

Revista

Diciembre 2018

CONTENIDO

Noticias

Aprobado el Plan de Empleo Joven 2019-2021 para la formación e inserción laboral de los menores de 30 años.

Aprobado el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2019.

Los riesgos psicosociales en el trabajo.

SENTENCIAS DEL MES



Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de octubre de 2018. Validez del acuerdo de empresa con compromiso de no ejecutar despidos por causas objetivas.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de septiembre de 2018. Posibilidad de alegar la existencia de grupo de empresas, por primera vez, en la demanda de impugnación de medida colectiva

APROBADO EL PLAN DE EMPLEO JOVEN 2019-2021 PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS MENORES DE 30 AÑOS

El pasado 12 de diciembre de 2018, el Consejo de Ministros aprobó el Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 con un respaldo absoluto de la mesa de diálogo social. Su principal objetivo es la reducción de la tasa de paro juvenil hasta el 23,5%, consiguiendo, en consecuen-

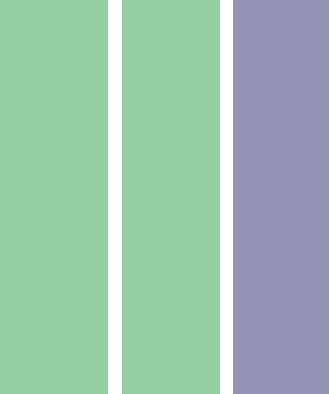
cia, que 168.000 desempleados menores de 25 años se incorporen al mercado laboral.

Además, con esta medida se pretende mejorar los procesos de inserción laboral y cualificación de las personas jóvenes, dotándolas de más competencias profesionales; fomentar un nuevo modelo económico

basado en la productividad y el valor añadido; eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género; y otorgar especial atención a los colectivos más vulnerables.

La configuración del Plan gira en torno a seis pilares fundamentales: orientación, formación, oportunidades de empleo,





igualdad, emprendimiento y mejora del marco institucional y la adopción de 50 medidas diseñadas desde un punto de vista integral y sistemático.

La orientación impulsa la intermediación activa y la personalización de los servicios en base al diagnóstico y diseño de itinerarios de inserción y formación individuales. Una de las prioridades de este eje es el Programa ORIENTAJOVEN, que supondrá la creación de una red de 3.000 personas que se responsabilizarán de la orientación, complementados por una red de mediadores jóvenes, provenientes de organizaciones sociales que atenderán a través de la ventanilla única. Asimismo, se orientará a jóvenes inmigrantes con atención integral para inserción laboral de menores no acompañados y la participación de la FEMP y la red SIJ-INJUVE, con más de 100 mediadores adicionales. En el marco de la formación, se establecen actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación dual y en alternancia con la actividad laboral, que permita al beneficiario mejorar su experiencia profesional. Se trata de facilitar

la inserción laboral mediante Programas de formación con compromiso de contratación, incluyendo la cotización por desempleo en contratos de formación, y programas de segunda oportunidad con becas.

En cuanto a las oportunidades en el empleo, tiene como finalidad incentivar la contratación y el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad, especialmente discapacitados, personas en situación de exclusión social, víctimas de terrorismo y mujeres víctimas de la violencia de género. Este eje incluye la creación del Estatuto de las prácticas no laborales, y el desarrollo de programas de retorno del talento y de apoyo a la movilidad.

En relación a la Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, establece medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres jóvenes en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las actividades de este eje promueven el impulso al trabajo de los Agentes de Igualdad, el fomento de startup o proyectos tecnológicos para mujeres

jóvenes, y el apoyo a la mujer joven en el entorno rural.

El emprendimiento tratará de incentivarse mediante la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, dinamizando el desarrollo económico local, con medidas como el impulso a programas piloto con empresas de vanguardia con experiencia en programas de startup, y el fomento de los convenios con organismos intersectoriales de autónomos.

Por último, para conseguir la mejora del marco institucional, se recogen acciones de mejora en gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a través del impulso de la accesibilidad, la transparencia y la coordinación.

APROBADO EL REAL DECRETO 1462/2018, DE 21 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2019

La subida del Salario Mínimo Interprofesional propuesta por el Gobierno para el año 2019, que tanto ha dado de que hablar durante largo tiempo, al fin se ha materializado con la aprobación del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre y su publicación en el Boletín Oficial del Estado el 27 de diciembre de 2018.

Por tanto, las cuantías indicadas en dicha norma deberán regir a partir del 1 de enero de 2019, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar.

El SMI para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 30 euros/día o 900 euros/mes. Además, en el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquél.

El salario mínimo está referido

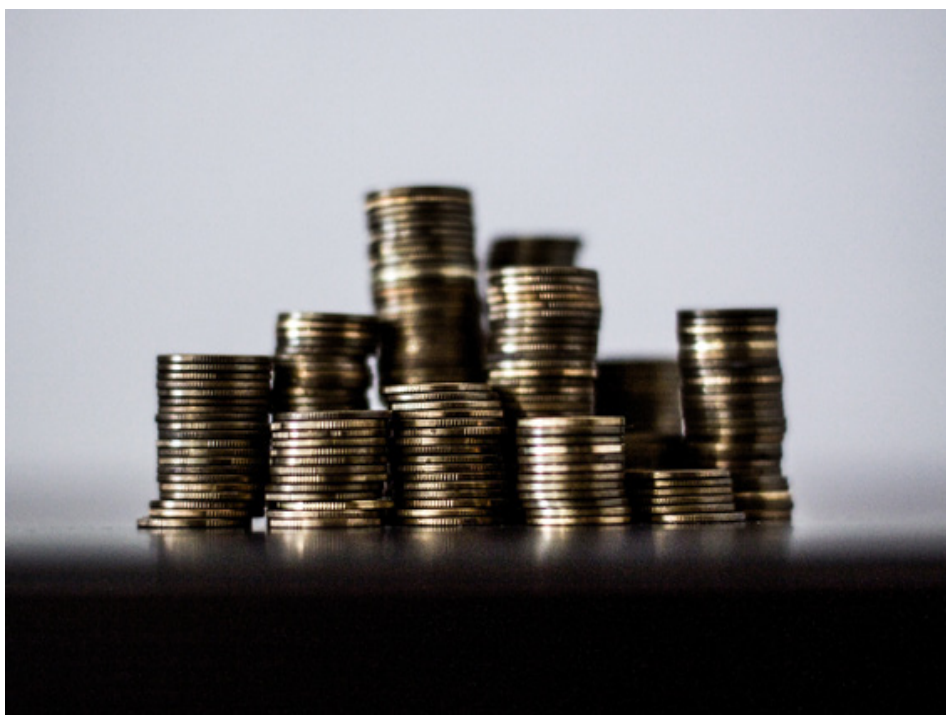
a la jornada legal de trabajo en cada actividad, de forma que si se realizase una jornada inferior se percibirá la parte proporcional.

Así las cosas, las nuevas cuantías representan un incremento del 22,3% respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, en línea con el Acuerdo de Presupuestos Generales del Estado para 2019 suscrito entre el Gobierno y Unidos Podemos.

El incremento del salario mínimo, conforme a lo previsto en

este Real Decreto, no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que vinieran percibiendo los trabajadores, cuando tales salarios en su conjunto y cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.

Los trabajadores eventuales y temporeros, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, percibirán junto al salario mínimo la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos y de las dos gratificaciones extraor-



dinarias, sin que la cuantía del salario pueda resultar inferior a 42,62 euros por jornada legal en la actividad.

En cuanto al salario mínimo interprofesional de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, será de 7,04 euros por hora efectivamente trabajada.

En el mismo Real Decreto, se recogen las reglas de afectación de las nuevas cuantías del SMI a las referencias existentes en otras normas.

En este sentido, las nuevas cuantías del SMI no serán de aplicación a las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto de las comunidades autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla y las entidades de la Administración local que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario; y tampoco a los contratos o pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del SMI.



En defecto de disposición o acuerdo en contrario, en estos supuestos la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2019 a: a) las vigentes en 2016, incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementa el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2019, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que estuvieran también vigentes a 1 de enero de 2017; b) las vigentes en 2017, incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementa el IPREM para 2019, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2017 y que estaban vigentes el 1 de enero del 2018; c) las vigentes en 2018,

respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2018 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto.

Todo ello sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del SMI que se establecen para 2019, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

La Organización Mundial de la Salud dio un paso importante al considerar la salud no como la simple ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar biopsicosocial. Dentro de los riesgos psicosociales podemos considerar el estrés que se ocasiona como consecuencia de las grandes cargas de trabajo y el bajo nivel de control sobre el mismo, el acoso laboral -también conocido como mobbing- o el acoso sexual, entre otros.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define los riesgos psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Los factores de naturaleza psicosocial pueden pasar más

desapercibidos, ya que aunque la identificación de las causas deba iniciarse en las condiciones laborales, sus consecuencias van más allá de la propia actividad laboral (insatisfacción, ansiedad, depresión, angustia, estrés,...). Además, las causas no resultan tan evidentes como en otro tipo de riesgos y, además, las consecuencias pueden manifestarse en el trabajador diferidas en el tiempo.

¿Por qué abordar la prevención de los riesgos psicosociales? Existen al menos cinco razones de peso para ello:

1) Conseguir un cumplimiento íntegro de la normativa vigente. En el RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención se obliga a los Servicios de Prevención Ajenos a disponer de expertos en esta materia y se definen los contenidos que debe incluir la formación como Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales en sus distintos niveles y, en todos ellos, se incluyen conceptos y capítulos sobre Psicosociolo-

gía. Igualmente, la Ley 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social no hace distinciones al respecto y, por tanto, podemos decir que las cuatro disciplinas preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía-Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo) se encuentran al mismo nivel a la hora de aplicar la legislación vigente. Por ello, para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el incumplimiento en evaluación de riesgos psicosociales o en su correspondiente planificación de la actividad preventiva, en lo referido a riesgos psicosociales, es sancionable de la misma forma y al mismo nivel que si el incumplimiento hubiese ocurrido en cualquier otra disciplina preventiva; en materia de riesgo psicosocial serán, como mínimo, de carácter grave y pueden conllevar el inicio de procesos judiciales.

2) Desde un punto de vista ético-moral, porque la prevención de riesgos laborales es una obligación del hombre

para con el hombre y, por tanto, la prevención de riesgos psicosociales también lo es, debemos tener en cuenta los daños morales que sufren, y posiblemente sufrirán durante mucho tiempo, las personas que se han visto implicadas como víctimas en casos de acoso o estrés elevado y persistente, por ejemplo. Los efectos sobre las personas trascienden en gran medida de la esfera del trabajo y afectan a la totalidad de la vida de las personas, tanto del implicado como de su entorno más cercano. Estos daños también pueden ser objeto de cuantificación en las demandas por acoso laboral, por ejemplo.

3) Desde lo que aporta para la mejora de la productividad de los trabajadores en la empresa para la que presten servicio; un empleado sometido a una situación de riesgo psicosocial, en términos generales, producirá menos que una persona con un ambiente de trabajo óptimo en todas las facetas psicosociales.

4) La judicialización de aspectos vinculados con el riesgo psicosocial empieza a ser importante y todos conocemos casos de acoso sexual o laboral, por ejemplo, que han llegado a instancias judiciales. Con ello, el riesgo de conflicti-

vidad interna y consecuencias jurídicas se va convirtiendo en notorio.

5) Estos aspectos de la vida laboral pueden dañar la reputación de la empresa y, por tanto, nos encontramos con un riesgo reputacional que aumenta conforme el tamaño y conocimiento social de la empresa afectada. Además, se da el efecto de que a mayor conocimiento social de estos hechos se incrementan el número de demandas derivados de otros hechos de similares características.

Cualquiera de los cinco puntos de vista justificaría por separado la aplicación adecuada de la prevención de riesgos psicosociales, pero si los sumamos la justificación es tan rotunda que resultará complicado sustraerse a entender la necesidad de aplicarla.

Y, abundando desde un punto de vista laboral, se está empezando a conocer algún caso de intento de aplicar el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores acerca de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador debido a incumplimiento grave por parte del empresario en materia de prevención de riesgos laborales y, en concreto, por falta de actuación en materia de prevención del riesgo psicosocial.

Aunque en este asunto queda mucho aún por andar, definir y concretar con respecto a la interpretación jurídica.

Ante todo lo anterior, no debe ponerse en práctica la prevención sólo con el fin de evitar las anteriores consecuencias negativas para la empresa u organización. Las consecuencias de la prevención de riesgos psicosociales para el trabajador, el grupo y la organización son evidentes. Disponer de un ambiente de trabajo que contribuye a la salud del personal tiene efectos positivos ya que los empleados se sentirán bien atendidos en sus necesidades por parte de su empresa, generará actitudes positivas hacia la misma (satisfacción, compromiso, lealtad, implicación en la tarea...) y esas actitudes se manifiestan en resultados también beneficiosos para la organización (disminución del absentismo, de la rotación, aumento del desempeño laboral, etc.).

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 23 DE OCTUBRE DE 2018

¿ES VÁLIDO EL ACUERDO DE EMPRESA QUE INCLUYE UN COMPROMISO DE RENUNCIA A DESPEDIR?

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo hacer referencia a un despido objetivo por causas económicas al amparo del artículo 52 c) del ET. En el supuesto enjuiciado, existía un acuerdo de empresa que incluía varias medidas de reorganización productiva, de reducción salarial y, especialmente, un compromiso empresarial de renuncia a recurrir a despidos objetivos o colectivos por causas económicas y productivas durante los años 2011-2015.

El Alto Tribunal entiende que un acuerdo de dichas características es válido, dado que no nos encontramos en presencia de una renuncia en sentido técnico y estricto –un abandono o una expulsión de un derecho del ámbito de su titular- sino de un compromiso de no ejercicio de una facultad que le concede el ordenamiento jurídico, como es extinguir el contrato cuando concurren causas habilitantes para ello, a cambio de otros compromisos adquiridos por la contraparte del acuerdo colectivo –modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en el marco de la misma, una reducción salarial.

En segundo lugar, porque tal compromiso de no ejercicio del despido por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas se produce en el marco de un acuerdo de empresa en el que, a diferencia de lo que ocurre en un convenio de ámbito supra-empresarial, quien asume el compromiso de no utilización del despido es el titular del derecho o de la facultad a cuya utilización se renuncia temporalmente. Por ello, aunque se pueda entender que la facultad de despedir cuando concorra causa legalmente habilitante para ello es consustancial o parte integrante del derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE), la disposición sobre el ejercicio del derecho la realiza su titular y no una asociación empresarial en la que puede estar integrado o no. Hay que tener en cuenta, además, que ese sacrificio de la libertad de empresa se realiza en beneficio de la estabilidad o garantía en el empleo (art. 35 CE) y a través del instrumento de la negociación colectiva en el marco de la libertad negocial (art. 37 CE).

Aunque la empresa alegue que las circunstancias económicas que abonaron el pacto han variado sustancialmente desde la formalización del acuerdo, no puede desconocer unilateral-

mente los compromisos alcanzados con los representantes de los trabajadores, que por su parte habían asumido otros sacrificios, por lo que viene obligada a negociar su modificación mientras se mantuviesen vigentes aquellos acuerdos.

Si ya en el ámbito del Derecho civil la modificación de lo previamente pactado teniendo en cuenta unas circunstancias concretas es difícilmente modificable -salvo cuando existe un cambio de tal relevancia que, de no hacerse, origina un desequilibrio entre las partes o desnaturaliza el contrato en cuestión-, con mayor motivo han de sostenerse obstáculos a ella en el ordenamiento jurídico laboral.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 18 DE SEPTIEMBRE DE 2018

NADA IMPIDE QUE LA RLT PUEDA ALEGAR EN LA DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE SUSPENSIÓN COLECTIVA LA EXISTENCIA DE UN GRUPO LABORAL DE EMPRESAS AUNQUE NO LO HAYA HECHO DURANTE EL PERIODO DE CONSULTAS

Aunque la obligación de negociar de buena fe durante el periodo de consultas que imponen los artículos. 47.1 y 51.2 del ET es exigible tanto a la empresa como a la RLT, no es discutible que en lo referente a la posible existencia de un grupo laboral de empresas recae en primer lugar sobre la empresa que insta la adopción de ese tipo de medidas, por ser la que tiene conocimiento de los vínculos internos que pudieren existir con otras sociedades, motivo por el que debería de exponer esa situación a la parte social durante el periodo de consultas y facilitar los datos relativos al conjunto del grupo empresarial, que se configura como el verdadero y real empleador con el que debería sostenerse la negociación con vistas a la consecución de un acuerdo.

Bajo esa premisa, cuando la empresa no ofrece elementos de juicio atinentes a las relaciones internas que pudiere tener con otras sociedades, ni hace mención de dato alguno que apuntara hacia la hipotética existencia de un grupo laboral, no es exigible a la RLT que en cumplimiento de ese deber de buena fe esté compelida a alegar imperativamente esa cuestión de manera preceptiva y como requisito ineludible para poder plantearla posteriormente en una eventual demanda judicial, hasta el punto de que, si no lo hace durante esa fase de negociación, la precluya definitivamente la posibilidad de ejercitarlo en la ulterior demanda.

Si las sospechas de las que pudieren disponer los trabajadores sobre la eventual existencia de un grupo laboral son endebles y escasamente fundadas, es perfectamente legítimo que su estrategia negociadora pase por no sacar a colación esos frágiles indicios, si consideran que con ello

se perjudica o complica el éxito de sus pretensiones durante el periodo de consultas. Pero una vez que el periodo de consultas ha finalizado sin acuerdo y la empresa adopta la decisión de aplicar unilateralmente tales medidas, nada impide que aleguen en la demanda la existencia de un grupo laboral para llevar a juicio aquellas sospechas e intentar acreditar que efectivamente concurre tal circunstancia.

En el caso analizado, la RLT solicitó durante el periodo de consultas determinada información y documentación de las diferentes sociedades demandadas, sin que concurra el menor indicio que permita considerar que su actuación era fruto de una torticera estrategia destinada a burlar la presencia de otras sociedades en dicho periodo.

No es de apreciar por tanto un incumplimiento de la obligación de negociar de buena fe durante el periodo de consultas que obste la posibilidad de incluir en la demanda la pretensión de condena solidaria de todas las sociedades (Vid. SAN, de 7 de noviembre de 2016, núm. 165/2016, anulada por esta sentencia en la que se ordena la reposición de las actuaciones al momento inmediatamente anterior a la misma, con devolución del asunto a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para que dicte nueva sentencia en la que entre a valorar y resolver todas las cuestiones



NAVARRO & ASOCIADOS ESTÁ FORMADA POR MÁS DE 30 PROFESIONALES QUE CUBREN DISTINTAS ÁREAS ECONÓMICAS Y LEGALES DE EMPRESAS DE TODOS LOS SECTORES.

Las oficinas del Bufete Navarro & Asociados están localizadas en:

VALENCIA

Gran Vía Marqués del Turia 13
46005 VALENCIA
Telf. 963 517 119
Fax. 963 528 729
www.bnaya.es

MADRID

Castelló, 82, 6º Izda
28006 MADRID
Telf. 915 599 112
Fax. 915 417 084
www.bnaya.es

BARCELONA

Balmes 176, Entlo. 1a
08006 BARCELONA
Telf. 931 621 448
Fax. 931 621 446
www.bnaya.es

BILBAO

Henao, 11, 1ª Planta
48009 BILBAO
Telf. 944 243 426
Fax. 944 243 552
www.bnaya.es

Coordinador de la Newsletter

Daniel Miñana Torres, Navarro&Asociados
info@bnaya.es

Dirección de la Newsletter

Bufete Navarro&Asociados Abogados
www.bnaya.es



SI NO DESEA RECIBIR LA PRESENTE PUBLICACIÓN MENSUAL, ROGAMOS LO COMUNIQUE A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO: info@bnaya.es

ASIMISMO SI EXISTE ALGUIEN EN SU EMPRESA QUE NO LA RECIBE, Y DESEA QUE SE LA ENVIEMOS, PUEDE COMUNICARLO IGUALMENTE A ESA MISMA DIRECCIÓN DE E-MAIL.