

CONSULTORIO LABORAL

TELÉFONO PERSONAL Y EMPRESA

¿Debe la persona trabajadora facilitar su número de teléfono y su cuenta de correo electrónico personal en régimen de teletrabajo?

Tras la pandemia se ha generalizado el régimen de teletrabajo en las empresas, que dio lugar a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. No obstante, son constantes las dudas o problemas derivados de la aplicación de esta normativa, que están dando lugar a diferentes pronunciamientos judiciales, a veces de signo contradictorio.

La Audiencia Nacional, del 2022, estimó parcialmente un recurso interpuesto por diferentes sindicatos, que impugnaban, entre otras, una cláusula del contrato de trabajo a distancia que señalaba que «el trabajador facilitará a la empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio».

La Audiencia Nacional declaró nulo este apartado del contrato, dado que la empresa no proveía a sus trabajadores de móvil ni correo de empresa, por lo que no se justificaba que fueran aquellos quienes pusieran sus medios personales a disposición del empleador.

Sin embargo, una reciente sentencia del Tribunal Supremo estima el recurso de la empresa, al entender que «la realidad social actual hace que la facilitación de esos datos, como medios de comunicación socialmente prototípicos, pueda ser necesaria, en efecto, para el desarrollo del contrato de trabajo», mencionando el art. 6.1.b) del Reglamento UE de protección de datos.

No obstante, el Supremo recuerda que solo es operativa esta cláusula por urgencia de servicio, por lo que sería deseable una mayor concreción de lo que es necesidad y urgencia, para evitar posibles y concretos incumplimientos de este apartado.

En definitiva, el debate está servido, pero la empresa debe reforzar los motivos de la necesidad de contar con estos datos en sus anexos a los contratos o acuerdos de teletrabajo, además de que siempre hay que facilitar los equipos necesarios para llevar a cabo la actividad.

PABLO GUNTIÑAS FERNÁNDEZ, es abogado laboralista, responsable empleo público en Vento

El turismo de invierno quiere reclutar 600 profesionales

El prestigioso Club Med, de capital francés, necesita cubrir perfiles en varias categorías laborales en sus complejos de lujo del norte europeo

Redacción

Las horas de día y sol para el turismo de playa se apagan en los países del sur de Europa y se encienden las luces del turismo de invierno en el norte europeo, con lo que se produce un trasvase de profesionales para cubrir las vacantes de empleo en distintos destinos de nieve. En este sentido, uno de los grupos más conocidos de las vacaciones todo incluido de alta gama, Club Med, acaba de lanzar una campaña de reclutamiento para cubrir 600 vacantes con jornadas en distintos puntos del país.

Así, el próximo 30 de septiembre, representantes del club estarán en Gijón durante la jornada de *Talent Day* para entrevistar a los aspirantes a trabajar en sus resorts premium y Club Med exclusive collection; el 18 de noviembre estarán en Marbella (Málaga) y otras reuniones más en Sevilla y Valencia, con fechas pendientes de concretar, según informa la organización.

La cadena francesa busca más de medio centenar de profesionales en las categorías de hostelería, cocina, alimentación y bebidas, soporte y ventas, cuidado infantil, bienestar, deportes, artes y entretenimiento. Y en cuanto al perfil de los aspirantes, puntúa el talento y la experiencia previa.

Quienes formen parte de la plan-



Imagen de uno de los resorts de invierno de la cadena francesa de turismo de lujo

tilla del grupo lo hacen en «una empresa que impulsa las trayectorias profesionales. A lo largo de su carrera, nuestros empleados disfrutan de un acompañamiento personalizado, formación continua y numerosas oportunidades de movilidad entre más de los 70 resorts», se explica en la convocatoria. Además del trabajo, en «Club Med hacemos todo lo posible para ofrecer a cada profesional los medios para construir una trayectoria a medida, ampliar sus competencias, evolucionar rápidamente y tejer una sólida red pro-

fesional y humana». Lo consigue porque además del salario, sus empleados disponen de alojamiento y comidas con una cuota y acceso a las instalaciones, al material y a las actividades (piscina, gimnasio, esquí, etcétera). Se trata de ventajas adicionales que añaden valor al contrato.

RESTAURACIÓN

Todas las áreas y facetas laborales son importantes para la compañía. Sin embargo, en restauración quiere darle un enfoque especial y para ello crea «entornos

de trabajo modernos, equipos de última generación y una dinámica colectiva llena de sentido. Los equipos cocinan en directo en módulos abiertos e integrados en el espacio de restauración, ofreciendo un escenario vivo, envolvente y acogedor; que valoriza su oficio, al tiempo que refuerza la proximidad con los clientes», resaltan.

Club Med cambia el sol por la nieve, pues durante el verano también son conocidos sus complejos hoteleros en el Mediterráneo, especialmente en Francia, Italia y Portugal.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

NOTIFICACIONES TRIBUTARIAS A DOMICILIO

Desde la entrada en vigor, en el año 2016, de la Ley 39/2015 estableciendo la obligatoriedad de las notificaciones electrónicas para las relaciones entre las personas jurídicas y la Administración pública, dichas notificaciones se han convertido en la forma ordinaria de gestión tributaria.

En definitiva, las empresas tienen la obligación de relacionarse por vía electrónica, incluidas todas las comunicaciones y notificaciones que la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) efectúa en sus procedimientos tributarios. Esta forma de relacionarse implica ventajas indudables —eficacia, rapidez, seguridad y ahorro de medios—, pero no puede suponer, en ningún caso, menores garantías de los derechos del con-

La Agencia Tributaria, pese a la comunicación expresa que mi sociedad ha realizado para que efectuase las comunicaciones de un expediente sancionador en el domicilio de nuestro asesor fiscal, ha continuado realizándolas únicamente de forma electrónica. Al no haber accedido a dichas notificaciones en plazo, cuando las hemos visto el expediente ya estaba en apremio. ¿Puede la Administración desconocer nuestra comunicación designando un domicilio para notificaciones? ¿Qué efectos tiene esta omisión?

tribuyente.

Con relación a la consulta planteada, la cuestión radica en si la Administración, en un procedimiento iniciado de oficio, debe acceder a la petición de la empresa para que las notificaciones de ese expediente se practiquen en un domicilio expresamente designado a tal efecto por la sociedad. Todo ello, considerando que pudiera estar en juego el derecho de defensa, al coincidir tal domi-

cilio indicado con el de un despacho especializado en materia fiscal, encargado del asesoramiento y la defensa de la empresa en el asunto respectivo.

El Tribunal Supremo viene a reconocer este derecho, admitiendo que el contribuyente designe libremente un representante y, además, el derecho que tiene este último a recibir las actuaciones del procedimiento en su domicilio. Todo ello, en cuanto la

correcta recepción de las notificaciones constituye elemento clave dentro del derecho de defensa.

En conclusión, conforme a la más reciente jurisprudencia, la Agencia Tributaria no puede desconocer la solicitud de que las notificaciones del expediente sancionador fuesen remitidas al asesor fiscal de la empresa.

Tal desconocimiento, junto con la falta de acceso a las notificaciones electrónicas, constituiría una vulneración del derecho de defensa y del principio de confianza legítima que daría lugar a la nulidad del expediente tributario.

CARUNCHO & TOMÉ.
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAPURIS.
www.caruncho-tome.com