

CONSULTORIO LABORAL

VIGENCIA DE DOS CONVENIOS

? En un período de ultraactividad de un convenio cabe la concurrencia con otro convenio? ¿Cuál ha de aplicarse?

No es posible la concurrencia de convenios y esta prohibición persiste incluso una vez finalizada la vigencia del acuerdo durante su período de ultraactividad, puesto que durante este período se mantiene la expectativa de la negociación de un nuevo documento. Por ello, el convenio está vigente desde la constitución de la comisión negociadora del pacto impugnado hasta su firma, aunque estuviera en situación de ultraactividad, por cuanto la regulación legal deja perfectamente claro que el convenio permanece vigente durante un año desde su denuncia.

Para el supuesto de que se compruebe la existencia de concurrencia entre dos convenios, ha de iniciarse un procedimiento judicial de impugnación, en el que se solicita la inaplicación del convenio sectorial dado que concurre con otro acuerdo sectorial vigente.

El efecto derivado de la prohibición de concurrencia no debe ser el de la nulidad del convenio colectivo invasor, sino la declaración de su inaplicación mientras se mantenga vigente el otro pacto, tal y como viene sosteniéndose de modo reiterado y pacífico por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, y ello en atención a que el artículo 84.1 del ET no prohíbe la negociación de un convenio colectivo concurrente por el hecho de que su espacio esté ya ocupado por otro anterior, sino que de la literalidad de este precepto se desprende claramente que su punto de partida es la existencia de dos documentos válidamente negociados que coinciden en el tiempo.

En este escenario, la norma se limita a establecer una regla de solución de conflictos que, al otorgar preferencia aplicativa al convenio anterior, también indica de modo implícito que la situación en que queda el invasor es la ineficacia aplicativa y, por ello, no cabe anular un acuerdo posterior válidamente negociado por el hecho de que afectase o invada a otro anterior.

! **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es socia de Vento Abogados y Asesores.
www.vento.es

Tecnologías al servicio de los humanos, no en su contra

o Empresarios y directivos TIC, entre ellos el gallego Jesús Echarrí, lanzan un certificado que vigila y da fe del comportamiento ético de los algoritmos

o Manuel Blanco

Podría parecer una obviedad, pero, a la vista está, existen ya sobradas evidencias de lo contrario. La tecnología ha transformado el mundo que conocemos en el último siglo, y lo hará aún más en los próximos dos decenios al calor de la cuarta revolución industrial, hasta extremos que solo la ficción pudo soñar. Ocurre que también ha sido una herramienta pernicioso. Los algoritmos que trafican con datos de ciudadanos vulnerando su intimidad o el uso de esta información para alterar el curso de unas elecciones son solo ejemplos de una realidad que ha desatado la alarma. Hoy son ya muchas las voces que exigen una reflexión sobre el camino emprendido, sobre la necesidad de habilitar cortafuegos para contener estos desmanes. Y es sobre la base de estos temores como vio la luz hace unas semanas Good for Humans, un certificado que acreditará que la tecnología, así sea un servicio o un producto, cumple los estándares éticos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Tras el certificado, cuyos ingresos se destinarán a acciones sociales relacionadas con la tecnología (como cursos de nuevas habilidades y reorientación laboral), están destacados empresarios y directivos



El ingeniero coruñés Jesús Echarrí es uno de los impulsores del proyecto. | M. M.

del sector TIC español, entre los que figura el CEO de la coruñesa Improving Metrics, Jesús Echarrí. Junto a él, figuran también Rodrigo Menchaca, Bianca Dragomir, Carlos Álvarez y Diana Orero. Los cinco asistieron a la puesta de largo del proyecto en la reciente edición del Mobile World Congress de Barcelona, donde presentaron la iniciativa a numerosas empresas y multinacionales del sector. «La acogida fue muy muy buena —explica Echarrí—, porque todo el mundo entiende lo que proponemos: que la tecnología no sea

un fin, sino que esté al servicio de los humanos».

Good for Humans no nace ahora por casualidad. La implantación del 5G, en combinación con la inteligencia artificial e innovaciones como el Internet de las cosas o la realidad virtual, va a desencadenar cambios radicales en distintos ámbitos, tanto sociales como económicos. La tecnología va a estar presente de una forma hegemónica en todos ellos, de ahí que los impulsores del proyecto consideran vital establecer mecanismos que garanticen que su uso no desbor-

de a las sociedades a las que sirve.

El problema es básicamente de tiempos. Todas estas innovaciones van a generar cambios acelerados porque la creación de aplicaciones, el desarrollo de algoritmos, está siendo, y aún lo será más, imparable. La cuestión es que, paralelamente, la desconfianza entre la ciudadanía respecto de las tecnologías crece, como quedó de manifiesto recientemente en una encuesta encargada por la Comisión Europea. El certificado entra de lleno en este terreno. «Good for Humans —explican sus creadores— tiene un fin doble. Por una parte, servir de faro a las empresas para vincular sus productos y servicios a los ODS y, por otra, dar visibilidad a estos productos para que los consumidores puedan saber que están contribuyendo a un mundo mejor».

Los impulsores del proyecto explican que hasta la fecha no existía una entidad independiente que acredite que las tecnologías en el mercado cumplen unos estándares éticos, una inquietud «que cada vez preocupa a más empresas de forma individual». Good for Humans ocupará ese espacio, para lo que además alentará la creación en las compañías de una nueva figura: los *humanity managers*, un empleado que se encargará de tutelar que «la tecnología esté al servicio de las personas y no al revés».

CONSULTORIO EMPRESARIAL

RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA

Sí, efectivamente, la empresa puede ser responsable penal y ser condenada por un delito cometido por un trabajador, dado que tras la novedosa reforma del Código Penal del 2010, la empresa puede ser procesada por determinados delitos cometidos por sus empleados si fueron ejecutados en beneficio directo o indirecto de la compañía; salvo que esta tuviese implantado un programa de prevención de delitos que establezca medidas de control adecuadas.

La empresa puede ser condenada, en función de la gravedad del delito, a diversas penas, como multas, inhabilitaciones para obtener ayudas públicas y beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social, prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometi-

? Soy administrador de una SL y, según tengo entendido, las sociedades también pueden tener responsabilidad penal en determinados casos, ¿si se comete un delito por un empleado, la responsabilidad podría alcanzar a la empresa?

do el delito, suspensión de su actividad, clausura de locales y establecimientos o incluso la disolución de la empresa.

Y solo quedará exenta de responsabilidad si, previamente a la comisión del delito, ha implantado un modelo que incluya medidas de vigilancia y control para la prevención del delito, que debe cumplir los siguientes requisitos: 1) Identificar aquellas actividades de la empresa en las que se puedan cometer los delitos para ser prevenidos. 2) Establecer procedimientos sobre cómo se adoptan y ejecutan las decisiones en la empresa. 3) Es-

tablecer canales de denuncia de posibles delitos, o incumplimientos, que garanticen la protección del denunciante. 4) Establecer un sistema disciplinario que sancione el incumplimiento de las medidas del modelo. 5) Realizar una verificación periódica del modelo.

Es muy recomendable que la empresa tenga un programa de prevención penal, porque ayuda a prevenir la comisión de delitos y conductas delictivas y a evitar el daño reputacional que puede sufrir al verse involucrada en un proceso penal. Además, constituye una prueba en el caso de que se

produzca un procedimiento judicial penal de que la empresa, administradores o representantes legales han cumplido con sus obligaciones y pueden llegar a estar exentos de responsabilidad penal o, en todo caso, que sirva como atenuante del castigo. Por otra parte, evitar la responsabilidad civil subsidiaria y favorecer la imagen externa de la empresa y, por tanto, a generar la confianza de los clientes. Y además, la implantación de tales programas es cada vez más necesaria para poder operar en España con empresas de la Unión Europea, de EE. UU. y en mercados internacionales.

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