

En el Congreso Laboral de Lefebvre han analizado teletrabajo, negociación colectiva o despidos por COVID-19

Durante el Congreso Laboral 2020 organizado por Lefebvre, se ha puesto de manifiesto que el teletrabajo, la negociación colectiva, el despido tras los ERTE por COVID-19 y los convenios sectoriales son los temas de mayor repercusión e interés para los profesionales ante la nueva realidad del sector

Más de 400 abogados y profesionales relacionados con el derecho laboral han compartido, en estos últimos días, las tres jornadas del Congreso Laboral organizado por Lefebvre, compañía líder en información para asesores y profesionales jurídicos. Dirigido y coordinado por Antonio Sempere, magistrado del Tribunal Supremo y catedrático de universidad, el Congreso ha puesto de relieve la repercusión y el interés que despiertan temas como el teletrabajo, el despido, los ERTE, la negociación colectiva, los convenios sectoriales, la conciliación y el compliance laboral como solución a la crisis de las empresas españolas.

Mientras que el teletrabajo y la aplicación de la reciente normativa laboral fueron el tema de mayor relevancia en la primera sesión del congreso, durante la última jornada los expertos analizaron otros temas de gran interés en el mundo laboral como son el despido, el compliance laboral en su alternativa de solución a la crisis provocada por la pandemia, la protección de datos, las nuevas tecnologías o los aspectos colectivos e institucionales de las relaciones laborales en la empresa.

Despido o la nueva encrucijada empresarial

En la primera mesa redonda de la última jornada, Ignacio del Fraile, socio del Área Laboral de Gómez-Acebo & Pombo; Ana Gómez, presidenta de ASNALA; Margarita Marcos, directora de Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica Laboral de Cepsa, y Álvaro Rodríguez de la Calle, director general de Trabajo de la Comunidad de Madrid, analizaron los enfoques jurisprudenciales que se suceden alrededor de los despidos. Para Ignacio del Fraile, “la prohibición de despedir todavía no está clara después de seis meses”. A su criterio, se plantean dudas sobre si se puede despedir en el momento actual, sobre la norma a aplicar cuando se inicia un procedimiento de despido colectivo o si una empresa puede despedir cuando las causas eran preexistentes a la pandemia. Según el experto, si “la causa está vinculada al COVID-19 no se podría despedir, pero cualquier extinción que no esté relacionada con la pandemia se tendría que valorar hoy en día”.

“Compliance” laboral como solución post crisis

Por su parte, Francisco Calderón, director de Estrategia de Relaciones Laborales en Santalucía Seguros; Pilar Menor, socia directora del Dpto. Laboral de DLA Piper y socia y miembro del Comité Ejecutivo de FORELAB; Yolanda Serrano, gerente de Compliance en AENOR, y Margarita Fernández, socia de Derecho Laboral de Baker McKenzie, debatieron sobre la implantación y gestión de programas de compliance laboral en tiempos de coronavirus. Para Yolanda Serrano, “el compliance laboral puede ayudar a las organizaciones a avanzar y es clave en la gestión de posibles riesgos en cuanto a la materia laboral. Por ello, es muy importante que se gestione desde las organizaciones para

poder integrarlo en los modelos de cumplimiento”. Por su parte, Margarita Fernández, recalcó que “cada vez son más las empresas multinacionales en establecer programas de compliance globales, en los que se incluye el compliance laboral”.

Nuevas tecnología y protección de datos

Además, en la sesión de ayer, Ignacio Hidalgo Espinosa, socio del Área Laboral de Auren; Jesús Mercader, Counsel del Área de Derecho Laboral de Uría Menéndez; Juan Chozas, inspector en excedencia y Of counsel en Auren, y Patxi Zabala Goiricelaya, director de RSC y Relaciones Laborales del grupo Velatia, trataron el control del registro horario, el derecho del trabajo y las nuevas tecnologías o la ausencia de normativa sobre robotización. Tanto Hidalgo como Chozas coincidieron en que “la negociación colectiva es clave para abordar la solución al encaje del triángulo entre tecnología, derecho del trabajo y protección de datos. Además, destacaron que “la primera irrupción real de la tecnología en la normativa del derecho laboral es la que aporta la protección de datos” que pone de relieve la necesidad de dialogar sobre los criterios de utilización de los dispositivos digitales.

Aspectos colectivos e institucionales de las relaciones laborales en la empresa

Javier Hervás, socio responsable del Área Laboral de KPMG Abogados; Jordi García Viña, director del Área Laboral de KPMG; Ricardo Bodas, magistrado del Tribunal Supremo, y Eva Urbano, responsable del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO, fueron los encargados de cerrar el congreso desgranando algunos aspectos como la cláusula de salvaguarda del empleo por ERTE durante el COVID-19, la negociación sectorial y los convenios. Al respecto, Hervás, apuntó que “los diferentes acuerdos con las empresas y otros elementos básicos, como las negociaciones individuales o la puesta disposición de los medios materiales, no deberían perder vigencia, aunque no estén negociados dentro del convenio colectivo sectorial”. Asimismo, Jordi García afirmó que “la negociación colectiva en España no es muy clara, aunque dicha legislación potencia los acuerdos con la empresa”.

Por sus aportaciones al ámbito laboral, merecen subrayarse los tres talleres formativos de la segunda jornada del Congreso, con la intervención de Emilio Palomo Balda Magistrado del TSJ de Andalucía y de María José Hernández Vitoria, Presidenta de la Sala de lo Social del TSJ de Aragón. Palomo Balda hacía una interesante reflexión sobre la aplicación de la Ley Concursal en el Derecho Laboral, mientras que Hernández Vitoria, desarrolló un completo análisis de los contratos temporales y los distintos casos que surgen tras la extensión de la pandemia. En el tercero de los talleres, los expertos concluyeron que el tejido empresarial es cada vez “más consciente” de la responsabilidad social de la integración. Según José Manuel Sánchez-Cervera, socio director de Sánchez-Cervera & Asociados, “el empleo es un elemento de integración social y durante mucho tiempo el contrato de las personas con discapacidad ha estado relegado a un plano residual”.

En este Congreso Laboral, Lefebvre ha contado con el apoyo de importantes entidades del sector jurídico y empresarial como: Auren, Deloitte Legal, KPMG, PwC, Baker McKenzie, GA_P, Sagardoy Abogados, Sánchez-Cervera Asociados, Mutualidad de la Abogacía, AENOR, SAGE y García-Carrión. Además, de la colaboración de: Bankia, ASNALA, FORELAB. AESAE, ADiReLab y Consejo General de Graduados Sociales.

Datos de contacto:

Autor

91 411 58 68

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Derecho](#) [Finanzas](#) [Comunicación](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>