

María Luisa Segoviano, presidenta de la Sala de lo Social del TS: “Nuestro reto es acortar los tiempos de resolución de asuntos”

Luis Javier Sánchez | 29 octubre, 2020

El próximo 11 de noviembre la magistrada **María Luisa Segoviano** tomará posesión como nueva **presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, hasta entonces se mantiene como presidenta en funciones de la Sala Cuarta.

Se trata de la **primera mujer que preside una Sala del Tribunal Supremo en sus 200 años de historia**, su elección se conoció a finales del pasado mes de septiembre.

En la Sala de lo Social es la única del Alto Tribunal en la que hay paridad de mujeres y hombres.



En esta conversación que mantiene con Confilegal aclara las ideas clave de su gestión como elemento clarificador de la **legislación laboral, muy prolija en los últimos meses, como consecuencia de la pandemia de Covid-19, con 16 Reales Decretos Leyes.**

“El derecho laboral se enfrenta a su mayor reto en su historia que es cómo asimilar el impacto económico y social del Covid-19. **La crisis del 2008 generó también muchos pleitos, pero en esta crisis la nueva regulación ha adaptado figuras como los ERTE o el propio teletrabajo**”, aclara.

“**Nos preocupa que el número de asuntos pendientes en materia laboral se incremente de forma exponencial.** Toda esta legislación y los litigios que van a generar, en casos de que las empresas cierren tras los ERTE y se vean demandados por sus trabajadores. También nos llegarán asuntos de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia”.

En este escenario, señala, “hay que establecer unos criterios de prioridades que la ley lo concede. **Si llegan recuerdos de esas normas nuevas, queremos que esos asuntos se deliberen y voten con una cierta premura, sin seguir el orden clásico que se sigue en el Supremo habitualmente**”.

Con esta medida, “la idea es reducir el tiempo de nuestros recursos de casación y unificación de doctrina, es año y medio y si es la otra casación ordinaria suele ser de un año. **Se trataría de reducir a la mitad el tiempo de respuesta por esta Sala de lo Social**”.

Son asuntos, explica, que afecten de forma notable a trabajadores y empresas y hay que **dotar de criterios a los Tribunales Superiores y juzgados de lo Social.**

“Se necesita de forma urgente una reforma procesal en toda la jurisdicción social”

Para esta jurista, más que modificar la reforma laboral, “en estos momentos lo que **se necesita de forma urgente es una reforma procesal en toda la jurisdicción social** que agilizase los procedimientos, plazos y tiempos de respuesta de los órganos judiciales para resolver los asuntos pendientes”.

Segoviano explica a Confilegal que “hay muchos asuntos similares, una vez que resuelves uno, los otros los tienes que resolver por sentencia, cuando **existen instrumentos como el que utiliza el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que una vez que resuelve el asunto con un sentencia, los que entran y son muy parecidos pone un auto más ligero de resolver**”.

Algo similar, indica, es “**el pleito testigo de la jurisdicción contenciosa**, se resuelve uno y de ese se da traslado de la solución al resto de litigantes de otros pleitos para que se extienda el efecto de cosa juzgada”.

Sostiene que estos dos elementos “son importantes y en la jurisdicción laboral no los tenemos. **La reforma del procedimiento laboral es urgente y hay que ver la forma de ponerla en marcha para reducir los tiempos de espera**”.

Pandemia y Sala de lo Social

Segoviano destaca que ya durante el confinamiento decretado en marzo como consecuencia de la pandemia, “**la Sala de lo Social no retrasó la resolución de los asuntos**. Deliberamos de forma telemática con el uso de los correos y la videconferencia. Intentamos respetar el orden de los asuntos. **El 90% de los asuntos salieron adelante**, el otro 10% lo dejamos aparcados para el final del Estado de alarma”.

Ante un eventual segundo confinamiento, **la Sala de lo Social tiene previsto un plan de trabajo parecido al que ya realizó en marzo**. “Utilizaremos la tecnología y nuestra firma digital para resolver los asuntos que tengamos que tratar sin demoras”.

Respecto a la normativa del teletrabajo comenta que “es posible que genere problemas en su adaptación, en una empresa hay trabajadores que defienden esta medida y otros más partidarios de acudir al centro de trabajo. **Se trata de lograr acuerdos para implantar la normativa porque no puede imponerse**. En muchas empresas se alterna lo presencial con el teletrabajo”.

Cuestiones como los costes del teletrabajo o la llamada desconexión digital pueden aparecer como elementos que generen fricción entre la empresa y sus profesionales. “**El teletrabajo no le puede generar ningún coste al trabajador, lo que recibe sería una indemnización por los gastos que ha tenido junto con su salario**”.

Sobre la desconexión digital, Segoviano recuerda que **es un derecho del trabajador teletrabaje o no**, como se aprobó en la última Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) de diciembre de 2018. “**Se trata de que tras tu jornada de trabajo, la empresa no pueda mandarte más información porque estás en tu periodo de descanso**”.

También señala que “**solo en situaciones excepcionales, puede la empresa comunicarse con el trabajador**. En Alemania las empresas desconectan el servidor para evitar dirigirse al trabajador y evitar que éste trabaje fuera de su horario de trabajo. De momento no nos ha llegado ningún asunto”.

Normativa repartidores, a la espera

Otro tema de actualidad relacionado con la jurisdicción social es **la regulación de la actividad de los trabajadores de plataformas digitales**. La Sala de lo Social del Supremo ya se ha pronunciado con una sentencia en la que reconoce la laboralidad entre un repartidor o ‘rider’ y la empresa Glovo.

Una sentencia que está en la mesa de la ministra de Trabajo, **Yolanda Díaz**, de cara a configurar una nueva normativa que regule a este colectivo de profesionales. Las negociaciones ya están en marcha en la mesa del diálogo social.

Segoviano indica que en esa sentencia se establecían unos elementos que definían la laboralidad de estos profesionales. **“Otra cosa es que todas las plataformas funcionen igual**. En dicho fallo lo que vimos es que los rasgos que se indicaban apuntaban a la existencia de una relación laboral que viene regulada en el Estatuto de los Trabajadores”, aclara.

Para esta jurista que este tipo de asuntos centren el debate en la mesa de diálogo social entre el Gobierno, sindicatos y patronales es una buena noticia, **“los acuerdos de este tipo tripartitos son necesarios y es la mejor solución que pueda darse para regular una determinada cuestión desde el consenso”**.

Estatuto de los Trabajadores

En cuanto al Estatuto de los Trabajadores y su vigencia, cuando desde esa mesa de diálogo social se habla de su reforma y adaptarlo al siglo XXI, la presidenta de la Sala Social del Supremo señala que **“se está cuestionando la reforma laboral del 2012, sobre todo lo que tiene que ver con la prioridad de los convenios colectivos sectoriales por encima de los de empresa habrá que ver si se modifica”**.

Subraya “que ahora se inician las negociaciones de muchos convenios colectivos, a final de cada año se denuncian y se empiezan a poner las bases de lo que será las condiciones del futuro convenio colectivo. **Vamos a ver como se va a resolver esta cuestión”**.



La magistrada María Luisa Segoviano en su despacho del Tribunal Supremo.

Segoviano confiesa que “se han producido muchas reformas parciales del Estatuto de los Trabajadores y algunas se han solapado, **al final los artículos quedan algo farragosos y extensos”**.

“No sería una mala idea crear un Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, parecido al concursal, pero sin su amplia extensión, que ya existe que ayudase a clarificar muchos de los temas en los que tiene competencia. **De esa forma sería más inteligibles y claros para empresarios y expertos**”, apunta.

La igualdad salarial en España

De las últimas modificaciones en materia laboral son dos Reales Decretos que buscan impulsar la **igualdad retributiva** entre hombre y mujer y frenar la brecha salarial.

Para esta jurista, ponente de alguna sentencia sobre igualdad, “hay que darse cuenta que **en algunas ocasiones las desigualdades aparecen en el mismo convenio colectivo que regula un plus a una categoría de trabajadores y no a otra. Curiosamente esa categoría está muy masculinizada**”.

Segoviano considera que “tanto la sociedad, como sus agentes sociales y los propios operadores jurídicos debemos tener claro que **el trabajo de igual valor debe tener igual salario**. Hay una serie de factores que pueden indicar que un trabajo es de igual valor que otro, aunque sea una categoría o un grupo profesional diferente con funciones distintas. **Hay que dar un paso más y analizar toda esta problemática**”.

En un momento de crisis como el actual, desde fuera da la sensación que los trabajadores pueden tener una merma de derechos. “En teoría, la ley tiene todo regulado y previsto, pero **el problema es la economía sumergida**, trabajadores atípicos y situaciones oscuras. **A algunos de estos temas los tribunales a veces llegan, pero es la inspección de Trabajo la que suele clarificar estos aspectos**”.

Para la presidenta de la Sala de lo Social del Supremo el papel de la inspección de trabajo y seguridad social es importante “hacen una labor clave y al mismo tiempo están en el mismo terreno de donde puede haber una ilegalidad. **Es fundamental que se siga contando con ellos y que se potencie su actividad** porque en algunos asuntos judiciales su papel es determinante”.

Control empresarial del trabajador

Desde la Sala de lo Social del Supremo **se sigue muy de cerca los fallos del TJUE y del TEDH** que en estos últimos años han sido claves para definir la esfera de intimidad del trabajador y los controles a los que puede estar sujeto en relación con las nuevas tecnologías.

“El principal problema sigue siendo la injerencia del empresario en el correo electrónico del trabajador en el propio lugar del trabajo. **En estas situaciones hay que examinar caso a caso y en qué condiciones se presta el trabajo y si ha habido advertencias del empresario al trabajador**”, explica.

Al mismo tiempo indica que “el empresario debe asumir unas cautelas para evitar un uso indebido de ese correo electrónico por parte de sus trabajadores y **advertir al trabajador que el uso de esas herramientas es solo laboral**”.

Segoviano alude a “que en este contexto hay una expectativa de privacidad que el empresario pueda vulnerar. **La sentencia Barbulescu del TEDH ya deja claro que debe existir una razón que justifique esa injerencia en el correo del trabajador**”.

En este escenario da la sensación que la transformación digital va a dar más poder al empresario a la hora de un control tecnológico de la actividad de sus profesionales.

“El uso de las nuevas tecnologías permite ese control sin entrar en espacios protegidos del trabajador, se puede saber el tiempo que lleva trabajando y sus pausas. **Es una nueva forma de vigilancia del empresario hacia el trabajador, algo más sutil que la existente**”.

Sobre esta sofisticación del control del empresario, Segoviano señala que “también lo podemos ver con el teletrabajo a través de las herramientas tecnológicas que utiliza. Sin embargo, **ante cualquier abuso puede presentar una demanda si entiende que ha entrado en su esfera de intimidad o acudir a la inspección de trabajo**”.

por [Luis Javier Sánchez](#).

Periodista jurídico, comunicador y consultor de comunicación.

Fuente: [Confilegal](#)