



COPA

A B O G A D O S

NEWSLETTER LABORAL

Mayo 2021



ÍNDICE

1-7 ACTUALIDAD

- Reformas del mercado laboral dentro del Plan de Recuperación.
- Prórroga de los ERTE.
- Publicación de la ley riders.
- Convenios que recogen condiciones del trabajo a distancia.
- Transposición de la directiva sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

8-12 JURISPRUDENCIA

- Limitación a la RLT del acceso a la información de carácter laboral.
- Nulidad del despido por apariencia de discapacidad.
- Supresión de los Tickets restaurante durante la pandemia generada por la COVID.
- Prohibición del prorrateo de las pagas extraordinarias cuando lo establezca el convenio colectivo.
- Modificación unilateral de los objetivos del sistema de retribución variable.
- Improcedencia (y no nulidad) de los despidos vinculados a la Covid-19.
- La nulidad de la prueba no implica necesariamente la nulidad del despido.
- No procede el abono plus transporte si la prestación de servicios se hace mediante teletrabajo (Sector del Contact Center).
- Pena de prisión por acceder al correo electrónico particular del trabajador.

ACTUALIDAD

1• Reformas del mercado laboral dentro del Plan de Recuperación.

El componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia remitido por el Gobierno a Bruselas recoge importantes reformas laborales que, según la Ministra Yolanda Díaz, “han de estar culminadas a lo largo de este año”.

Además de las reformas ya abordadas de la (i) regulación del trabajo a distancia, (ii) medidas para la eliminación de la brecha salarial (los Reales Decretos 901 y 902 del 2020 y las herramientas informáticas de registro salarial y valoración de puestos) y (iii) la regulación del trabajo de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas digitales (la denominada “ley de los riders”), el Plan establece una serie de reformas que se prevé sean pactadas con los interlocutores sociales, siendo las más relevantes las siguientes :

a. Simplificación de las modalidades contractuales.

Se establecerán tres tipos de contratos el denominado “estable” para el conjunto de las actividades, “temporal” para las que tengan esa naturaleza y uno “de formación” para la inserción, en particular, en el mercado laboral.

La pretensión es que el contrato estable sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal. Además, se pretende establecer una regulación adecuada de los contratos de formación o prácticas; favorecer el uso del contrato fijo discontinuo; reforzar el control de la contratación a tiempo parcial; y atajar el fraude laboral mediante el establecimiento de un mecanismo efectivo para eliminar el abuso de la contratación temporal, aislada o concatenada, sobre una misma persona trabajadora o un mismo puesto de trabajo (en el último trimestre del año la Inspección de Trabajo prevé convertir 80.000 contratos temporales en contratos indefinidos).

b. Modernización de políticas activas de empleo.

Se prevé la modernización y refuerzo de la formación para el empleo y la configuración de trayectorias individualizadas de orientación para el empleo, así como una adecuada coordinación entre empresas y entidades educativas, particularmente en el ámbito de la formación reglada, para que la formación se corresponda con las necesidades reales del mercado de trabajo.

c. Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna para la estabilidad en el empleo .

Sobre la base de la experiencia de los ERTE para hacer frente a la crisis provocada durante la pandemia, se prevé la creación de un mecanismo permanente para la formación y

recualificación de trabajadores en procesos de ajuste empresarial tanto de carácter transitorio ante caídas de demanda significativas como estructural ante procesos de reconversión si sectorial que exijan la adaptación de los trabajadores a la transición hacia otro tipo de trabajo.

Se trata de un instrumento permanente de ajuste interno de las empresas alternativo a la alta temporalidad y al desempleo que actúe como amortiguador de la extrema volatilidad del mercado de trabajo y oriente la formación y recualificación de los trabajadores.

El nuevo mecanismo resultaría de aplicación tanto en situaciones coyunturales como ocurre actualmente y se extendería a aquellas empresas en procesos de reconversión que exijan la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos operados o la transición hacia otro tipo de trabajos o sectores, previéndose el establecimiento de procesos de formación para la adaptación a los cambios de la actividad (upskilling) o la formación para el cambio de actividad (reskilling)

En definitiva se trata del establecimiento de un mecanismo que priorice alternativas de recolocación frente a la pérdida de empleo, lo cual es un objetivo plausible, si bien será preciso conocer cómo se asumen los costes de este mecanismo.

d. Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral.

El Plan señala que estas bonificaciones, que suponen alrededor del 25% del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo, no han logrado resolver los problemas estructurales del mercado laboral español.

En esta línea, el texto señala que es necesario simplificar los incentivos y los requisitos de las empresas beneficiarias, mejorar los programas de formación y asegurar una mayor coordinación entre todas las administraciones, y que los incentivos deben centrarse casi exclusivamente en la empleabilidad de las personas desempleadas, y siempre para contratos indefinidos.

e. Modernización de la negociación colectiva.

Se pretende abordar cuestiones tales como la ultra-actividad de convenios, la relación entre convenios sectoriales y de empresa poniendo término a la prioridad aplicativa de estos últimos, y los mecanismos de consulta y negociación en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

f. Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.

El Plan establece que resulta necesario impedir que se utilice la externalización de servicios a través de la subcontratación como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas, avanzando hacia la

equiparación de condiciones entre trabajadores y trabajadores subcontratados y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas.

No obstante lo anterior parece que el propósito no es equiparar los salarios de los trabajadores de las empresas subcontratadas a los de la empresa principal sino a los del convenio del sector en el que desarrollen su actividad los trabajadores de la contrata, lo cual afectará fundamentalmente a las empresas multiservicios.

g. Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo.

La reforma va dirigida a sustituir el nivel asistencial de protección por desempleo, regulado en la Ley General de Seguridad Social y en los programas de Renta Activa de Inserción (RAI) y Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED), integrándolos en una nueva prestación, complementaria de la protección contributiva, que proteja la situación de transición al empleo.

h. Digitalización del SEPE para su modernización y eficiencia.

El Plan prevé una mejora de la gestión interna, de los servicios públicos digitales de empleo, de las estadísticas y gestión del dato, de la lucha contra el fraude, de la transformación y digitalización del modelo de atención al ciudadano en el Servicio Público de Empleo Estatal, y de la modernización de los puestos de trabajo y de las infraestructuras para habilitar el teletrabajo con fiabilidad y seguridad.

2. Prórroga de los ERTE.

El RDL 2/21 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo estableció en su artículo 1 la prórroga automática de los ERTE de Fuerza Mayor basados en causas relacionadas con la situación pandémica y medidas extraordinarias en materia de cotización hasta el 31 de mayo 2021.

En el mismo sentido se mantenían los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social para aquellos ERTE que vinieran aplicándose por las empresas en situaciones de impedimento en el desarrollo de su actividad o por pertenecer a sectores con una elevada tasa de cobertura de ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad, así como aquellas integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las anteriores.

En consecuencia, la fecha formal de finalización de dichos ERTE por Fuerza Mayor sería el próximo 31 de mayo. En todo caso, a día de hoy el Gobierno ya ha ofrecido expresamente a los agentes sociales la prolongación de los mismos por cuatro meses más, esto es hasta el próximo 30 de septiembre incluido, dejando incluso abierta la posibilidad de fijar criterios para poder ampliarlo si es necesario siempre con el tope del 31 de diciembre.

La propuesta del Gobierno pasa por una desescalada de las condiciones de ayudas (exenciones de cuotas y abono de la base de cotización a las personas trabajadoras con su empleo en suspensión) a medida que avance la recuperación económica esperada para el segundo semestre del año.

3• Publicación de la ley riders

El pasado día 12 de mayo de 2021 ha sido publicado el **Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo**, por medio del cual se procede, entre otras medidas, a garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

La ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación, es decir el próximo día 12 de agosto y además de incorporar al Estatuto de los Trabajadores el criterio asentado por el Tribunal Supremo en sentencia de fecha 25 de septiembre de 2020 (caso Glovo), por medio de la cual se consideró como una relación laboral por cuenta ajena la existente entre las personas que prestan servicio de reparto en plataformas digitales, estableciendo la presunción de laboralidad de estas relaciones y además la modificación legislativa incorpora una obligación de carácter general de información en relación a los algoritmos utilizados en la empresa que afecten a decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo.

Se incorpora al artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores un nuevo apartado bajo la letra d) en el que se establece la presunción de laboralidad de *"la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital."*

La modificación normativa se refiere única y exclusivamente a las plataformas digitales dedicadas a la actividad de reparto o distribución, pero no a plataformas dedicadas a otro tipo de actividades, como inicialmente se preveía por parte del gobierno, pero no es descartable que por la vía judicial se pueda extender tal presunción a otras actividades distintas de las de reparto o distribución.

Por otra parte se ha aprovechado la publicación de la ley riders para hacer una primera aproximación en relación a la transparencia de los mecanismos de inteligencia artificial que cada día son más utilizados en el ámbito de las relaciones laborales en aspectos tales como la contratación, control de la productividad, distribución del tiempo de trabajo, desarrollo profesional et.

Se establece la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de *"los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia"*

artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

Habrà que esperar al desarrollo reglamentario y a la solución de los problemas de posible colisión de esta obligación con la Ley de secretos empresariales, pero sin duda, las cuestiones relativas a la utilización de la inteligencia artificial por parte de las empresas va a cobrar cada día una mayor importancia en el ámbito de las relaciones laborales.

4• Convenios que recogen condiciones del trabajo a distancia.

Cada vez son más los sectores que han abordado la negociación colectiva sobre las condiciones que han de regir el trabajo a distancia conforme a lo establecido en el RD 28/2020 de 22 de septiembre.

Al **Convenio de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro** publicado el pasado mes de diciembre de 2020, le han seguido recientemente, entre otros, el **Convenio de banca** o el de **Grandes Almacenes** o el reciente de la Industria Química. En ellos se abordan cuestiones tales como la dotación de medios y equipos necesarios; la compensación de los gastos (entre 25 y 55 euros brutos mensuales y proporcionales al porcentaje destinado al teletrabajo); o las reversibilidades.

Asimismo, el pasado 12 de abril fue suscrito el **Acuerdo** que recoge los principios generales para el desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE).

5• Transposición de la directiva sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

El **RD-Ley 7/2021 de 27 de abril** traspone diversas directivas de la UE, entre otras materias, en lo que respecta a los desplazamientos de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales, modificando varios aspectos de la Ley 45/1999 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional con el objeto de incorporar aquellos aspectos recogidos en la directiva 2018/957 que no estaban recogidos en la norma entre los que destacamos los siguientes:

a• Se amplía el concepto de trabajador desplazado al trabajador de una ETT puesto a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerce su actividad en el mismo estado o distinto que la ETT y es enviada a España, cuando:

- La empresa usuaria haya firmado un contrato de prestación de servicios con una compañía española.

- Se trata de una empresa del grupo de la usuaria o centro de trabajo de dicha empresa usuaria en España.

b• Aplicación de los mínimos establecidos en la legislación española respecto a las condiciones de alojamiento, cuando sea el empleador quien lo proporcione y las

ETT y empresas usuarias deberán garantizar todas las condiciones mínimas indicadas en la Ley 45/99 a los trabajadores desplazados y, en particular, las específicas en materia de prevención de riesgos laborales para este colectivo, sin perjuicio de la aplicación de las condiciones más favorables de los dos estados.

c• Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a 12 meses, las empresas deberán garantizar (con independencia de cuál sea la ley aplicable al contrato de trabajo) las condiciones previstas en la legislación española, con excepción de las siguientes materias:

- Los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;
- Los regímenes complementarios de jubilación.

d• Se modifica la Ley de infracciones y sanciones del orden social para incorporar las sanciones en esta materia particularmente por parte de las ETT y de las empresas usuarias.

JURISPRUDENCIA

1• Limitación a la rlt del acceso a la información de carácter laboral.

Sentencia TS (Sala de lo Contencioso- Administrativo) de 9 de febrero de 2021 (núm. 160/2021).

Los representantes sindicales en el ámbito de la empresa no tienen derecho al acceso a todo tipo de documentación de índole laboral, sino que es preciso compatibilizar los derechos de libertad sindical con la protección de datos.

Una reciente sentencia de la Sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo declara la inexistencia de vulneración del derecho a la libertad sindical de un sindicato que había solicitado al Servicio Gallego de Salud, información sobre el inicio de la prestación de servicios de un grupo de facultativos, nombramientos o sustituciones de personal.

La documentación solicitada por el sindicato no se correspondía con la prevista en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores o con la normativa específica aplicable a la actividad, y además por parte del sindicato no se había justificado la necesidad de la referida documentación e información para poder ejercer debidamente su actividad sindical, considerando el alto Tribunal que la entrega de datos personales ha de estar sujeta como regla general al consentimiento de los afectados lo cual no concurría en el presente caso y además, como se ha señalado no existía obligación legal de facilitar esa información ni justificación de su necesidad por parte del sindicato solicitante.

2• Nulidad del despido por apariencia de discapacidad.

Sentencia del TSJ de Galicia de 13 de abril de 2021 (Rec. 160/20).

El TSJ declara la nulidad por apariencia de discapacidad al amparo de lo establecido en el artículo 2.2.a) de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. En el caso enjuiciado, el trabajador sufrió un accidente de trabajo (fue atropellado por un vehículo durante su jornada laboral) y fue trasladado a un centro hospitalario, al que acudió el empresario para interesarse por su estado de salud. Tras ello, ese mismo día, el empresario procedió a despedir al trabajador accidentado.

Aplicando la doctrina del TJUE (caso DAOUDI, STSJUE 10 de diciembre de 2016), el TSJ de Galicia considera que existe una apariencia razonable de incapacidad duradera, dándose una conexión temporal tan fuerte que no permite sino asociar causalmente la apariencia de discapacidad que el empresario constata de primera mano en el hospital, con el despido.

3• Supresión de los Tickets restaurante durante la pandemia generada por la COVID.

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 18 de marzo de 2021 (Rec. 164/20).

No cabe suprimir unilateralmente el ticket restaurante en casos de teletrabajo cuando se haya creado un derecho adquirido. Así lo reitera la AN en su sentencia la cual enjuiciaba un supuesto en el que la empresa había suprimido los tickets comida y modificado la jornada de trabajado durante la situación creada por la COVID. Recuerda la AN que para que el empresario pueda variar lo que está instaurado por convenio colectivo, debe haber razones económicas, productivas, técnicas u organizativas, y en el caso solo alegó las circunstancias especiales derivadas del covid. Aunque se haya instaurado el teletrabajo, no se pueden alterar estas condiciones, máxime cuando afectan al salario, sin causa justificada.

4• Prohibición del prorrateo de las pagas extraordinarias cuando lo establezca el convenio colectivo.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 2021.

No pueden prorratearse las pagas extraordinarias cuando el convenio colectivo lo prohíba. En su reciente sentencia el TS considera que, cuando el convenio colectivo disponga que las pagas no se puedan prorratear, en el supuesto de que la empresa contravenga esta disposición y proceda al prorrateo, los pagos realizados mes a mes por tal concepto, no serán considerados como pagas extraordinarias y los trabajadores tendrán derecho a reclamarlas en la forma y cuantía que el convenio determine.

Ahora bien, cuando el convenio se limite a señalar la fecha de vencimiento de la obligación del pago de las gratificaciones extras y no prohíba su prorrateo ni disponga consecuencia alguna para el caso de que éste se efectúe, cabrá imputar lo abonado a dicho concepto, si la suma coincide con el salario anual pactado.

5• Modificación unilateral de los objetivos del sistema de retribución variable.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de marzo de 2021 (Rec. 3037/2018) y Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 4 de marzo de 2021 (Rec. 280/2020).

La AN considera en su sentencia que la empresa puede modificar unilateralmente los objetivos anuales del sistema de retribución variable sin necesidad de acordarlos con la RLT, cuando

así conste especificado en el pacto individual que se suscriba con los trabajadores y cuando dicha modificación no afecte a la dignidad de los mismos, sus derechos fundamentales y no se establezcan objetivos inalcanzables.

Por su parte, el TS en su sentencia reitera que no toda variación del sistema de retribución variable ha de ser considerada como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino que la empresa puede establecer variaciones en los pesos de los distintos KPI's o indicadores si ello se ha venido produciendo desde la implantación (libre y voluntaria de la empresa) del mencionado sistema.

6• Improcedencia (y no nulidad) de los despidos vinculados a la Covid-19

Sentencia de Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 31 de marzo (rec. 3825/2020).

La Sala de lo Social del TSJ Cataluña, reunida en Pleno confirma el criterio de instancia en la interpretación del artículo 2 del RDL 9/2020 respecto a aquellos despidos que se fundamenten en causas objetivas vinculadas a la crisis del COVID 19, descartando la nulidad de los mismos y sí su improcedencia.

Para alcanzar dicha conclusión se acude a la doctrina jurisprudencial consolidada preexistente que no considera "per se" que pueda calificarse como nulo los despidos sin causa; pues la declaración de nulidad queda reservada para los supuestos previstos expresamente en la ley, que estén relacionados con vulneración de derechos fundamentales o despidos colectivos actuados con mala fe negocial, lo que no concurre en el caso de los despidos objetivos producidos que puedan vincular su causa directa a la crisis de la COVID19.

Efectivamente, la calificación de nulidad no aparece de forma expresa ni en el citado artículo 2 RDL 9/20, ni en la exposición de motivos del RDL 8/2020 de 17 de marzo, por lo que a falta de imposición jurisprudencial -aún no existe sentencia del Tribunal Supremo sobre la materia- concluye que esta ha de ser la de improcedencia.

La sentencia dictada, en todo caso, cuenta con tres votos particulares que, con distintos razonamientos, consideraban que debía calificarse la nulidad del despido.

7• La nulidad de la prueba no implica necesariamente la nulidad del despido.

Sentencia dictada por la Sala Primera del Tribunal Constitucional de fecha 15 de marzo de 2021 (Rc. 6838-2019).

En el caso enjuiciado, el TSJ de Madrid había calificado el despido de una trabajadora como improcedente pese a considerar que una de las pruebas que justificaban su despido, había

sido obtenida con vulneración de derechos fundamentales (monitorización de ordenador), distinguiendo de esta forma entre el despido con violación de derechos fundamentales y la infracción de derechos fundamentales para la obtención de prueba de los hechos en los que se basó la empleadora para justificar el despido.

Aunque el TC en su sentencia recuerda que no es una tercera instancia y que, por tanto, no ha de resolver sobre cuestiones de mera legalidad ordinaria, considera que la solución adoptada por el TSJ de Madrid, desvinculando la nulidad de la prueba obtenida con vulneración de los derechos fundamentales de la calificación del despido, tiene anclaje positivo en nuestro ordenamiento jurídico, sin que pueda ser calificada de arbitraria o manifiestamente irrazonable.

Recordemos que sobre este particular (si debe o no la prueba ilícitamente obtenida y vulneradora de derechos fundamentales, suponer automáticamente la declaración de nulidad del despido), existen dos corrientes doctrinales enfrentadas, siendo relevante el pronunciamiento del TC para la tesis que aboga por la separación de ambas consecuencias (nulidad de la prueba y nulidad del despido).

8• No procede el abono plus transporte si la prestación de servicios se hace mediante teletrabajo (Sector del Contact Center).

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 30 de abril de 2021.

La Audiencia Nacional, en su sentencia de 30 de abril de 2021, desestima la demanda interpuesta por el sindicato CGT que reclamaba el abono del plus transporte establecido en el Convenio Colectivo del Contact Center mientras los empleados realizasen teletrabajo.

Considerando que el Convenio Colectivo define el plus transporte como un plus extrasalarial por cada día de trabajo efectivo para aquellos trabajadores que comiencen o finalicen su jornada a partir de las 24:00 horas y hasta las 06:00 horas, sostenía el sindicato accionante que dicho plus debía considerarse como salarial por abonar en realidad una mayor penalidad del trabajo desarrollado en las citadas franjas horarias.

Concluye la Audiencia Nacional en sentido contrario a tales argumentos toda vez que el propio Convenio Colectivo ya reconoce un plus específico de nocturnidad, dictaminando así mismo que se trata de un plus extrasalarial, tal y como expresamente lo define el Convenio Colectivo.

9• Pena de prisión por acceder al correo electrónico particular del trabajador.

Sentencia dictada por la Sala Segunda del Tribunal Supremo de fecha 22 de abril de 2021 (rec. 715-2020).

La sentencia confirma la condena que ya establecía el Juzgado de lo Penal 5 de Madrid e impone al empresario una pena de 1 año de prisión por un delito de descubrimiento y revelación de secretos.

El empresario accedió al ordenador que utilizaba el trabajador para el desempeño de su actividad y que era compartido con otros compañeros y entró varias veces a la cuenta de correo privada del trabajador a la que se accedía desde el ordenador de la empresa sin necesidad de conocer las claves con el objeto de obtener pruebas de una supuesta conducta desleal de trabajador, aportando los correos en la querella que la empresa presentó contra el trabajador.

En este caso la jurisdicción laboral no tuvo oportunidad de entrar a valorar la validez de la prueba de los correos electrónicos y si el acceso a los mismos suponía una vulneración del derecho a la intimidad, pues el trabajador ante la exposición de las imputaciones por parte de la empresa firmó la baja voluntaria.

Aunque la sentencia se refiere al correo personal del trabajador al que se accedía directamente desde el ordenador de la empresa viene a establecer un criterio distinto al que en la actualidad sostienen los tribunales laborales, pues exige el consentimiento expreso del trabajador para que la empresa pueda acceder al contenido del ordenador, cuando en el ámbito laboral el Tribunal Constitucional en su reciente sentencia de fecha 15 de marzo de 2021 ha validado el acceso al contenido del ordenador puesto a disposición del trabajador por parte de la empresa en un supuesto en el que el Convenio Colectivo regulaba como falta la utilización de los medios informáticos de la empresa para fines particulares.

Pronunciamientos como este obligan al establecimiento de protocolos claros en relación al uso de los medios informáticos y a la monitorización de su utilización, acreditando el conocimiento de tales limitaciones por parte de los trabajadores e informando periódicamente sobre las mismos, incluso mediante mensajes en el propio ordenador, por ejemplo, al inicio de cada sesión.



COPA

A B O G A D O S

91.599.96.28

administracion@copa-abogados.com

www.copa-abogados.com