

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



VII JORNADES INTERNACIONALS DE RECURSOS HUMANS

ISOLDA COQUARD
MONTSE SALVAT



**NOCIONES FUNDAMENTALES DEL ÁMBITO JURÍDICO
LABORAL QUE TODO DIRECTOR/A DE RRHH DEBE
CONOCER**

ÍNDICE

- ¿Cuáles son los elementos configuradores de la relación laboral y cómo se distingue al falso autónomo?
- ¿Cuándo estamos ante un supuesto de cesión ilegal de trabajadores?
- ¿Cuándo es válido un pacto de no competencia post-contractual?
- ¿Cómo hacer una buena gestión del despido disciplinario? ¿Cómo debe computarse la indemnización por despido improcedente? (Tesis STS de 29 septiembre 2014).
- ¿Puede el empresario controlar el uso que hacen sus trabajadores de las nuevas tecnologías?
- Transferencias de datos personales a EEUU: ¿Qué debo tener en cuenta tras la sentencia del TJUE sobre *Safe Harbor*?

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA RELACIÓN LABORAL Y CÓMO SE DISTINGUE AL FALSO AUTÓNOMO?

1.- Relación laboral. Concepto.

Prestación de servicios **retribuidos** por **cuenta ajena** y **dentro del ámbito de organización y dirección** de otra persona física o jurídica: empleador.

Tres elementos básicos: **retribución, ajenidad y dependencia.**

2.- Trabajador autónomo.

Personas físicas que de forma **habitual, personal, directa**, por **cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona**, presta una actividad **económica o profesional a título lucrativo**, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Elementos básicos: **Infraestructura y material propios; criterios organizativos propios; contraprestación económica** en función del **resultado de su actividad**, asumiendo el **riesgo y ventura de aquella.**

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA RELACIÓN LABORAL Y CÓMO SE DISTINGUE AL FALSO AUTÓNOMO?

STSJ del País Vasco, de 18 de junio de 2015

EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL (FALSO AUTÓNOMO):

- ✓ Autónomo que dedica su actividad al servicio de mensajería.
- ✓ La empresa para la que trabajaba como mensajero, le ordenaba los horarios, las rutas a realizar.
- ✓ El trabajador cobraba su actividad por día trabajado, con independencia del número o calidad de portes a realizar.
- ✓ No tenía permitido subcontratar su actividad.
- ✓ Las vacaciones se coordinaban con los demás compañeros que hacían rutas en la misma contrata.
- ✓ Los gastos de autopista le eran pagados, lo que no resulta compatible con la idea de trabajador autónomo que lleva su negocio.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA RELACIÓN LABORAL Y CÓMO SE DISTINGUE AL FALSO AUTÓNOMO?

STSJ de Castilla y León, de 20 de noviembre de 2014

EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL (FALSO AUTÓNOMO):

- ✓ Trabajador autónomo que suscribió con la empresa LABORATORIO JUR SISTEMAS un contrato mercantil de representación comercial.
- ✓ Previo a la suscripción del contrato mercantil, el trabajador había prestado servicios en régimen de contrato laboral.
- ✓ Todos los gastos ocasionados por el representante corrían a cargo de Laboratorio Jur sistemas. Además la empresa le facilitó un móvil.
- ✓ En alguna de sus representaciones, el trabajador acudía acompañado de personal de la empresa.
- ✓ Se pactó una compensación fija mensual de 1.360 euros más IVA.
- ✓ El representante estaba obligado a remitir a la empresa un informe detallado de los trabajos realizados y del estado de las negociaciones.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA RELACIÓN LABORAL Y CÓMO SE DISTINGUE AL FALSO AUTÓNOMO?

STSJ de Andalucía, 22 de octubre de 2015:

INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL (RELACIÓN MERCANTIL):

- ✓ Trabajador dado de alta en el RETA que presta sus servicios como agente comercial de la empresa Inquisa (contrato de agencia); abonándole Inquisa las correspondientes facturas por los trabajos efectivamente realizados (importes muy diferenciados).
- ✓ El comercial prestaba servicios para Inquisa y otra empresa llamada "El Gato".
- ✓ No estaba sometido a ningún horario, jornada de trabajo, ni instrucciones u órdenes de la empresa.
- ✓ El trabajador tampoco aparece contemplado dentro del ámbito de organización y dirección del empleador.
- ✓ Se acredita que arrendaba sus servicios y desarrollaba sus tareas profesionales con libertad de actividad y autonomía con las únicas obligaciones de adaptarse a la actividad de Inquisa y de realizarlo dentro del centro de trabajo.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿ CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA RELACIÓN LABORAL Y CÓMO SE DISTINGUE AL FALSO AUTÓNOMO?

STSJ de las Islas Canarias, 30 de enero de 2015:

INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL (RELACIÓN MERCANTIL):

- ✓ La entidad SIGMA REPARACIONES, S.L. es una compañía especializada en la asistencia y gestión de servicios para el hogar. Las reparaciones son asignadas a los profesionales especializados en el sector (autónomos) con quien suscribe contratos de arrendamientos de servicios y/o ejecución de obras.
- ✓ El trabajador autónomo contaba con un local para desarrollar su actividad, disponía de los medios materiales necesarios para el desarrollo y ejecución de la actividad subcontratada. Además no realizaba su actividad en exclusiva para Sigma y no existía ningún tipo de control del trabajo ejecutado.
- ✓ Sistema de retribución sin un mínimo garantizado y con una facturación absolutamente variable en función del número de trabajos aceptados.
- ✓ Tenía facultad para aceptar o rechazar los encargos que le eran ofrecidos y para decidir libre y voluntariamente los días que no deseaba trabajar. Asumiendo el autónomo la responsabilidad final.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA RELACIÓN LABORAL Y CÓMO SE DISTINGUE AL FALSO AUTÓNOMO?

Elementos fácticos que diferencian una relación laboral de una mercantil según la Jurisprudencia:

- Horario y Jornada
- Instrucciones
- Supervisión
- Formación
- Remuneración
- Utilización de la oficina del cliente/empresa: utilización de los medios y herramientas propios de la empresa
- Reuniones
- Régimen disciplinario
- Alta en autónomos
- Formalización de contrato por escrito

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA RELACIÓN LABORAL Y CÓMO SE DISTINGUE AL FALSO AUTÓNOMO?

Consecuencias “falso autónomo”:

- Extinción de la relación: las mismas consecuencias que fija el ET para los despidos sin causa.
- En materia de Seguridad Social, la empresa podría verse obligada:
 - Ingreso de las cotizaciones no prescritas, con un recargo del 20%.
 - Responsable en orden a las eventuales prestaciones.
 - La falta de afiliación y alta del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social podría suponer una infracción grave (entre 626 a 6.250 euros)
 - La falta de cotización de las cantidades satisfechas a los falsos trabajadores autónomos es constitutiva de una infracción muy grave sancionable con una multa de entre 100%-150% de las cantidades dejadas de cotizar.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ESTAMOS ANTE UN SUPUESTO DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES?

Artículo 43 ET: Cesión de trabajadores. Sólo a través de ETTs puede efectuarse la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa. Existe cesión ilegal de trabajadores cuando:

- **Cedente:** El cedente se limita a ceder la mano de obra, sin poner en juego su estructura empresarial y sin ejercer las funciones inherentes a su condición de empresario. No lleva a cabo la dirección del servicio contratado.
- **Cedente:** Carece de actividad o de una organización propia y estable; no cuenta con los medios necesarios para llevar a cabo la actividad.

Consecuencias de la existencia de cesión ilegal:

1. Infracción administrativa muy grave (Art.8.2 LISOS. Sanción: 6.521 € a 187.525 €).
2. Responsabilidad solidaria cedente/cesionario (incluso, eventualmente, penal).
3. Conversión de los trabajadores cedidos ilegalmente en indefinidos de la empresa que elijan (cedente o cesionaria).

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ESTAMOS ANTE UN SUPUESTO DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES?

STSJ de Cataluña, 14 de noviembre de 2014: socia de una cooperativa que presta servicios en el centro de trabajo de otra empresa.

NO CESIÓN ILEGAL

- ✓ Socia trabajadora que presta sus servicios en los locales de otra empresa (Arcadie SL).
- ✓ Los socios trabajadores prestan sus servicios de forma separada a los trabajadores de Arcadie, a excepción de 2 trabajadores que están en la zona de recepción del producto (tareas muy específicas).
- ✓ La cooperativa tiene estructura propia, domicilio social propio y distintos clientes (la mayoría de sus socios trabajadores están en otras empresas).
- ✓ La formación preventiva, la información, los EPIS, la ropa de trabajo son específicos de la cooperativa.
- ✓ Existía un jefe de equipo en Arcadie que operaba de supervisor de los socios trabajadores.
- ✓ Se entiende que la cooperativa actúa como empresario real, y consiguientemente ejerce sus poderes de dirección y control de la actividad.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ESTAMOS ANTE UN SUPUESTO DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES?

STSJ Aragón de 8 de abril de 2008. Contrato de arrendamiento de servicios entre ENAGAS, SA y EULEN.

NO CESIÓN ILEGAL:

- ✓ EULEN es una empresa real y con organización propia.
- ✓ El actor realiza en el centro de trabajo de ENAGAS, SA las tareas de mantenimiento y la prestación de los otros servicios objeto de la misma: control de almacén, etc.
- ✓ La realización de las tareas de mantenimiento preventivo se ejecutan con arreglo a un plan preestablecido por EULEN, recibiendo órdenes diarias a través de software creado al efecto por su empleadora (EULEN) que se encuentra instalado en un ordenador propiedad de ENAGAS.
- ✓ Las tareas de mantenimiento correctivo se ejecutan, naturalmente, a demanda de las peticiones e indicaciones del cliente, a través del jefe de mantenimiento de ENAGAS que comunica al actor las averías o defectos existentes concretamente en las instalaciones. Las tareas restantes se efectúan sin que exista colaboración alguna entre los trabajadores de ENAGAS y el actor.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ESTAMOS ANTE UN SUPUESTO DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES?

STSJ de la Comunidad Valenciana, 24 de julio de 2014: trabajadora de cooperativa cárnica que presta servicios en las instalaciones de Carnes Monduver, SL.

SÍ CESIÓN ILEGAL

- ✓ Trabajadora cooperativista que presta servicios de forma indiferenciada con los demás trabajadores de la empresa Carnes Monduver, SL.
- ✓ La cooperativista utiliza la misma maquinaria y ropa que los trabajadores de Carnes Monduver, SL.
- ✓ La supervisión de la cooperativista está dirigida por Carnes Monduver y no la propia cooperativa.
- ✓ Despido improcedente: responsabilidad solidaria de la Cooperativa y Carnes Monduver.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ESTAMOS ANTE UN SUPUESTO DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES?

STS 17 de marzo de 2015: Trabajador que presenta una reclamación previa ante la Mancomunidad solicitando los derechos derivados de cesión ilegal de trabajadores y, en particular, el reconocimiento de trabajador indefinido en la empresa cesionaria (Mancomunidad).

SÍ CESIÓN ILEGAL

- ✓ Trabajador despedido venía prestando servicios como conductor para la empresa INYPSA INFORMES Y PROYECTOS. No obstante, sus servicios realmente se llevaron a cabo para la MANCOMUNIDAD DE LOS CANALES DE TAIBILLA:
 - El trabajador no tenía un horario fijo dentro de la Mancomunidad, pero estaba a disposición de los servicios que le fueran requeridos cada día y durante la jornada completa por parte de la misma.
 - Disponía de las llaves y mandos de acceso a todas las instalaciones y recintos de la Mancomunidad, así como de un teléfono móvil de ésta para facilitar su localización.
 - No llevaba vestimenta especial de la Mancomunidad a no ser que, para dar imagen de uniformidad en el servicio, tuviese que conducir vehículos oficiales. No obstante, la Mancomunidad le entregó un equipo de protección individual y asistió a charlas formativas sobre prevención de riesgos.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

SI EL TRABAJADOR OBJETO DE UNA CESIÓN ILEGAL OPTA POR INTEGRARSE EN LA EMPRESA CESIONARIA, SIENDO EL SALARIO INFERIOR AL QUE PERCIBÍA EN LA CEDENTE, ¿QUÉ SALARIO LE CORRESPONDE?

STS 17 de marzo de 2015: Nulidad del despido por haberse efectuado como represalia al requerimiento del trabajador, y condena a la Mancomunidad, a solicitud del demandante, a la readmisión del mismo.

El salario que corresponde al trabajador objeto de cesión ilegal que decide integrarse en la plantilla de la cesionaria es el que establezca el convenio aplicable en la cesionaria para otro trabajador de igual categoría profesional y antigüedad; y no el salario que pudiera haber percibido en la cedente (aunque éste sea superior).

- ✓ La protección al trabajador es respecto a la cesión ilegal, y no respecto a situarle en una posición privilegiada con respecto a sus compañeros.
- ✓ De no aceptarse esta tesis, sería contrario al principio de igualdad y la doctrina de los actos propios "**espiguelo** entre las condiciones laborales más beneficiosas que establezcan los convenios aplicables y los posibles contratos perfeccionados en fraude de ley".

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ESTAMOS ANTE UN SUPUESTO DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES?

Factores analizados por la jurisprudencia

- Actividad externalizada: valor añadido, especialización.
- Estructura de la empresa prestadora de servicios/prestación de servicios para más clientes.
- Instrucciones.
- Supervisión.
- Formación.
- Remuneración.
- Utilización de la oficina del cliente/empresa: utilización de los medios y herramientas propios de la empresa.
- Reuniones.
- Régimen disciplinario.
- Formalización escrita del contrato mercantil de prestación de servicios.
- Prevención de riesgos laborales.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ES VÁLIDO UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL?

1. Pacto de no competencia post-contractual: Concepto.

- ✓ El deber de no concurrencia durante la vigencia de la relación laboral es de **naturaleza legal** (5.a) y 20.2 ET).
- ✓ En cambio, la no concurrencia post contractual no es un deber legal, sino una **obligación estrictamente contractual**. Es un pacto accesorio al contrato de trabajo, de naturaleza onerosa, que establece obligaciones recíprocas y sinalagmáticas entre las partes.
- ✓ Es una limitación al derecho al trabajo (art. 35 CE) que protege la libertad de empresa (art. 38 CE). Por ello se interpreta de **forma restrictiva**.
- ✓ **Cláusula de no solicitud**: Se impide que el ex trabajador, tomando él la iniciativa, solicite clientes, proveedores o trabajadores de su ex-empresa.
- ✓ Constituye una protección indirecta de los secretos empresariales más vulnerables. Barrera preventiva para que la marcha de un trabajador estratégico no favorezca que otros compañeros se unan a su proyecto competitivo.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ES VÁLIDO UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL?

2. Pacto de no competencia post-contractual: Momento de la celebración.

- ✓ Al inicio de la relación laboral.
- ✓ Durante la vigencia de la relación laboral.
- ✓ A la extinción del contrato de trabajo.

3. Pacto de no competencia post-contractual: Momento del pago.

- ✓ Durante la vigencia de la relación laboral.
- ✓ Durante la vigencia del pacto de no competencia.
- ✓ A la extinción del contrato de trabajo.
- ✓ A la extinción del pacto de no competencia.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ES VÁLIDO UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL?

4. Pacto de no competencia post-contractual: Requisitos de validez.

- ✓ Respetar la duración **máxima** legalmente prevista.
- ✓ Efectivo **interés** industrial o comercial del empresario
- ✓ **Compensación** económica adecuada al trabajador.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

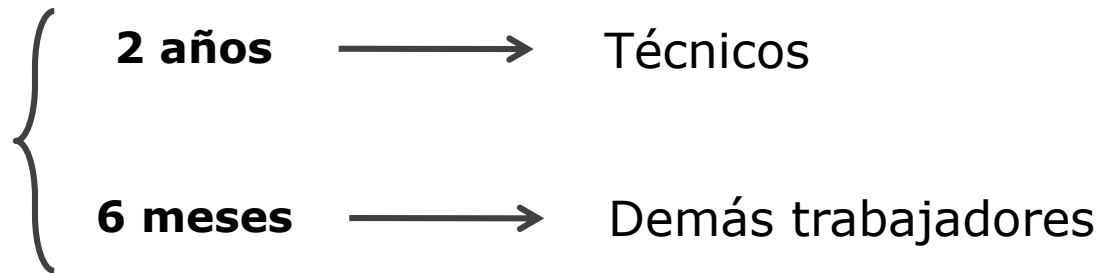
¿CUÁNDO ES VÁLIDO UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL?

4.1. REQUISITOS DE VALIDEZ: Duración.

✓ No se fija duración mínima.

✓ Duración máxima:

Art. 21.2 ET
(régimen general)



NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ES VÁLIDO UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL?

4.1. REQUISITOS DE VALIDEZ: Duración.

¿Qué consecuencias se derivan del establecimiento de una duración superior a la legalmente establecida?

- ✓ Cabe la nulidad parcial: devolución de la compensación económica percibida en proporción al tiempo incumplido (STS 10/2/2009).
- ✓ STSJ de Cataluña de 3 de enero de 2011:

"Con ello resulta claro que el establecimiento -en el caso debatido- de un pacto de no concurrencia por dos años resulta nulo en tal extensión temporal, pero válido en la que legalmente le correspondía de seis meses, de acuerdo con lo establecido en el art. 21.2 ET y en razón a que el trabajador no ostentaba la cualidad de técnico".

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ES VÁLIDO UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL?

4.2. REQUISITOS DE VALIDEZ: Efectivo interés industrial o comercial.

- ✓ El pacto no puede ser abusivo.
- ✓ La prohibición de competencia futura:
 - Ha de referirse a las **actividades realmente competitivas** para el empresario.
 - Debe ser **conexa con su campo de actividad** industrial o comercial.
- ✓ No sirve cualquier interés empresarial genérico ni personal del empleador.
- ✓ Interés industrial: Relativo al proceso de elaboración o fabricación de un producto.
- ✓ Interés comercial: Relativo a las actividades necesarias para poner en circulación los productos.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ES VÁLIDO UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL?

4.4. REQUISITOS DE VALIDEZ: Compensación económica adecuada.

- ✓ Debe **establecerse en el pacto** la cuantía de la compensación. La falta de previsión de la misma en el momento de celebración del pacto determina la **nulidad** del mismo y su ineficacia.
- ✓ Se fija de mutuo acuerdo pero en cualquier caso es **irrenunciable** unilateralmente para cualquiera de las partes. ES NULA LA CLÁUSULA DE CUMPLIMIENTO UNILATERAL ya que el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (art. 1256 CC), **STS de 02/07/2003 y STS de 21/03/2004.**
- ✓ **Libertad** de las partes en la **forma del cálculo.**

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿CUÁNDO ES VÁLIDO UN PACTO DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL?

4.4. REQUISITOS DE VALIDEZ: Compensación económica adecuada.

¿Qué es "ADECUADA"?

Depende de cada caso concreto. No se trata de un "salario de inactividad", sino de una verdadera indemnización. La doctrina y la jurisprudencia han ido proporcionando criterios a tener en cuenta para valorar la adecuación de la compensación:

- ✓ Posibilidades de empleo que le queden al trabajador
- ✓ Ámbito de aplicación territorial del pacto
- ✓ Ámbito objetivo de prohibición
- ✓ Duración del pacto

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

INCUMPLIMIENTO DEL PACTO

5. Pacto de no competencia post-contractual: Incumplimiento del pacto

- POR LA EMPRESA: impago de la compensación
 - ✓ El empleado puede reclamar la cuantía acordada y no pagada.
 - ✓ Posibilidad de ejercer una acción resolutoria del pacto y liberarse de la obligación. El incumplimiento tiene que ser GRAVE y DEFINITIVO, no un mero retraso (art. 1124 cc).
 - ✓ En ambos casos, se puede reclamar indemnización por daños y perjuicios.

- POR EL TRABAJADOR:
 - ✓ Cesación del pago de la compensación e instar la resolución del pacto de no competencia.
 - ✓ Devolución de la compensación abonada.
 - ✓ Reclamación de daños y perjuicios: fijación judicial (prueba del daño), o convencional (modulable por el Juez si abusiva)
 - ✓ Posible responsabilidad de terceros: el nuevo empleador.

¿COMO HACER UNA BUENA GESTIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO?

- Valoración de la gravedad de la falta: teoría gradualista y proporcionalidad.
- Computation del plazo de prescripción de las faltas laborales.
- Elaboración de la carta de despido: preparación de la prueba.
- Expediente disciplinario.
- Comunicación del despido: comunicación a la representación de los trabajadores.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

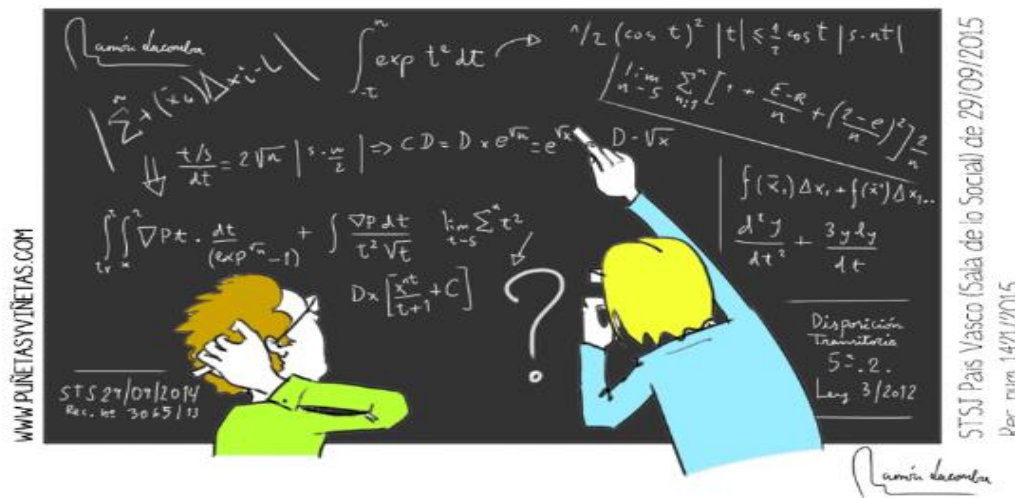
TESIS CONTENIDA EN LA STS DE 29 SEPTIEMBRE 2014 (RCUD 3065/2013) SOBRE EL CÓMPUTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE:

- El régimen transitorio en la D.T. 5ª de Ley 3/2012, de 6 de julio, apartado segundo:

(...) El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

CUMBRE MATEMÁTICA PARA ESTUDIAR LOS PROBLEMAS DE CÁLCULO DEL MILENIO

Entre ellos, la Conjetura del tope indemnizatorio de 720 días



NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

TESIS CONTENIDA EN LA STS DE 29 SEPTIEMBRE 2014 (RCUD 3065/2013) SOBRE EL CÓMPUTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE:

- 3 posibles interpretaciones para el caso en que la indemnización calculada a 12 de febrero de 2012 supere los 720 días de salario pero no alcance las 42 mensualidades (1.260 días):
 - a) Que el tope indemnizatorio es, en todo caso, de **720 días** (posición seguida por una minoría de Salas de lo Social de TSJ).
 - b) Que el tope indemnizatorio viene determinado por el importe de la **indemnización acumulada a 12 de febrero de 2012 (superior a 720 días)**, no procediendo el cálculo del tramo posterior. Esta era la interpretación seguida por la inmensa mayoría de TSJ.
 - c) Que el tope indemnizatorio debe calcularse adicionando, al cálculo anterior, un **segundo tramo a razón de 33 días por año de servicio, hasta alcanzar el límite de 42 mensualidades**. Esta es la interpretación que acoge, por primera vez, la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2014.

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

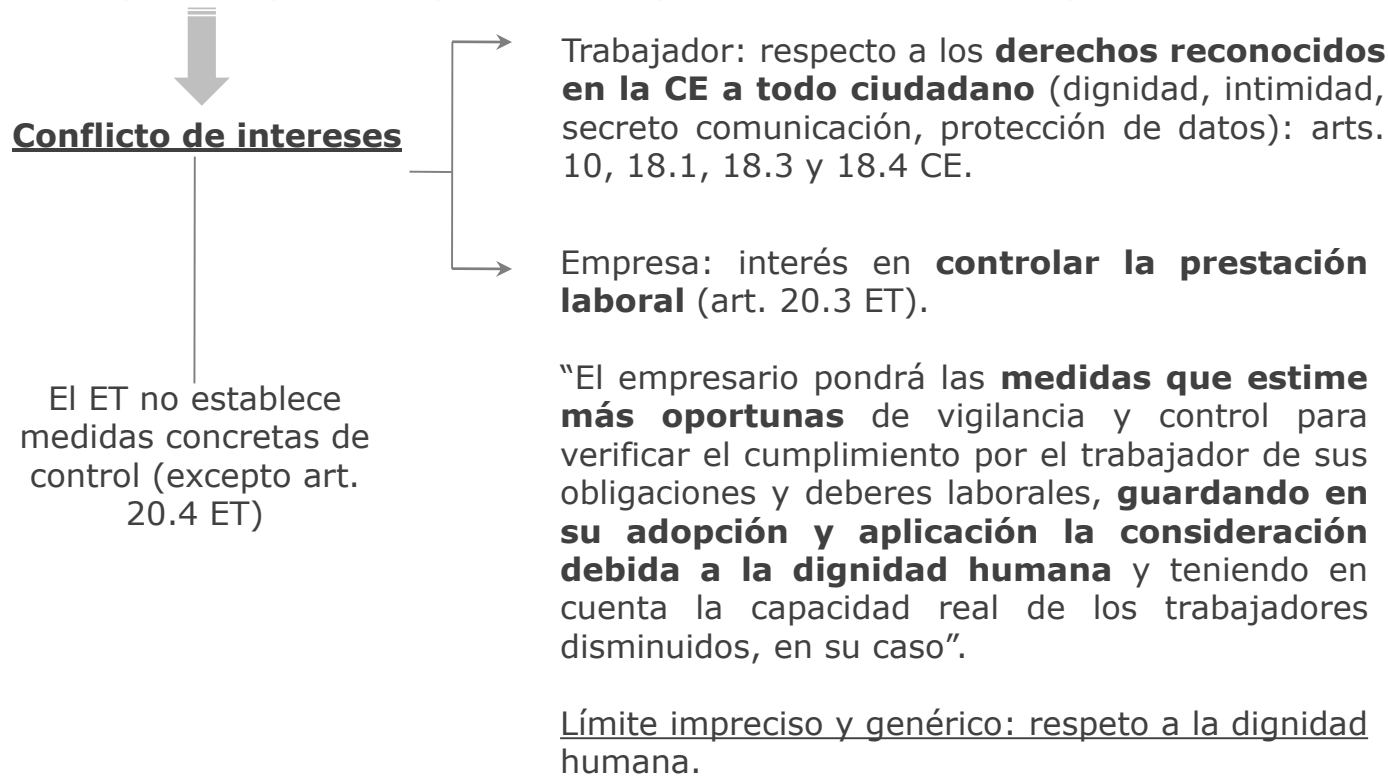
- La **postura de los diferentes TSJ no es unánime**, tal y como se refleja en la recopilación de sentencias, dictadas durante los años 2015 y 2016, que se relaciona a continuación.

SEGUIMIENTO DE LA TESI DEL TS	NO SEGUIMIENTO DE LA TESI DEL TS
<p>STSJ de Cataluña de 08/06/2015. Recurso 1665/2015</p> <p><i>"En aplicación de esta norma, y la doctrina jurisprudencial en la materia (sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2014 - recurso 3065/2013, acreditándose por la actora una antigüedad superior a 720 días antes de la entrada en vigor del (en fecha 12 de febrero de 2012), procede determinar como importe indemnizatorio el resultante de adicionar a aquel (de 25.377 euros) el de la antigüedad posterior a aquella fecha (2.622,29 euros), sin que la suma de ambos (27.999,29 euros) supere el límite de cuarenta y dos mensualidades previsto en aquella norma".</i></p>	<p>STSJ de Extremadura de 30/06/2015. Recurso 1181/2015</p> <p><i>Una trabajadora acumula una antigüedad de 20 años y 11 meses tras ser despedida. Mientras que en la sentencia de instancia se suma la indemnización del segundo tramo (del 12 de febrero a 30 de abril 2014), pese a que el primero supera los 720, el TSJ mantiene que "la indemnización se debería circunscribir al primer tramo, con el límite de 42 mensualidades. Y en este punto hemos de dar la razón al recurrente, pues efectivamente por el primer tramo le corresponde una indemnización superior a 720 días de salario, por lo que hemos de estar, ya que no supera las 42 mensualidades, a la que resulta del primer tramo sin más añadir".</i></p>

NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿PUEDE EL EMPRESARIO CONTROLAR LA PRESTACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS?

- En cuanto herramientas de trabajo son susceptibles del poder de control de la empresa (arts. 33 y 38 CE y 20.3 ET). Límites al poder de control: el respeto a los DDFF.



NOCIONES FUNDAMENTALES JURÍDICO LABORALES

¿PUEDE EL EMPRESARIO CONTROLAR LA PRESTACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS?

- Límites al poder de control: el respeto a los DDFF: con carácter general preceptiva advertencia previa a los trabajadores de:
 - de la propiedad empresarial de las nuevas tecnologías
 - Espacio que no puede generar expectativas de privacidad
 - Posibilidad de control del empresario

CODIGO TELEMÁTICO



PUBLICIDAD

REGULACIÓN DEL USO
DE CADA HERRAMIENTA

OBTENER COMPROMISO
EMPLEADO

FORMACIÓN

TRANSFERENCIAS DE DATOS PERSONALES A EEUU: ¿QUÉ DEBO TENER EN CUENTA TRAS LA SENTENCIA DEL TJUE SOBRE *SAFE HARBOR*?

- Sentencia del TJUE de 6/10/2015 declara **inválido** el Programa de Puerto Seguro ("*Safe Harbor*") que permitía transferir datos desde Europa a EEUU sin autorización de la AEPD.
- En España...
 - Regla general: Autorización de la AEPD tras firmar cláusulas modelo aprobadas por Comisión Europea.
 - Hasta 6/10/2015: Empresas de EEUU adheridas al Programa de Puerto Seguro no necesitaban autorización de la AEPD.
- Y ahora, ¿qué podemos hacer?
 - Las Autoridades Comunitarias (GT 29) confirman que las transferencias basadas en el Programa de Puerto Seguro son **ilícitas**.
 - ¿Solicitamos autorización a la AEPD?

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



MUCHAS GRACIAS

ISOLDA.COQUARD@CUATRECASAS.COM

MONTSE.SALVAT@CUATRECASAS.COM

Este documento es meramente expositivo y debe ser interpretado conjuntamente con las explicaciones y, en su caso, con el informe elaborado por Cuatrecasas, Gonçalves Pereira sobre esta cuestión

This document is merely a presentation and must be interpreted together with any explanations and opinions drafted by Cuatrecasas, Gonçalves Pereira on this subject

Este documento é uma mera exposição, devendo ser interpretado em conjunto com as explicações e quando seja o caso, com o relatório/parecer elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira sobre esta questão