden entrar, potencialmente, en conflicto: la garantía del descanso (o de ejercicio efectivo del derecho al descanso) y la libertad personal del trabajador. La primera se persigue limitando la segunda, mediante la prohibición de que se pueda, aun por acuerdo de las partes, continuar trabajando durante las vacaciones, percibiendo al menos doble remuneración. Por eso se dice en la ley que el periodo de vacaciones no será sustituible por compensación económica. Pero aunque esa exigencia de disfrute efectivo del descanso no se pueda llevar más allá, incidiendo en la vida privada del trabajador y en su esfera de decisión personal, el interés del empresario alcanza también a que el periodo de descanso, pagado por la empresa, se use efectivamente para descansar y no para trabajar y obtener la consiguiente remuneración en otra

empresa. Históricamente, se preveía que en tal caso el empresario pudiese “recuperar” lo abonado por vacaciones, pero el Estatuto, prohibidas ya las “multas de haber”, no establece nada al respecto, por lo que se ha venido considerando que tal actuación del trabajador supone una infracción del deber de buena fe que, si reviste la suficiente gravedad, puede justificar el despido.

Aquí es donde irrumpió la sentencia del TC a que me refería (de 27 de octubre de 2003), que anuló las sentencias que habían declarado la procedencia del despido del trabajador que había utilizado sus vacaciones para trabajar en otra empresa. Es cierto que las circunstancias del caso (tres días de trabajo en un periodo de treinta) hacían probablemente desproporcionada la sanción de despido, pero el TC sienta una doctrina general que, en estos tiempos de progresiva relevancia de las opciones de libertad personal puede hacer surgir problemas. Para el TC el régimen jurídico de las vacaciones no puede desconocer “la dignidad personal del trabajador, entendida esta como el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de “autodeterminación consciente y responsable de la propia vida”, así como el libre desarrollo de su personalidad”. El trabajador tiene, durante las vacaciones, dice el TC, plena libertad “para desplegar la



Nadie pone en duda que una de las conquistas más importantes del mundo laboral ha sido la de la limitación legal, a la que ha seguido la convencional, del tiempo de trabajo.



propia personalidad del modo que estime más conveniente”.

Imaginemos a dónde nos puede llevar esta doctrina. Si el modo más conveniente que encuentra el trabajador para desplegar su personalidad durante las vacaciones es trabajar para otra empresa, y ello ha de respetarse por el respeto que merece su dignidad personal, ¿qué impediría que el trabajador decida que despliega mejor su personalidad trabajando en su propia empresa y cobrando doblemente el periodo de vacacio-

nes? Si puede, como sostiene el TC, en virtud del ejercicio de su libertad y al amparo de su dignidad personal, trabajar durante las vacaciones para otra empresa, ¿por qué no podría hacerlo para la propia? No parece que exista ninguna razón objetiva para prohibir al trabajador que utilice sus vacaciones, en vez de para descansar, para trabajar en su propia empresa, si se permite, por el contrario, que sí lo pueda hacer en otra. No parece muy serio plantear que pueda haber una libertad y una dignidad “selectivas”, que sufren si se le impide al trabaja-

dor trabajar para otra empresa, pero no si se le prohíbe trabajar para la propia. Sin contar con que la doctrina del TC podría aplicarse a otros derechos irrenunciables del trabajador.

En estos tiempos de exaltación de la esfera individual de decisión, no sería extraño que estas cuestiones volvieran a la palestra. Razón de más para regular de nuevo y clarificar el régimen jurídico del derecho a vacaciones. En todo caso, que todos los lectores de esta Newsletter que estén o vayan a estar de vacaciones, las disfruten.

RESPUESTA AUTOMÁTICA: AUSENTE POR VACACIONES ¿HASTA CUÁNDO?

CECILIA PÉREZ

La gran mayoría de españoles ha empezado ya la cuenta atrás para colgar el cartel de “cerrado por vacaciones” o, en su versión más moderna, activar la respuesta automática del correo electrónico de “ausente por vacaciones”. Y es que nos aproximamos peligrosamente al mes de agosto, mes en que se sigue produciendo un éxodo masivo de trabajadores a sus lugares elegidos de vacaciones y en los centros de trabajo, a lo sumo, permanecen pequeños retenes.

Es cierto que las costumbres vacacionales de la población española están cambiando, y que el funcionamiento de la economía actual y la globalización están extinguiendo la tradicional imagen de las ciudades desiertas y ne-

gocios cerrados. Pero aún no existe de forma muy extendida la cultura, como en otros países, de tomarse los días de vacaciones repartidos en periodos cortos a lo largo del año. Quizás por eso los extranjeros todavía siguen teniendo el concepto de que en España tenemos muchas vacaciones, porque es un hecho que, en agosto, todo anda a medio gas (salvo, por supuesto, la hostelería y el turismo).

Desmontar ese mito es, no obstante, sencillo, pues una simple comparación de las legislaciones de los distintos países demuestra que en España no tenemos más vacaciones que, por ejemplo, nuestros vecinos europeos. Según el estudio que publica el **Banco Mundial** sobre las legislaciones de 190 países, los españoles,

con carácter general, no tenemos derecho a más días laborales de vacaciones que otros países europeos; es más, tenemos los mismos días de vacaciones, de media. Francia y Finlandia lideran la lista, con 30 días laborales de vacaciones pagadas, seguidos por Reino Unido, con 28 días; Italia, con 26; Austria, Dinamarca, Luxemburgo, Suecia y Eslovaquia, con 25; Estonia, Alemania, Islandia y Malta, con 24; el resto de países cuenta con entre 22 y 20 días laborales (España incluida):

En países más alejados de España, por citar algunos ejemplos, los australianos se acercarían a la media europea con 20 días laborales de vacaciones, en Canadá tienen 10 días, en Argentina 18, en Brasil 26, en México 12, en Japón 15,3, en China 6,7 y, en Estados



Unidos, la información oficial reportada al Banco Mundial refleja que los estadounidenses no tienen vacaciones, porque ni la normativa federal ni la de los distintos estados contempla ese derecho —lo cual no implica que, en la práctica, no vacacionen—.

Este estudio, sin embargo, únicamente muestra la legislación básica en materia de vacaciones, pero no tiene en cuenta mejoras que por convenio colectivo se puedan establecer o el incremento en el número de días de vacaciones a que los trabajadores puedan tener derecho en función de la antigüedad en la empresa, como ocurre en algunos países (a título ilustrativo, Canadá), ni cómo se retribuyen las vacaciones, que también son factores interesantes

a considerar si realizáramos una comparativa exhaustiva del derecho de vacaciones por países.

Entonces, ¿tenemos muchos o pocos días de vacaciones? Objetivamente podemos decir que estamos en línea con los países de nuestro entorno. No obstante, en estas fechas quizás debamos quedarnos con la respuesta humana y subjetiva: las vacaciones siempre son demasiado cortas.

Nosotros, por el momento, haremos lo propio y, siguiendo la tradición española, aunque, por supuesto, sin desconexión, “cerramos por vacaciones” la Newsletter Laboral hasta septiembre, deseando a nuestros lectores unas provechosas vacaciones.

País	Días laborales de vacaciones retribuidas
Francia	30,3
Finlandia	30
Reino Unido	28
Italia	26
Austria	25
Dinamarca	25
Luxemburgo	25
Suecia	25
Eslovaquia	25
Estonia	24
Alemania	24
Islandia	24
Malta	24
Grecia	22,3
Portugal	22
Polonia	22
España	22
Eslovenia	22
Hungría	21,3
Lituania	20,2
Bélgica	20
Bulgaria	20
Croacia	20
Países Bajos	20
Suiza	20
Irlanda	20
Chipre	20
Rep. Checa	20
Letonia	20
Rumanía	20

FLOSHES

DE ACTUALIDAD



El Acuerdo para la Negociación Colectiva en su recta final

Tras varios meses de negociaciones, la patronal y los sindicatos se encuentran en lo que consideran será la recta final del Acuerdo para la Negociación Colectiva. Tanto los interlocutores sociales, como el propio Ministerio de Empleo, han declarado públicamente la importancia de intensificar las negociaciones para alcanzar un acuerdo durante el mes de julio.

La reforma del Trabajo Autónomo aprobada por el Congreso

El Pleno del Congreso de los Diputados ha aprobado la toma en consideración de la proposición de ley presentada por el Grupo Parlamentario de Ciudadanos relativa a Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

Se acompaña [enlace](#) al Informe de la Ponencia del Congreso.

Histórica oferta de empleo público

El Consejo de Ministros ha aprobado 20.280 plazas de empleo público con las que buscará dar calidad al empleo público y reducir la interinidad. Se trata de la mayor oferta de empleo público desde el inicio de la crisis.





La Comisión impulsa el portal de empleo europeo

La Comisión ha aprobado recientemente varias Decisiones encaminadas a regular distintos aspectos del intercambio de información y la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo en el portal de la red Eures (red europea de servicios de empleo), creada para fomentar la movilidad de los trabajadores dentro de la Unión Europea.

Proposición de Ley para la mejora de la prestación económica por hijo o menor a cargo

Se ha presentado por parte del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea una proposición de Ley para incrementar la cuantía de la prestación por hijo a cargo de forma progresiva. Según esta propuesta, la ayuda se incrementaría en 2018 a 600 euros y alcanzaría 1.200 euros en 2021.

Se acompaña [enlace](#) a la proposición de ley.

Incremento en el importe exento de los tickets restaurant

El borrador del nuevo reglamento de IRPF recoge un incremento de la exención de los vales de comida, que pasa de nueve a once euros.



SALUD, DINERO

Y VACACIONES



■ ÁLVARO RODRÍGUEZ

Ya llegan las merecidas vacaciones, ese maravilloso tiempo que no solamente tiene por finalidad la protección de la salud del trabajador, sino que, en palabras del Tribunal Supremo, posibilita también la conciliación de la vida personal con la laboral, el acceso a la cultura de los trabajadores, el esparcimiento y el ocio, las relaciones sociales y el necesario ejercicio físico reparador.

El asunto de las vacaciones no es para nada baladí. De hecho, el derecho a vacaciones anuales retribuidas forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado Social como declara el propio Tribunal Constitucional.

Tiempo durante el que disfrutar y divertirse con la familia, con amigos, sólo o acompañado y a ser posible con un buen estado de salud. Y es que salud y vacaciones han sido uno de esos puntos calientes en cuanto a debate jurídico se refiere. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se centró en esta cuestión en el famoso *Asunto Pereda*, y concluyó que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento y que tal finalidad difiere de la correspondiente a causar baja por enfermedad. Por lo tanto, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral. Nuestro legislador tomó buena nota de lo anterior modificando el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo primero la salud, de eso no cabe duda alguna. Pero no nos engañemos: unas buenas vacaciones conllevan gasto, desplazamientos, hoteles o la obligada parada en los tan veraniegos “chiringuitos”. Resulta indispensable contar con una solvencia económica que permita soportar adecuadamente el nivel de gasto que implican las vacaciones. Curiosamente, este debate también ha pasado por su correspondiente proceso de judicialización, también desde Europa. A partir de la doctrina *Lock* del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se

establece que la obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo.

Dicho y hecho. Sin renunciar a las clásicas fórmulas de estilo, que remiten, como no puede ser de otro modo, al análisis de cada caso, nuestros juzgados y tribunales han acogido el concepto de remuneración normal o media a percibir durante las vacaciones, que comprenden todos los conceptos ordinarios y extraordinarios que se perciban habitualmente por el trabajador en el desarrollo de sus funciones.

En nuestra preparación de vacaciones, hemos hablado ya de salud y dinero, completando casi aquella célebre canción sobre las tres cosas que hay en la vida. Y si bien la tercera cuestión la dejaremos para otro foro, no olvidemos que el período de disfrute de las vacaciones también es cosa de dos. Lo contrario, esto es, que el trabajador decida disfrutar de manera unilateral las vacaciones sin acuerdo de su empresa, podría suponer un incumplimiento grave que podría incluso conllevar la acción disciplinaria del empresario, pues no en vano, imponer la voluntad mediante hechos consumados, haciendo prevalecer su voluntad sobre los legítimos intereses de la compañía para la que trabaje, supone ignorar las facultades directivas y organizativas del empleador.

Ya casi lo tenemos todo listo, pero olvidamos algo. Alguien debe quedarse en la empresa durante el período estival, encontrándonos ante un fantástico momento para crear empleo, surgiéndonos la duda de cómo formalizar nuevos contratos de trabajo para cubrir esta etapa de descanso. También sobre este tema ha existido un importante debate, principalmente entre las modalidades de interinidad y eventual por circunstancias de la producción y en el que la balanza finalmente se ha decantado a favor de los eventuales.

Todo preparado, por lo tanto, para las merecidas vacaciones. Nos vemos a la vuelta.

NOVEDADES

SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE



12

SE EXTINGUE EL MANDATO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS CERRADOS EN UN DESPIDO COLECTIVO

Sentencia del Tribunal Supremo de
28 de abril de 2017

El Tribunal Supremo revoca una sentencia de la Audiencia Nacional que había declarado la nulidad de las extinciones del mandato de los representantes de los trabajadores comunicado tras el cierre de los centros de trabajo derivado de un despido colectivo, considerando que se lesionó el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Esta Sentencia, por el contrario, afirma que la regla general exige que, para mantener la condición de miembro del comité de empresa, se requiere la subsistencia del centro de trabajo y que dado que no se está ante un supuesto de fraude de ley, la extinción del mandato es conforme a derecho.

- **Sentencia**

- LABORAL

SE REVOCA UNA SENTENCIA QUE DECLARABA NULO EL DESPIDO DEL TRABAJADOR EN IT

Sentencia del Tribunal Superior de
Justicia de Cataluña de 12 de junio
de 2017

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha revocado una Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona que declaró nulo el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal por constituir una discriminación por razón de discapacidad.

A la vista de los hechos probados (fechas de baja, despido e incluso alta médica) el Tribunal tiene en cuenta que el factor enfermedad no se toma en consideración como un elemento de segregación (hecho que no se alegaba ni siquiera en demanda) que el despido se produce apenas un mes y medio después de sufrir el accidente, que la lesión era leve y curó en un plazo razonable. Concluye que no se trataba de una situación con carácter duradero y que, por lo tanto, no debe calificarse como discapacidad, motivo por el cual se declara la improcedencia y se descarta la nulidad del despido.

DESPIDO PROCEDENTE DE UN TRABAJADOR POR REENVIARSE CORREOS ELECTRÓNICOS A SU DIRECCIÓN PARTICULAR

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 29 de marzo de 2017

El Tribunal Superior de Justicia declara procedente un despido disciplinario de un trabajador que se reenvió correos electrónicos desde la dirección de la empresa a otras dos direcciones particulares con información como códigos de pólizas de seguros, nombres, apellidos, DNI, teléfonos y direcciones de clientes. Considera que los incumplimientos constituyen faltas muy graves previstas en el convenio colectivo de aplicación, en concreto, abuso de confianza y deslealtad, así como la desobediencia a las órdenes de los superiores y el incumplimiento de la normativa interna de la empresa, la cual prohíbe expresamente reenviar mensajes a una cuenta de correo electrónico privado.

- **Sentencia**

LA OBLIGACIÓN DE SEGUIR EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO POR CIERRE DE EMPRESA NO SE DEBE EXTENDER AL CIERRE DE CENTRO

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de junio de 2017

El Tribunal Supremo concluye que la previsión del Estatuto de los Trabajadores por la que se debe seguir el procedimiento de despido colectivo por cierre de empresa cuando afecte a más de cinco trabajadores, aunque no se superen los umbrales generales, no es extensible al cierre de centro.

El pronunciamiento se basa en que esa previsión legal específica no era trasposición de la Directiva, sino una norma más favorable que ha de interpretarse en el sentido propio de sus palabras, de manera que no cabe en absoluto extrapolar aquí la doctrina relativa al cómputo de los umbrales en el centro de trabajo.

- **Sentencia**

NORMAS DE INTERÉS

ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA 2017

Como en años anteriores, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 ha incorporado algunas novedades legislativas en materia laboral y de Seguridad Social, entre las que se encuentran los topes de las bases de cotización, el importe del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), así como previsiones relativas a bonificaciones y ayudas.

- **Alerta**
- **B.O.E.**

DESARROLLO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Se ha publicado el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que tiene por objeto, fundamentalmente, la regulación de las iniciativas y programas de formación para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios, la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación integral para el empleo.

- **Alerta**
- **B.O.E.**



MI DERECHO A LA DESCONEXIÓN



BERNARDO PÉREZ NAVAS

Nadie dijo que fuera fácil. Avanzo por las dunas con un ánimo propio de Glenn Ford en Cimarrón hasta que logro mi minúsculo espacio de arena sin ocupar. Y ahí, justo en la tierra prometida, planto mi sombrilla como si de una majestuosa bandera se tratara.

Vacaciones, por fin. Playa, por fin. Vacaciones también para el concepto de espacio vital y para el término soledad.

Aquí estoy dispuesto a disfrutar de mis días de descanso con la familia en su sentido extenso, lo que configura un total de doce seres humanos, entre niños y adultos.

Reconozco que ha sido duro y que durante mi periplo por la arena he tenido la sensación de ser un devoto caminando entre brasas la noche de San Juan. Pero ha merecido la pena. Una vez asentado,

ante la mirada amenazante de los vecinos que me circundan en modo 360 grados, comienzo a montar el campamento. Sillas, toallas, nevera, flotadores, palas, balones y un largo etcétera.

Y mi smartphone. Siempre mi smartphone. La esclavitud tecnológica. Los grilletes del siglo XXI. Lo podía haber dejado en el apartamento, lo sé. Pero me puede el sentido del deber: Nadie puede asegurarme que hoy, precisamente hoy, no vaya a suceder un evento catastrófico que requiera de una intervención urgente y salvadora. O eso, al menos, es lo que me repito hasta convencerme.

Recuerdo mi primera reflexión sobre la desconexión. Fue hace mucho, mucho tiempo. Un tiempo en el que no existían los móviles, pero que sí existía algo llamado busca. Y recuerdo aquella noche, entrada la madrugada, en que tras una

cena, le sonó el busca al bueno de Alejandro. Había saltado la alarma de uno de los concesionarios que tenía asignados y alguien tenía que ocuparse. No tengo ni idea de cómo logró contactar con la empresa desde una cabina y dirigirse a la tienda a resolver la urgencia. No olvidaré su estampa mientras abandonaba el lugar de los hechos en un taxi, con la mirada perdida, digna del perro del anuncio...

Esa fue mi primera experiencia con la idea de desconexión. No hay derecho, pensé entonces. Iluso, no tenía ni la más remota idea de lo que iba a ser de nuestras vidas.

A día de hoy admito que sufro cuando estoy siendo enterrado bajo una montaña de arena porque soy incapaz de dar rienda suelta a mi pulsión de examinar mi smartphone. Sobrellevo con dificultad la cola de los helados cuando no



tengo manos para actualizar el correo y padezco lo indecible en el patín de agua al que no me atrevo a llevar el aparato, por mucho que se anuncie como impermeable en su letra pequeña.

Lo confieso: siempre que puedo miro furtivamente de reojo al cacharro del demonio y experimento esa inconfundible sensación de ansiedad mientras se descargan los mensajes.

Y en uno de esos tics nerviosos, me topo con la cruda realidad. Cuesta creerlo, pero el icono de la app de la fatídica Lexnet muestra un aviso que me indica que en mi ordenador portátil me espera la última sentencia de la temporada. Lo más parecido a un busca que nunca imaginé.

Había apostado que el juzgado no sería capaz de dictarla hasta el mes de septiembre y que, en cualquier caso, ¿quién

iba a tener tan mala idea como para notificarla durante el sagrado mes de agosto? Me equivoqué. La administración de justicia no descansa, ni deja descansar. Tengo ante mí la prueba irrefutable de que el derecho a la desconexión, definitivamente, es una entelequia.

Medito sobre mis próximos actos. Me come la impaciencia, pero ¿cómo voy a dejar abandonada a la tribu en medio de la playa? ¿Quién va a ocuparse del avituallamiento bajo ese sol de justicia? ¿Conocéis alguna víctima para el próximo enterramiento humano mejor que yo? ¿Acaso hay alguien más sufrido ante la combinación de sudor, arena y sal?

Todo es inútil. El rigor del verano hace mella y la incertidumbre me puede. Soy un profesional, el deber me llama en forma de ordenador portátil y sentencia del Juzgado de lo Social. No tengo otra opción que abandonar al rebaño,

muy a mi pesar; a cuarenta grados y en plena lucha fratricida por la sombra. Sed fuertes, volveré pronto.

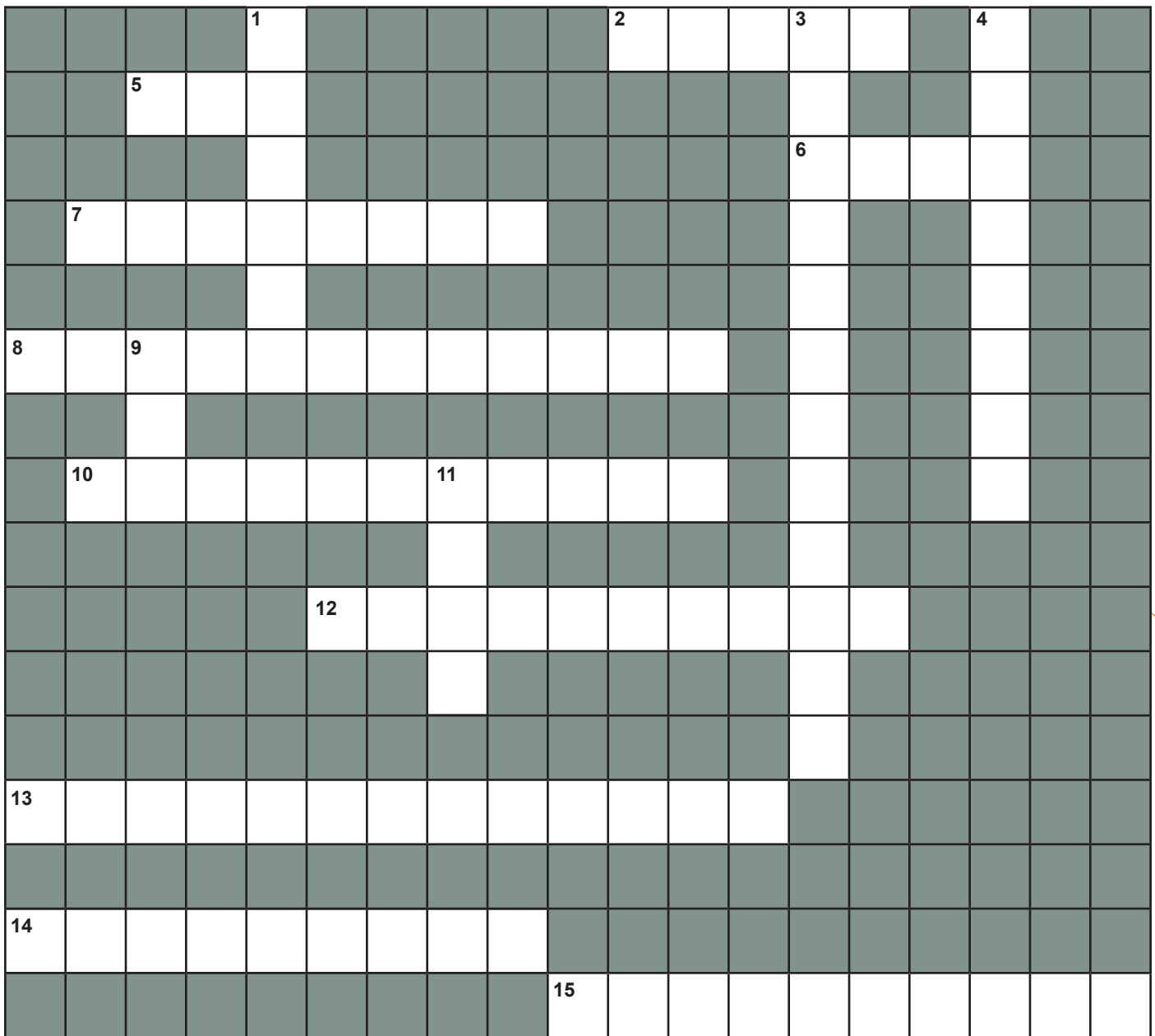
Me encamino hacia el apartamento, abandono la arena y regreso a un entorno de asfalto que, sorprendentemente, ya no me resulta hostil. Al contrario, mientras dejo atrás los gritos, la muchedumbre y el calor abrasador, lo empiezo a ver todo claro. Mi smartphone, Lexnet, son, en realidad, mis secretos aliados.

Entro en el apartamento, enciendo el aire acondicionado, saco una cerveza del frigorífico y me dispongo a conectar mi ordenador reclinado en el sillón. Vuelvo a la vida y decido que, antes de acceder a la plataforma para descargar la sentencia veré un rato la televisión. Y tumbado, sin poder evitar una sonrisa, encuentro, por fin, mi ansiado momento de desconexión.

I	N	E	S	S
N				T
N				R
O				A
V			██████	T
A				E
T				G
I				Y
O			██████	
N				

CRUCIGRAMA LABORAL

Haz clic en la imagen para rellenar el crucigrama



Definición

- 1. Plataforma digital de comunicación de actuaciones judiciales
- 2. Autónomo económicamente dependiente
- 3. Incapacidad temporal prolongada (Según TJUE)
- 4. Retribución a la carta
- 5. Siglas de despido colectivo
- 6. Antiguamente INEM
- 7. Tipo de contrato para sustitución en vacaciones
- 8. Periodo desde que se publica una ley hasta que entra en vigor

- 9. Conceptos retributivos abonados
- 10. Vestuario de los Juzgados
- 11. Sucesión de empresa (inglés)
- 12. Desplazado temporalmente al extranjero
- 13. Famosa doctrina relativa a la indemnización de los interinos
- 14. "Chuletilla" para el pleito
- 15. Economía colaborativa en inglés

Respuestas

Haz clic en el [enlace](#) para ver las respuestas.



Chambers&Partners:
Band 1



The Legal 500:
Band 1

Which Lawyer?:
Leading Firm in Labor and
Employment Benefits

Más información
Departamento Laboral
de Garrigues

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