

Las horas extra de teletrabajo también se tienen que pagar

Una sentencia señala que no abonar las horas trabajadas más allá de la jornada laboral “sería equivalente a crear un espacio de impunidad y alegaldad en el trabajo a distancia”.

Almudena Vigil. Madrid

El hecho de que un empleado teletrabaje no significa que no tenga derecho a cobrar horas extra si su jornada excede el horario legalmente establecido. De lo contrario, “sería equivalente a crear un espacio de total impunidad y alegaldad en el trabajo a distancia y en el domicilio”.

Así lo entiende una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León que resuelve un conflicto laboral en el que se cuestionaba el concepto de hora extra cuando el empleado realiza una parte del trabajo en su domicilio en la modalidad de trabajo a distancia y mediante el uso de medios informáticos (correos electrónicos, conferencias, realización de documentos e informes y remisión de los mismos por vía electrónica). La sentencia rebate los argumentos de la empresa, que alegó que el domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad, lo que le impide controlar lo que hace el trabajador en el mismo.

El tribunal señala que “el tiempo de trabajo en el domicilio es exactamente igual que el realizado fuera del mismo” y la empresa tiene la responsabilidad de controlar y registrar la jornada día a día para el abono de las retribuciones que correspondan.



La empresa debe establecer las pautas necesarias para que el teletrabajador se organice.

Además, la sentencia subraya que “el respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud, que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva”. En este sentido, “aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos”.

La empresa alegó que el derecho a la intimidad impide controlar al empleado en su casa

Corresponde a la empresa fijar pautas que garanticen el cumplimiento de los límites de jornada

Respecto al derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio que apuntaba la empresa, explica que “son derechos del trabajador que mora en él y no de la empresa, por lo que no pueden ser invocados por ésta en contra del trabajador”. Añade que, en el trabajo a domicilio, “si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, como es su obligación, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos”.

Subraya que, en el caso del trabajo desarrollado con co-

nexión a Internet, el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red no supondría, en principio, invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y, además, es susceptible de inspección y control por la inspección laboral. En este caso concreto, ese control empresarial se había omitido por completo.

Por tanto, la sentencia concluye que sólo si la empresa fija pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación sobre jornada y descansos y si, además, establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control pudiera exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo. Pero, en ausencia de estas medidas y de unos mínimos instrumentos de control no puede admitirse una excepción, “que sería equivalente a crear un espacio de total impunidad y alegaldad en el trabajo a distancia y en el domicilio”.

SENTENCIA

Publicar datos de trabajadores accidentados daña su intimidad

AV. Madrid

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha condenado a una empresa a indemnizar a una empleada por daños morales tras haber publicado en el tablón de anuncios de la compañía información sobre un accidente sufrido por la trabajadora (una caída por las escaleras), incluyendo su nombre.

La empresa tenía la costumbre de colocar en un tablón de anuncios, situado en el pasillo de entrada a las instalaciones del centro de trabajo, unas fichas informando de los accidentes laborales en las que se incluía el nombre del trabajador accidentado, la descripción del accidente, la lesión sufrida y la parte del cuerpo lesionada.

La sentencia señala que, aunque la publicación del accidente laboral si está justificada para evitar futuros incidentes similares, no existe motivo alguno para identificar nominativamente al trabajador en cuestión.

Asimismo, la resolución afirma que divulgar cuál fue la lesión sufrida supone infringir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que impone la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud.

Comentarios críticos

Además, según reconoce el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en este caso, “es razonable que la demandante se oponga a que se haga pública su identificación en relación con un accidente que personas maledicentes podrían atribuir a su torpeza o mala salud, o que podría dar lugar a comentarios críticos con las bajas de esta trabajadora”.

Eso sí, la sentencia reduce de 6.500 euros a 300 euros la indemnización que reclamaba la trabajadora, al considerar que la información proporcionada fue mínima, con trascendencia y significación mínimas y, aunque a ella podía acceder cualquier persona, el tribunal entiende que lo normal es que sólo sean los propios compañeros de trabajo quienes lean la ficha y probablemente ya tuvieran conocimiento del accidente por otras vías.

AGILIZACIÓN DE TRÁMITES

El Registro Mercantil crea una bolsa de nombres de empresas

A. Vigil. Madrid

El Registro Mercantil Central ha agilizado la creación de empresas poniendo en marcha una bolsa de denominaciones sociales para ofrecer al emprendedor un listado de 1.500 nombres con la certeza de que no están registrados.

Se trata de facilitar este trámite, teniendo en cuenta que en el Registro Mercantil Central hay actualmente cinco millones de nombres registrados, lo que dificulta, en oca-

siones, elegir una denominación social.

Esta bolsa ha sido creada en base a una lista oficial de actividades económicas, y la certificación registral, firmada digitalmente por el registrador, acredita que los nombres

La bolsa contiene 1.500 nombres en base a una lista oficial de actividades económicas

que contiene no coinciden con otras denominaciones preexistentes, ofreciendo su disponibilidad inmediata para el interesado.

Según explicó ayer el Colegio de Registradores, con esta novedad se culmina un proceso legal de agilización de creación de empresas, fijado en la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización y en la Resolución de la Dirección General de los Registros y del



Gonzalo Aguilera, decano-presidente del Colegio de Registradores.

Notariado de 2 de noviembre de 2015. La Ley de Emprendedores establece la constitución de sociedades de responsabilidad limitada en un plazo ultra rápido de 24 horas.

El arancel de reserva de denominación es de 13,50 euros en España, frente a los 50 euros de Francia, o los 75 euros de Portugal. En Bélgica es gratis si se dispone de DNI belga.