JURÍDICO

LABORAL | NUEVA ECONOMÍA

¿Es motivo de despido caerle mal a un compañero?

Netflix exige a sus empleados que evalúen a sus colegas de trabajo y señalen quién debe ser despedido. En España es legal, pero su aplicación plantea dudas.

Alejandro Galisteo. Madrid

Una de las razones que han convertido a Netflix en la plataforma audiovisual líder en entretenimiento es su capacidad para enganchar a sus usuarios. Una adrenalina, la que provoca el visionado de series en los espectadores, que también aparece de puertas para adentro y no siempre de la mejor manera. The Wall Street Journal ha

The Wall Street Journal ha desvelado las condiciones laborales por las que se rige la compañía en EEUU. Son los empleados de la plataforma de contenidos los encargados de medir su propio rendimiento y el de sus compañeros. El Keeper test, como se conoce la herramienta de evaluación laboral de la tecnológica, también exige un pronunciamiento expreso sobre si una persona debe continuar en la empresa o debe ser despedida. Y el trabajador que se niegue a señalar a un compañero también corre el riesgo de que lo echen.

Ante el revuelo generado, un portavoz de la empresa ha explicado a EXPANSIÓN su política laboral: "Creemos firmemente en mantener una cultura de alto rendimiento y en ofrecer a las personas la libertad para hacer su mejor trabajo. Consideramos que minimizar los controles y dar mayor responsabilidad permiten a nuestros empleados prosperar y tomar decisiones que son más inteligentes y

Por tanto, cabe preguntarse si esta práctica se puede aplicar en nuestro país. Y la respuesta es sí, pero con matices.



El Estatuto de los Trabajadores da libertad al empresario para adoptar sistemas de control y vigilancia de la plantilla.

"En España, el despido es causal. La norma es la continuidad y, por tanto, debe ana lizarse la existencia de un motivo legal justificado para que alguien sea despedido mañana, no la conveniencia de qua elguien continúe en su puesto mañana", señala Carlos J. Galán, profesor de derecho laboral en la UOC y director de Alberche Aborsados

berche Abogados.

La legislación española permite que se apliquen métodos de evaluación similares al Keeper test. Para explicarlo, Alberto Novoa, director del área laboral de Ceca Magán, se remite al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, señalando que el empresario está legitimado "para adoptar las medidas que estime oportunas para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador".

Medidas de control que puedan suponer un estrés para el trabajador se consideran ilegales

Galán muestra sus dudas sobre el encaje legal que tendría en España la posibilidad de que se eche del trabajo a alguien que se niega a señalar a un compañero para que lo despidan. "Aunque formalmente si tenga que seguir la instrucción de la empresa de cumplimentar una evaluación interna, con nuestra legislación laboral es muy dificil que pudiera ser sancionado por esa negativa. Este método no se consideraría ajustado a derecho".

Por otro lado, Novoa ex-

presa sus dudas sobre si el Keeper test respeta la dignidad del empleado, una de las condiciones que exige la legislación para el control de los empleados. "Esa dignidad, que posee rango constitucional, tiene como efectos directos el deber empresarial de proteger la salud de los trabajadores, como establece en diferentes artículos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales".

Desde esta perspectiva, el experto señala que tales prácticas empresariales resultarían "contrarias a derecho en la medida en que la presión ejercida para su desarrollo por parte del empresario pueden suponer un riesgo de estrés para la plantilla y son susceptibles de generar un ambiente laboral perjudicial para la salud y estabilidad mental de los trabajadores".

EN BARCELONA

El gestor de una autopista debe pagar los daños si un jabalí provoca un accidente

M.J.G.S. Madrid

Cinco de la mañana, autopista C-16 en Barcelona. Un conductor circula en dirección a la capital catalana cuando un jabalí irrumpe en la calzada, provocando una colisión con el animal. Además del susto por el impacto, el golpe ocasiona grandes daños en el vehículo.

El conductor presentó una demanda contra la gestora de la autopista que une las poblaciones de Terrassa y Manresa y, ahora, la Audiencia Provincial de Barcelona ha fallado a su favor. Condena a la concesionaria a abonarle una indemnización de 4.105 euros "por los daños y perjuicios sufridos en el accidente de circulación", según consta en la sentencia.

No ha sido la primera vez que sucede un incidente con el mismo detonante en la comunidad catalana, en el que un jabalí irrumpe repentinamente en una vía de alta velocidad. "Accidentes de iguales características en la misma autopista y contra la concesionaria ya han sido objeto de varios pronuncia-mientos jurisdiccionales", aclara la sentencia de la Audiencia Provincial. Concretamente, añade, en julio de 2011 se trató un hecho simi-lar en esa vía. La jurisprudencia habló y sentó precedente al determinar que la responsabilidad de la concesionaria por la interrupción de un jabalí "se fundamenta en el deber de cuidado y se-guridad que corresponde a la entidad, de cumplimiento riguroso al obtener como contrapartida de los usuarios el peaje correspondiente". Los jueces entienden que en estas calzadas, donde se conduce a velocidades superiores a otras carreteras, se precisan máximas medidas de seguridad. La ley de construcción, explotación y conservación de autopistas regula este aspecto, obligando a las gestoras a mantener la vía y ofrecer servicios con normalidad, evitando mo-

4.105

euros de indemnización

La gestora de autopista debe abonar esta cantidad al conductor que sufrió el atropello por jabalí, por los daños provocados.

lestias, inconvenientes y peligros a los usuarios.

En los últimos meses, vienen siendo habituales noticias sobre accidentes similares, como consecuencia del aumento de la población de estos mamíferos en la región catalana y otras áreas del norte del país como Aragón, País Vasco y Navarra. Se estima que la población de estos animales podría situarse en torno al millón de ejemplares en España en estos momentos y en el año 2025 podría duplicarse el número.

Informar de las causas de la baja

Para contribuir a valorar el rendimiento de los trabajadores, Netflix pone en conocimiento de un buen número de empleados la retribución de sus compañeros. Esto, según el 'Keeper test' (el sistema de evaluación laboral que tiene la compañía de EEUU), ayudaría a tener un criterio más claro para valorar de forma objetiva si la

labor de un trabajador se ajusta a lo que la empresa espera de él. Y esta práctica, según Alberto Novoa, director del área laboral de Ceca Magán, sería ilegal en España. "Simplemente desde la perspectiva de la protección de datos de carácter personal, la publicación indiscriminada e injustificada de las retribuciones de empleados serían

consideradas infracciones administrativas muy graves", explica Novoa, aludiendo al artículo 72 de la ley de 2018 sobre protección de datos. Además, tras despedir a un trabajador, Netflix envía un correo al resto de su plantilla explicando las causas de la baja, una práctica que incurriría en la infracción señalada anteriormente.



Ha aumentado el número de accidentes por impacto contra animales.