

CONSULTORIO LABORAL

EL USO DEL TELÉFONO EN EL TRABAJO

¿Se puede despedir a un trabajador por hablar por teléfono?

El pasado mes de noviembre, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictó una sentencia que ha causado cierto revuelo. En la misma, confirmaba la procedencia del despido disciplinario de dos trabajadoras de la misma empresa que hablaban entre sí durante horas a través del teléfono fijo de la compañía. El supervisor de una de las trabajadoras se dio cuenta de que pasaba largas horas hablando por teléfono en voz baja. Fue entonces cuando lo puso en conocimiento del departamento de recursos humanos, que inició una investigación interna. Se concluyó, tras el análisis de las conversaciones grabadas de las trabajadoras, que habían estado hablando de asuntos personales más de 14 horas en 21 días, e incluso más de 4 horas seguidas en un solo día. Las preguntas que surgen al conocer esta noticia son las siguientes: ¿Se puede despedir a un trabajador por hablar por teléfono? ¿No se vulnera el derecho a la intimidad de las trabajadoras? ¿No se vulnera el secreto de las comunicaciones?

En este caso, la empresa había remitido a los trabajadores un protocolo de medios informáticos (entre los que se encontraba el teléfono fijo) en el que se especificaba que dichos medios eran de uso exclusivamente profesional. Además, en el protocolo, se indicaba que la empresa podría controlar su uso y los medios que utilizaría para ello. Por último, se advertía que la compañía podría adoptar medidas disciplinarias en caso de incumplimiento de esta normativa. Y es precisamente por este motivo, que las trabajadoras conocían el uso profesional de los medios puestos a su disposición y las consecuencias de su incumplimiento, lo que motivó que la empresa estuviera habilitada para poder controlar y despedir a las trabajadoras sin vulnerar sus derechos fundamentales. Por ello, resulta de vital importancia que las empresas cuenten con un protocolo de medios informáticos que les permita ejercer sus facultades de vigilancia y control de los trabajadores con todas las garantías.

GLORIA PIRE CASTAÑO abogada
laboralista en Vento abogados y
asesores (www.vento.es).

La gestión de personal se hace ahora a golpe de clic

Workards es la solución gallega para los recursos humanos: conecta a empresa y equipos para trámites como nóminas, bajas o cálculo de horas destinadas a proyectos

Gladys Vázquez

Es el «niño bonito» que nació justo antes de la pandemia. Así define el equipo de Qaroní, una empresa tecnológica de Oleiros, su *software* estrella. Se llama Workards y es una herramienta de gestión integral de Recursos Humanos con la que ya han llegado a casi medio centenar de clientes. «La compañía empezó en diciembre del 2019 y la verdad es que teníamos para Workards un plan diferente. Cuando empezó la pandemia, nos dijimos 'vaya momento para emprender', pero había que sortear esta ola y nos pusimos en marcha», explica José Delgado el CEO y fundador de Qaroní. «Todo empezó con el registro horario. Nos dimos cuenta que ponerlo en orden era una necesidad para las empresas y llevarlo a cabo era un engorro. Las estadísticas nos decían que el 70 % de las firmas llevaban el registro en papel». Cuando empezaron a tener clientes, y la pandemia se llevó por delante la forma habitual de trabajar, se dieron cuenta de que el modelo tenía otras oportunidades. «Nos hemos ido convirtiendo en una plataforma de Recursos Humanos». Una solución con múltiples funcionalidades, que salva incluso la actual distancia entre la empresa y sus equipos. «El empleado tiene todo a mano. Puede descargar una *app* y fichar



José Delgado es uno de los fundadores de Qaroní, el origen de Workards.

desde un reloj inteligente, desde su móvil o su ordenador. Puede acceder a sus datos, pedir las vacaciones o tramitar una baja. Hay empresas que ya tienen sistemas, como el de huellas, y también lo podemos integrar».

El objetivo de Qaroní es convertir a Workards en el referente en la gestión de los Recursos Humanos de todo el país. «El teletrabajo ha llegado para quedarse. Nuestra plataforma ayuda en el día a día a disminuir el impacto. Empleados, equipos y empresa pueden estar in-

terconectados. Todo esto no solo alejó a la plantilla de los Recursos Humanos. La empresa ha perdido visión de su día a día». Workards informa, por ejemplo, del equipo que está disponible en cada momento. De qué personas están de días libres o de cómo están organizadas las vacaciones. «Otro aspecto que hemos abordado, y que creemos que estaba descuidado, es el tema de los puestos de trabajo que requieren movilidad. Empleos, como la paquetería, que no tenían una forma de justificar que

están trabajando. Además, las empresas pueden saber cuántas horas se están imputando a los proyectos y cuánto se invierte en cada cliente», explica. Aunque joven, esta solución innovadora ya les está dando grandes alegrías. Hace solo unos meses, presentaban el proyecto en Lanzadera, la aceleradora de Juan Roig. También han recibido reconocimientos por el crecimiento de su equipo. Y es que Qaroní la fundaron José Delgado, Mario A. Contreras, Luis Santiago y Julio Amaya, pero ahora son ya nueve personas en el equipo. «Los fundadores empezamos con mucha ilusión. Teníamos mucha experiencia en el *fintech* y somos expertos en sistemas de pagos digitales». Ellos están detrás de los más de 100.000 bonos Presco, la campaña de incentivos al consumo local que puso en marcha el Concello da Coruña. «Ahorra estamos desarrollando un proyecto que pretende ser la base de datos de la corporación Abanca a nivel internacional».

Con Workards se han puesto a escuchar al cliente. Su solución es adaptable a todo tipo de empresas y sectores. La desarrollan en base a las necesidades. Su precio, una cuota mensual o anual según el número de trabajadores. «A las compañías de menos de cinco empleados les subvencionamos nosotros parte del coste. Apostamos por ellos».

CONSULTORIO EMPRESARIAL

CONSEJERO DELEGADO Y FACULTADES LIMITADAS

Con carácter general, la normativa societaria establece que será ineficaz frente a terceros cualquier limitación de las facultades representativas de los administradores de una sociedad, incluso aunque se encuentre inscrita en el Registro Mercantil. No obstante, a la hora del nombramiento de consejero delegado, con atribución de todas las facultades del consejo de administración (excepto las legal y/o estatutariamente indelegables), resulta frecuente la inclusión de una limitación económica a tales facultades. Así, se especifica que, en todas aquellas operaciones cuyo importe sea superior a la cuantía fijada por el acuerdo de delegación del consejo, el consejero delegado no podrá actuar y firmar por sí solo, sino que ha de hacerlo con la participación con-

He mantenido relaciones comerciales con una sociedad, formalizadas en el correspondiente contrato, y por parte del cliente firmó la persona que era su consejero delegado. En fechas recientes, esta persona ha cesado en el cargo y los nuevos administradores me comunican que no van a proceder al pago de una serie de facturas pendientes porque el anterior consejero delegado se excedió en sus atribuciones y asumió obligaciones por importe superior al que tenía autorizado ¿Podría reclamar el cumplimiento de lo firmado aún cuando el ex consejero delegado hubiese excedido sus limitaciones económicas?

currente de otros miembros del propio consejo.

A pesar de las dudas que en el pasado se plantearon en este tipo de supuestos, actualmente, se entiende que ha de primar la protección de los terceros que contratan en el tráfico mercantil de la respectiva sociedad. De tal forma que no puede, ni debe, obligarse a dichos terceros a iniciar una labor de investigación acerca de si las facultades del consejero dele-

gado tienen algún tipo de limitación; ya sea vía estatutos sociales o, como en el caso que nos ocupa, en virtud del acuerdo del consejo de administración.

En definitiva, las limitaciones a las facultades representativas de un consejero delegado serán ineficaces frente a terceros, incluso cuando constasen en el Registro Mercantil. La sociedad viene obligada al cumplimiento de cualquier contrato firmado por el

consejero delegado, con independencia de que este tenga sus facultades limitadas y se hubiere excedido en el ejercicio de las mismas.

La única excepción se producirá cuando el tercero que contrata con la sociedad actúe de mala fe (esto es, que sea plenamente conocedor que el consejero delegado está actuando más allá de las facultades que le corresponden), o sin tener tal conocimiento, actúe con culpa grave; pues si hubiera actuado con una mínima diligencia debiera haber alcanzado tal conclusión acerca de la irregular conducta del consejero delegado.

CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL.
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAAJURIS.
www.caruncho-tome-judel.es