



**TELETRABAJO,**

**INCREMENTOS SALARIALES**

**y FLEXIBILIDAD:**

las últimas novedades

El debate de Gómez-Acebo & Pombo sobre las últimas novedades jurisprudenciales en materia laboral española y latinoamericana

por irina wakstein

El derecho es una disciplina en constante cambio y ninguna de sus ramas es la excepción. Al tratarse de una ciencia social, cada vez que un contexto o una realidad se transforma, el derecho debe ir de la mano con ella. Sin ir más lejos, en materia laboral han habido nuevas actualizaciones y novedades jurisprudenciales en los tribunales españoles y latinoamericanos.

Gómez-Acebo & Pombo (GA\_P) se hizo eco de estas últimas noticias y convocó a cuatro referentes de la materia para debatir sobre esta temática en sus oficinas ubicadas en Paseo de la Castellana el pasado 6 de septiembre. De esta forma, **Alexandra Aguilar** del despacho BLP Legal de Costa Rica, **Vicente Umaña** del despacho Posee Herrera Ruiz de Colombia, **Juan Carlos de la Vega** del despacho Santamarina y Steta de México y **Enrique Stile** del despacho Marval O'Farrel Mairal de Argentina se unieron al socio de derecho laboral **Ignacio de Fraile** y al of counsel de GA\_P, **Borja González Elejabarrieta**, para plantear conjuntamente las problemáticas actuales en la materia.

En una primera instancia, se debatió sobre videovigilancia, prioridad aplicativa y ámbito de aplicación de los convenios colectivos, despidos disciplinarios y objetivos por ineptitud sobrevenida, teoría del vínculo, salarios, teletrabajo y contrato de becarios.



ENRIQUE STILE

“Una empresa procede al despido de un trabajador presentando un informe médico por ineptitud sobrevenida pero luego el tribunal de primera instancia dicta la nulidad de ese despido, alegando que los datos médicos que está ofreciendo la empresa vulneran los derechos fundamentales del trabajador”, explica Ignacio de Fraile.



LA CONTRATACIÓN DE BECARIOS DEBE TENER UNA FINALIDAD FORMATIVA SÍ O SÍ. NO SE LES PUEDE ASIGNAR TAREAS, ACTIVIDADES O FUNCIONES PROPIAS DE UN TRABAJADOR ORDINARIO

**BORJA GONZÁLEZ ELEJABARRIETA**





LA REGULACIÓN NACIONAL PERMITE QUE TRABAJADORES PRESTEN SUS SERVICIOS EN REMOTO EN SU PAÍS DURANTE UN AÑO CON EL MANTENIMIENTO DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL LUGAR DONDE TIENE SU CENTRO DE TRABAJO HABITUAL

ALEXANDRA AGUILAR



“El tribunal de segunda instancia da lugar al despido y finalmente, el tribunal supremo vuelve sobre la decisión de primera instancia, dictando la nulidad de ese despido”, agrega el socio de GA\_P abriendo debate sobre un caso controversial de despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

Por otro lado, al comentar sobre la modalidad de contrato de becarios, ambos expositores coincidían afirmando que quienes ingresan a una compañía en calidad de becarios no son un empleado más. “La contratación de becarios debe tener una finalidad formativa sí o sí. No se les puede asignar tareas, actividades o funciones propias de un trabajador ordinario”, asegura Borja González Elejabarrieta.

## TELETRABAJO

¿Cómo se debe regular el caso de los trabajadores extranjeros remotos?. Respecto a este punto, la abogada Alexandra Aguilar comentó: “La regulación nacional permite que trabajadores presten sus servicios en remoto en su país durante un año con el mantenimiento de las cotizaciones a la seguridad social del lugar donde tiene su centro de trabajo habitual. Incluso compañías americanas están incluyendo como incentivo para la contratación la posibilidad de que los trabajadores residan en Costa Rica y presten servicios en régimen de teletrabajo”.



JUAN CARLOS DE LA VEGA, ALEXANDRA AGUILAR, IGNACIO DE FRACLE, BORJA GONZÁLEZ ELEJABARRIETA, VICENTE UMAÑA Y ENRIQUE STILE

Por otro lado, Juan Carlos de la Vega y Enrique Stile han expuesto que en sus países, o sea México y Argentina, es habitual la utilización del visado denominado “nómada digital” lo que permite facilitar la residencia de trabajadores extranjeros en sus países.

Por su parte, el abogado Vicente Umaña ha comentado que en Colombia la situación es muy similar a la española, de modo que en ese caso es necesario dar de alta en el sistema de la seguridad social al trabajador que vaya a prestar servicios en el país aunque sin la necesidad de constituir una sociedad.

## INCREMENTOS SALARIALES

Otro tema importante es el de los incrementos salariales con motivo de la inflación. Frente a esta temática, surgió el siguiente interrogante: “¿Qué pueden hacer las empresas para ofrecer a los trabajadores un salario que minimice el impacto de la inflación existente?”.

En respuesta, Alexandra Aguilar y Enrique Stile afirmaron que en sus respectivos países, o sea Argentina y Costa Rica, la regulación permite el abono de los salarios en dólares para hacerle frente a la inflación. Asimismo, Vicente Umaña ha explicado que en Colombia está permitido pactar en contratos o acuerdos con trabajadores el abono de salarios en dólares, si bien, el percibo de las cantidades deberá ser en la moneda de curso legal del país por lo que deben realizar el cambio monetario correspondiente al momento del abono. Por su parte, Juan Carlos de la Vega ha comentado que en México actualmente tienen una inflación del 8% y que en la práctica el país suele seguir los pasos de Estados Unidos.

## FLEXIBILIDAD

Con respecto a la flexibilidad en el caso de España la jornada ordinaria es de 40 horas semanales mientras que en México, Colombia, Argentina y Costa Rica es de 48 horas semanales. “A nivel nacional el foco de los proyectos de ley en materia laboral está, entre otras cosas, en la reducción de jornada a 40 horas semanales”, aseguraron Umaña y Aguilar.

No obstante, todos los abogados han coincidido que la regulación de sus países está encaminada en dotar de una mayor flexibilidad a los trabajadores dado que es el punto que actualmente demandan los empleados y, por consiguiente, un aliciente para la contratación y el mantenimiento del empleo. 



A NIVEL NACIONAL EL FOCO DE LOS PROYECTOS DE LEY EN MATERIA LABORAL ESTÁ, ENTRE OTRAS COSAS, EN LA REDUCCIÓN DE JORNADA A 40 HORAS SEMANALES

VICENTE UMAÑA

