



EL COLOR DEL CAMALEÓN (LOS CAMBIOS EN EL MUNDO LABORAL)

Nos dice Yuval Noah Harari, en su obra Sapiens, que “cualquier intento de definir las características de la sociedad moderna es como definir el color de un camaleón. La única característica de la que podemos estar seguros es del cambio incesante” (p.401).

[SEGUIR LEYENDO](#)

CUANDO RECTIFICAR, EN CONCILIACIÓN, ES DE SABIOS

No es la primera vez, ni será la última, en la que, fruto del acaloramiento, del desconocimiento o de la precipitación, se adopta (y comunica) una decisión respecto de un empleado que, posteriormente, acarrea importantes perjuicios para la compañía.

[SEGUIR LEYENDO](#)



EL COMPLEJO DEL LABORALISTA ANTE LAS SOLUCIONES IMAGINATIVAS: POR QUÉ PEDIR PERMISO NO ES MEJOR QUE PEDIR PERDÓN

Federico Durán, al que tenemos la suerte de leer todos los meses en esta publicación, analizaba en fechas recientes la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2017 que permite compatibilizar la pensión...

[SEGUIR LEYENDO](#)

DESTACADOS

Flashes de actualidad

- La Seguridad Social permite la concentración de la jornada de los jubilados parciales en un único periodo
- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social pacta con los agentes sociales la aplicación del complemento salarial a jóvenes
- Iniciativas para la igualdad salarial: propuesta parlamentaria para impulsar la igualdad retributiva real y publicación de sueldos desglosados por género
- Reforma del contrato de formación y aprendizaje a la vista
- Obligaciones laborales en la futura Ley de Contratos del Sector Público

Sentencias de lectura imprescindible

Normas de interés

ALERTAS

ARTÍCULOS PROFESIONALES

BLOG

accede a nuestro

BLOG

SÍGUENOS





La Tribuna de
FEDERICO DURÁN

2

A vibrant, multi-colored chameleon is perched on a branch, surrounded by green leaves. The chameleon's body is covered in intricate patterns of purple, blue, green, and orange. The background is dark, making the colors of the chameleon and leaves stand out.

EL COLOR DEL CAMALEÓN

LOS CAMBIOS
EN EL MUNDO LABORAL



Nos dice Yuval Noah Harari, en su obra *Sapiens*, que “cualquier intento de definir las características de la sociedad moderna es como definir el color de un camaleón. La única característica de la que podemos estar seguros es del cambio incesante” (p.401). Esta máxima puede aplicarse, con total propiedad, al mundo de las relaciones laborales. Vivimos en tiempos de cambio en el mundo laboral en los que no solo resulta arriesgado tratar de predecir el futuro más o menos cercano, sino que también es muy difícil saber lo que tenemos a la vuelta de la esquina, cuando no hemos de improvisar respuestas inmediatas para situaciones que no teníamos previstas y que nos sorprenden, porque no admiten ser tratadas con los esquemas tradicionales. El mundo de la producción, las relaciones económicas y sociales, cambian continuamente y de lo único que podemos estar seguros es de que los cambios tendrán lugar cada día y que no se detendrán.

Frente a esta situación caben dos actitudes. Una primera, que podemos calificar de conservadora, trata de reconducir las nuevas realidades a los esquemas conocidos. Fruto probablemente del desconcierto ante la intensidad y la velocidad de los cambios, estos planteamientos conservadores, claramente defensivos, tienden a calificar de perversa cualquier novedad que ponga en cuestión los tradicionales esquemas protectores del trabajo. No se repara en la inoperancia de estos ni en su incapacidad para asegurar el cumplimiento de sus fines (la tutela del trabajo y la garantía de los derechos laborales) en un entorno profundamente modificado, sino que se pretende que la realidad se amolde a los esquemas normativos preexistentes.

Esta es sin duda la posición ampliamente prevalente en el mundo sindical. Los sindicatos siguen por lo general anclados en la pretensión de perenne validez de los ordenamientos laborales en los que han culminado décadas de conquistas sindicales y de avances sociales. Y no ven otro sentido de evolución posible que el de su perfeccionamiento continuo y el de su ampliación. Por eso las nuevas realidades productivas y organizativas, en la medida en que chocan con los instrumentos de protección laboral tradicionales, se consideran una manifestación de la perversidad del capitalismo actual y un intento de aumentar la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo para incrementar el beneficio del capital. Y también por eso se demanda desde estas instancias sindicales una respuesta normativa que anule los cambios que se vienen manifestando, a través de la imposición de su sometimiento a las exigencias de los viejos esquemas protectores del trabajo.

Pero no solo el mundo sindical se muestra sobrepasado por los acontecimientos. En el ámbito institucional no faltan ejemplos de actitudes parecidas. Llama la atención, en ese sentido, la Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio de 2017, sobre “Condiciones laborales y empleo precario”. Se trata de un documento en el que se mezclan conceptos y situaciones diversas y en el que sobre todo se apuesta abiertamente por la aplicación de las soluciones tradicionales a los nuevos problemas. Así, por ejemplo, en relación con el trabajo autónomo se pone el acento, obviando cualquier otra reflexión, en el “derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación” de los trabajadores autónomos (apartado 35), y la economía digital se despacha pidiendo a la Comisión que “eva-



lúe las nuevas formas de empleo derivadas de la digitalización”, reclamando en especial “una evaluación de la situación jurídica de los intermediarios en el mercado laboral y las plataformas en línea, y de su responsabilidad”, así como que se revise la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral para tener en cuenta las nuevas formas de empleo (apartado 27). A la hora de las soluciones, no se pasa de las viejas recetas, apostando, sin el menor asomo de crítica, por las vías más tradicionales: se pide a la Comisión y a los Estados miembros que, dado el debilitamiento que se observa de la negociación colectiva y de la cobertura de los convenios colectivos, “promuevan políticas estratégicas de cobertura universal de los trabajadores en el marco de los convenios colectivos,

al tiempo que salvaguardan y refuerzan la función de los sindicatos y de las organizaciones empresariales” (apartado 33).

Una segunda actitud, por el contrario, parte de la fluidez de la nueva situación, permanentemente cambiante, y de la imposibilidad de aferrarla tratando de aplicarle los viejos esquemas. No se trata de negar los cambios productivos, organizativos y sociales que están teniendo lugar, ni de pretender revertirlos mediante imposiciones normativas, sino de adecuar la protección del trabajo a la nueva situación generada por dichos cambios. Y de mantener también constantemente abierta la revisión normativa, en una dinámica de reformas continuas, lejos de cualquier pretensión de acomodo a un nuevo punto de equilibrio más o menos estable. Y eso no significa apostar por la desprotección del trabajo ni caer en la trampa de la precariedad y

del deterioro continuo de las condiciones laborales. Significa, por el contrario, cambiar los parámetros de la protección laboral y social, revisando rigideces normativas, suprimiendo impedimentos para la adaptabilidad empresarial, estableciendo normas de protección laboral adecuadas a las nuevas realidades y a las nuevas formas de prestación del trabajo, y buscando nuevas formas de organización y financiación de los sistemas de seguridad social en función de esas nuevas realidades.

Los mercados son cada vez más abiertos, la presión social sobre el precio de los productos y servicios cada vez mayor (con las contradicciones que ello implica: queremos precios low cost y salarios de primera), y las innovaciones derivadas de las nuevas formas organizativas de las actividades empresariales y de la introducción de los continuos avances tecnológicos, sobre todo de las tecnologías



de la información en los procesos productivos, cada vez más incisivas. La automatización viene ya provocando una ingente destrucción de puestos de trabajo que sin duda se acentuará. Las nuevas oportunidades de empleo tendrán requerimientos formativos muy distintos e irán asociadas, en porcentaje significativo, a nuevas formas de prestación del trabajo, centradas en el trabajo autónomo y en el trabajo dependiente pero distinto del tradicional trabajo asalariado.

En estas condiciones no debemos obsesionarnos por definir el color del camaleón. El color es el cambio. No deja de ser sorprendente la fijación que persiste por la figura del “contrato único”, cuando la realidad laboral es cada vez más diversificada y compleja, y cuando en ella tiene cada vez más relevancia la contratación laboral vinculada a un proyecto (véase la reciente refor-

ma impulsada por el presidente Macron). Igualmente es llamativa la batalla contra los procesos de externalización/subcontratación de actividades productivas, que constituyen probablemente un fenómeno en expansión y que no pueden afrontarse con recetas simplistas fundadas exclusivamente en la unificación de condiciones laborales de los trabajadores de las empresas contratistas y de la principal. Y por último llama también la atención la resistencia a los procesos de acercamiento de la determinación de las condiciones de trabajo a las empresas, resistencia con la que se quiere salvaguardar el papel tradicionalmente asegurado a la negociación sectorial. Dicho acercamiento constituye hoy día una vía de evolución probablemente obligada, como nos pone de manifiesto, también, la reciente reforma Macron. Pero esto merece otro comentario.

“

Las nuevas realidades productivas y organizativas, en la medida en que chocan con los instrumentos de protección laboral tradicionales, se consideran una manifestación de la perversidad del capitalismo actual y un intento de aumentar la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo para incrementar el beneficio del capital.

**CUANDO
RECTIFICAR,
EN CONCILIACIÓN,**



6

ES DE SABIOS

No es la primera vez, ni será la última, en la que, fruto del acaloramiento, del desconocimiento o de la precipitación, se adopta (y comunica) una decisión respecto de un empleado que, posteriormente, acarrea importantes perjuicios para la compañía.

No obstante, conviene conocer que, en determinadas ocasiones, no todo se encuentra perdido y que existen medios y métodos que permiten rectificar a tiempo y evitar mayores consecuencias.

Nuestro Tribunal Supremo ha reafirmado esta posibilidad en una Sentencia de 5 de abril de 2017, que ha venido a convalidar la actuación de una compañía que dejó sin efecto la comunicación de traslado internacional de un empleado.

El supuesto de hecho puede resumirse del modo siguiente: la compañía comunicó a un trabajador que prestaba servicios en Madrid que, por necesidades de la producción, había de desplazarse a desempeñar sus tareas (de jefe de obra) a Estonia, durante siete meses, plazo en el que se preveía que finalizase la obra encomendada.

El empleado, disconforme con tal orden, solicitó a la empresa la extinción indemnizada de su contrato, por entender que el supuesto constituía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La petición fue denegada por el empleador, estimando que las funciones eran idénticas a las realizadas en España.

Fruto de dicha actuación, el empleado remitió una nueva comunicación en la que anunciaba la presentación de demanda para la resolución de su contrato ex artí-

Conviene conocer que, en determinadas ocasiones, no todo se encuentra perdido y que existen medios y métodos que permiten rectificar a tiempo y evitar mayores consecuencias

culo 50 del Estatuto de los Trabajadores, considerando que su desplazamiento a Estonia respondía al hecho de haberse presentado voluntario en un procedimiento de despido colectivo (cuestión ésta que se confirmaba por la representación de los trabajadores en el marco de la comisión de seguimiento del despido colectivo) y señalando que no se desplazaría a Estonia por falta de capacitación técnica para acometer las tareas asignadas.

Y es aquí donde se produjo el hecho que tendrá una crucial relevancia en el caso, ya que la empresa dejó sin efecto el desplazamiento internacional en el acto de conciliación derivado de la demanda presentada por el trabajador para extinguir su contrato. Para terminar de enmarañar la situación, el trabajador presentó su baja voluntaria en la empresa, con carácter previo a la celebración del juicio.

Pues bien, tanto en instancia, como en fase de recurso de suplicación, la demanda del trabajador, en la que solicitaba la extinción indemnizada de su contrato o, subsidiariamente, la extinción del contrato al amparo del ejerci-

cio de la opción reconocida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, fue desestimada.

La desestimación de las pretensiones del trabajador se basaban, precisamente, en el hecho de que, en puridad, la decisión de movilidad internacional jamás se llevó a efecto, a resultas de la retractación empresarial en sede de conciliación administrativa.

El Tribunal Supremo, en su Sentencia, desestima el recurso de casación interpuesto por el trabajador y, de nuevo, incide en el hecho de que el desplazamiento jamás se llevó a efecto, gracias a la renuncia empresarial en el acto de conciliación, lo que, unido a la baja voluntaria del empleado, obliga a acoger la excepción de falta de acción y conlleva la desestimación de la demanda.

De este modo, atendiendo a las circunstancias concretas del caso analizado por el Tribunal Supremo, el acto de conciliación sirvió como una especie de reparador purgatorio en el que el empresario enmendó su previo comportamiento y se retractó de la decisión del traslado previamente comunicada.

FLOSHES

DE ACTUALIDAD



Iniciativas para la igualdad salarial: propuesta parlamentaria para impulsar la igualdad retributiva real y publicación de sueldos desglosados por género

El grupo parlamentario de Unidos Podemos ha presentado en la Mesa del Congreso una batería de trece medidas, con objeto de dar cumplimiento a la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, encaminada a combatir y reducir la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres.

Destacan, entre otras propuestas, la incorporación al ordenamiento jurídico español del concepto de "igual retribución por trabajo de igual valor", la facilitación de información, a los representantes de los trabajadores, de información desglosada

por género o el endurecimiento de las sanciones por discriminación.

En otro orden de cosas, la Ministra de Empleo y Seguridad Social se ha pronunciado a favor de que el diálogo social contemple la posibilidad de que las empresas publiquen los sueldos desglosados por género y ha animado a las empresas a realizar auditorías salariales externas y a registrar sus planes de igualdad con el objetivo de obtener un distintivo de compañía igualitaria de género en materia salarial.



La Seguridad Social permite la concentración de la jornada de los jubilados parciales en un único periodo

En su Consulta 19/2017, de fecha 10 de octubre de 2017, la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del Instituto Nacional de la Seguridad Social se acoge al criterio sentado en la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2017, permitiendo compatibilizar la pensión de jubilación con la acumulación de la jornada de los trabajadores jubilados parcialmente en un único periodo. Es significativo que la consulta concluye indicando que este criterio será de aplicación en tanto se lleva a cabo la correspondiente modificación normativa que, en su caso, determine de forma concluyente que este tipo de concentración de jornada no tiene cabida en el ámbito del contrato de trabajo a tiempo parcial de quien se jubila parcialmente.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social pacta con los agentes sociales la aplicación del complemento salarial a jóvenes

El Ministerio de Empleo y los agentes sociales sindicales y empresariales (CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME) han llegado a un principio de acuerdo para la implementación del complemento salarial de 430 euros para jóvenes contratados y que formen parte del Programa de Garantía Juvenil. Entre los acuerdos adoptados destacan también la facilitación de la jubilación parcial y la sustitución de jubilados parciales por jóvenes a través de contratos de relevo y el incentivo a la conversión de contratos temporales a indefinidos con bonificaciones.

Reforma del contrato de formación y aprendizaje a la vista

El Ministerio de Empleo se ha comprometido a negociar una reforma del contrato de formación y aprendizaje para impulsar la formación profesional dual, en especial en el ámbito de las PYMES.

Entre las modificaciones de la regulación del contrato se encontrarían la eliminación del tope de edad, la posibilidad de que puedan trabajar a turnos y diversas previsiones en materia salarial y de jornada, así como respecto a la extinción del mismo a la finalización de los estudios.

Obligaciones laborales en la futura Ley de Contratos del Sector Público

El Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público aprobado el pasado 19 de octubre de 2017 por el Congreso de los Diputados y pendiente de publicación en el BOE establece que en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirá la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio colectivo sectorial de aplicación.

NOVEDADES



10

SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE

DESPIDO POR EL USO DEL VELO ISLÁMICO CONTRAVINIENDO LA NORMATIVA SANITARIA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de 22 de junio de 2017

El Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha dictado una sentencia en la que se rechaza la existencia de un despido nulo por discriminación y se declara procedente la extinción contractual de una trabajadora motivada por el uso del velo islámico en contravención de la normativa sanitaria.

El Tribunal tiene en consideración que se trata de una empresa dedicada a actividades del sector alimentario que, por motivos de higiene, impone el uso de bata y gorro a todos sus trabajadores. Así, para cumplir los protocolos en materia de higiene alimentaria se prohíbe el uso de cualquier tipo de prenda de vestir que sobresalga de la indumentaria exigida, tenga o no connotación religiosa.

Por lo tanto, el hecho relevante para el despido es que el velo sobresalía del uniforme de trabajo, lo que conllevaba el incumplimiento de la normativa sanitaria, de forma que el despido no solo no es discriminatorio, sino que es procedente.

• Sentencia

• LABORAL

LA COMUNICACIÓN DE BAJA VOLUNTARIA POR WHATSAPP SURTE EFECTOS

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 8 de junio de 2017

En el supuesto de hecho, la trabajadora comunicó a su empresa que le había sido denegada la invalidez que había solicitado, ante lo cual la empleadora le requirió para que se reincorporara a su puesto de trabajo. Frente a dicho requerimiento, la demandante respondió, a través de un mensaje remitido a través de la herramienta WhatsApp, indicando que no se iba a reincorporar e instando a la empresa a que hiciera lo que considerara oportuno.

La empresa le requirió nuevamente al día siguiente, vía burofax, para que justificara su falta de reincorporación o se reincorporara inmediatamente indicándole que, en caso de no hacerlo, se entendería que renunciaba a su puesto de trabajo, repitiendo dicho requerimiento con posterioridad.

Así, a pesar de que posteriormente la trabajadora remitió correos informando de su situación, el Tribunal concluye que no se puede desvirtuar la realidad ya manifestada, a través de la herramienta WhatsApp, de querer causar baja voluntaria y extinguir su relación laboral.

• Sentencia

DESPIDO PROCEDENTE POR NEGACIÓN REITERADA A FIRMAR UN PACTO DE CONFIDENCIALIDAD EXIGIDO POR EL CLIENTE

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 3 de marzo de 2017

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha declarado procedente el despido disciplinario de una trabajadora basado en la negativa reiterada de ésta a firmar el compromiso de confidencialidad.

La necesidad de suscribir el compromiso de confidencialidad se derivaba de la exigencia de alguno de los clientes de la empresa, en concreto diferentes Administraciones Públicas, de incluir acuerdos que afianzaran la seguridad y reserva de los secretos en el marco de la ejecución de los contratos.

La negativa de la trabajadora a firmar el compromiso fue, en un primer momento, objeto de sanción y, dado que su persistencia en la negativa a su firma suponía un peligro para la actividad de la empresa e impedía a la trabajadora la efectiva prestación de servicios en sus proyectos, se tomó la decisión de proceder a su despido disciplinario que se reputó como proporcional a la gravedad y trascendencia de la reiterada e injustificada conducta de la trabajadora.

- **Sentencia**

NO ES VÁLIDA UNA POLÍTICA QUE PREVÉ RESTRICCIONES INJUSTIFICADAS EN LA VESTIMENTA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de junio de 2017

El Tribunal Superior de Justicia declara que no es válido el Manual del Empleado de una empresa que, entre otras, imponía a sus trabajadores obligaciones en materia de vestimenta. Así, los empleados debían llevar zapatos cerrados, faldas de largo similar al de la bata de trabajo, camisas sin escote ni transparencias y se prohibía la utilización de pantalones ajustados o cortos.

La Sentencia establece que la política de vestimenta instaurada por la empresa excede del poder de dirección regulado en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, declarándola injustificada por cuanto los trabajadores, en su gran mayoría, utilizan uniforme (bata de trabajo) facilitado por la empresa, del cual no se cuestiona su utilización.

La política va más allá pues regula la ropa que deben utilizar los trabajadores debajo del uniforme e incluso antes de acceder a su trabajo, lo cual no es admisible, puesto que en nada incide ni en la imagen de la empresa, ni en su relación con terceros.

- **Sentencia**

NORMAS DE INTERÉS

PUBLICADO EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2018

La Dirección General de Empleo ha publicado el calendario laboral unificado en el que se recogen todos los festivos nacionales y autonómicos para el próximo año 2018, así como una corrección de errores al mismo que afecta a la Región de Murcia.

- **Alerta**
- **B.O.E.**
- **Corrección de errores**

NOVEDADES DE LA LEY 6/2017, DE 24 DE OCTUBRE, DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJO AUTÓNOMO

La norma, publicada en el BOE el 25 de octubre de 2017, tiene como objetivo estimular la actividad y mejorar las posibilidades de supervivencia de la actividad emprendedora, mediante medidas de apoyo y adaptación a las necesidades y a la realidad de los autónomos. Establece, entre otras, medidas relativas a la cotización, la cobertura y prestaciones de Seguridad Social o la conciliación de la vida profesional y familiar.

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

REACTIVACIÓN DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

El Real Decreto-ley 14/2017 ha reactivado de manera extraordinaria el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, que incluye medidas de política activa de empleo y ayudas económicas de acompañamiento, para el periodo del 16 de agosto de 2017 hasta el 30 de abril de 2018.

La norma, asimismo, aprueba otras medidas, como es la reducción del 20 por 100 de las cotizaciones por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar o la inaplicación de lo dispuesto en relación a la duración máxima de los contratos de obra en el Estatuto de los Trabajadores a aquellos vinculados a un proyecto específico de investigación científica y técnica suscritos al amparo de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

- **B.O.E.**



EL COMPLEJO DEL LABORALISTA ANTE LAS SOLUCIONES IMAGINATIVAS

POR QUÉ PEDIR PERMISO NO ES MEJOR QUE PEDIR PERDÓN

BERNARDO PÉREZ-NAVAS

Federico Durán, al que tenemos la suerte de leer todos los meses en esta publicación, analizaba en fechas recientes la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2017 que permite compatibilizar la pensión de jubilación con la acumulación de la jornada de los trabajadores jubilados parcialmente en un único periodo. Sin perjuicio del interés de la materia, atinaba al poner de manifiesto el telón de fondo de una cuestión que debe hacernos reflexionar tanto a asesores como a profesionales de los recursos humanos y las relaciones laborales.

Se argumentaba en la Sentencia que ciertamente la concentración de jornada no tiene expresa contemplación en la norma, pero que esa ausencia de específico tratamiento normativo no implica de suyo ilegalidad alguna, sino que, partiendo de la libertad consagrada en el artículo 1255 del Código Civil, esta consecuencia solamente opera cuando media fraude. Dicho de otra manera, el propio Tribunal Supremo pone de manifiesto que lo que no está contemplado expresamente en la norma no tiene por qué estar prohibido.

Lo que parece una obviedad no lo es tanto en el marco de las relaciones laborales en el que, de forma más que recurrente, nos encontramos con lo que

denomino el complejo del laboralista o, dicho de otra forma, la reticencia a buscar soluciones fuera de la literalidad de la norma ante una muy probable interpretación restrictiva de los tribunales en nombre del principio *pro operario*.


Lo anterior es una práctica más que prudente, qué duda cabe, en una materia que, por definición, muchas veces podríamos definir como pantanosa. Pero, haciendo de la necesidad virtud, mucho me temo que una natural falta de predisposición a la búsqueda de soluciones imaginativas tiene los días contados.

Las nuevas formas de trabajo, materia que se trata muy habitualmente en esta Newsletter, la complejidad de las organizaciones y la dimensión internacional de las relaciones de trabajo nos obligan a una apertura de miras sin precedentes para buscar fórmulas alternativas que, hoy más que nunca, no se encuentran en la ley ni en los convenios colectivos. Y los jueces de lo social deberían ser sensibles a ello.

El fraude de ley no debe presumirse por definición y pese a ello, con sospechas fundadas, el complejo del laboralista amenaza como una espada de Damocles en cuanto la situación requiere de una solución fuera del manual.

La libertad de pactos no puede ser una herramienta que limite las posibilidades de responder a la complejidad de las relaciones laborales. Tiene que ser un instrumento ante la innegable dificultad del legislador para responder a la vertiginosa evolución de los retos del mercado de trabajo.

Renunciar a la libertad de pactos es renunciar al futuro. Es impedir acordar realmente las condiciones y reglas del teletrabajo (que cuenta una regulación legal que poco aporta). Es prescindir de la posibilidad de suscribir pactos temporales que atiendan a necesidad concretas en el tiempo, ante la sospecha de su perpetuación. Es dimitir en el empeño de buscar soluciones alternativas a las dificultades y crisis empresariales más allá del recurso a la indemnización. Es coartar las posibilidades de responder a las necesidades de una generación que ha decidido que no quiere trabajar siguiendo un formato clásico, ni en presencia, ni en horario, pero no por ello quiere renunciar a sus aspiraciones profesionales.



Sin ser kamikazes legales, la realidad que nos toca vivir nos va a obligar a acostumbrarnos a dar pasos al frente e innovar, aun con la incertidumbre que ello supone

Y es reprimir, en definitivas cuentas, la libertad individual: la voluntad de dos partes que han decidido unas determinadas condiciones, implicaciones y consecuencias que ellos desean en sus propios términos, ante la perenne desconfianza de que el pacto pueda devenir inaplicable por salirse del carril establecido por la normativa legal o el convenio colectivo.

Para este planteamiento que, parece mentira, pueda resultar innovador, apelamos a los clásicos: a la libertad de pactos y a la interpretación de las normas en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas. Sin que ello deba presuponer sospecha de fraude o vulneración de los derechos de los trabajadores donde obviamente, y sin discusión, los acuerdos laborales deben encontrar su límite.

Sin ser kamikazes legales, la realidad que nos toca vivir nos va a obligar a acostumbrarnos a dar pasos al frente e innovar, aun con la incertidumbre que ello supone. Sin complejos. Sin pedir permiso. Y probablemente tampoco perdón.



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

Esta 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.