

NOVEDADES LABORALES

Aspectos laborales del RDL 8/2014, de 4 de julio, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia

Tomás Sala Franco

Director de Formación Abdón Pedrajas & Molero. Catedrático Der. Trabajo UV

COMENTARIOS NORMATIVOS

Cinco aspectos esenciales de la Reforma Laboral 2012 avalados por el Tribunal Constitucional

Antonio Pedrajas Quiles

Socio Abdón Pedrajas & Molero

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Acerca del uso de las grabaciones de las cámaras de seguridad a efectos disciplinarios

Marina Lamas Miralda

Asociada Abdón Pedrajas & Molero



ASPECTOS LABORALES DEL RDL 8/2014, DE 4 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA

Tomás Sala Franco,

Director de Formación Abdón Pedrajas & Molero. Catedrático Der. Trabajo UV
tsf@abdonpedrajas.com.

Una vez más, un RDL, apellidado “*de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*”, viene a regular materias dispares y, entre ellas, materias laborales. De esta manera, viene a establecer en su Título IV una serie de medidas de fomento de la empleabilidad y la ocupación:

- a)** El Sistema Nacional de Garantía Juvenil y otras medidas de apoyo a la contratación juvenil.
- b)** Medidas en materia de política activa de empleo.
- c)** Modificaciones en materia de empresas de trabajo temporal y agencias de colocación.

SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

Regulado en el Capítulo I (Arts. 87 a 113), tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, que sean

mayores de 16 años y menores de 25, ó menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% y que cumplan con los requisitos establecidos para la inscripción (Art. 97), puedan recibir una oferta de empleo, de educación continua, de formación de aprendiz o un periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

Debe tenerse en cuenta que en el año 2013, de un total de 4.111.900 jóvenes de 16 a 24 años que se contabilizaban en España, 951.100 se encontraban en situación de desempleo y 845.500 eran jóvenes no ocupados que tampoco estaban recibiendo educación o formación, según las cifras de la EPA revisada. Estas cifras ponen de manifiesto la grave situación laboral en la que se encuentra el colectivo de los jóvenes en España, que puede tener como consecuencia tanto una fuerte desconexión del mercado de trabajo como la exclusión social a largo plazo. Según datos de Eurostat, en 2013 España presentaba una de las tasas de jóvenes de entre 15 y 25 años que ni estudian ni trabajan más altas de la Unión Europea, seis puntos por encima de la media y solo por detrás de Bulgaria, Italia, Grecia y Chipre.

El Consejo Europeo determinó que los Estados miembros que tuvieran acceso a los fondos de la Iniciativa de Empleo Juvenil debían presentar antes de finales de 2013 un Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. Como respuesta a dicho mandato, el Gobierno de España envió a la Comisión Europea en diciembre de 2013 el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, que establece el marco necesario para dicha implantación y responde a las directrices contenidas en la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía.

En el desarrollo de dicho sistema, se ha tenido en cuenta el nuevo marco financiero 2014-2020 de los Fondos Estructurales y de Inversión de la Unión Europea, destacando la puesta a disposición de España de 1.887 millones de euros para la cofinanciación de gastos realizados en atención directa a jóvenes no ocupados y que no cursen estudios ni formación, a través de la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Fondo Social Europeo.

Para beneficiarse del Sistema Nacional de Garantía Juvenil será necesario estar inscrito en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que se crea en el RDL. En los Arts. 92 a 103 del RDL se regulan los aspectos concretos de la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, habiéndose establecido el procedimiento de inscripción manera telemática.

Dentro de las medidas de apoyo a la contratación juvenil cabe mencionar las dos siguientes:

a) El establecimiento de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros, durante un máximo de seis meses, por la contratación con carácter indefinido (incluida la modalidad fija discontinua) de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, viniendo las empresas obligadas a mantener como mínimo al trabajador durante ese mismo periodo (Art. 107).

b) Nuevas medidas para el fomento del uso de los contratos para la formación y el aprendizaje cuando estos sean celebrados con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Así, se aumentarán las cuantías máximas de las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social dirigidas a financiar los costes de formación inherentes a dicho contrato, cuando se trate de un beneficiario de la Garantía Juvenil se introducirán bonificaciones adicionales para



Se establece una bonificación mensual de 300 euros en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil)

financiar los costes derivados de la obligada tutorización de cada trabajador. Por tanto, no solo se bonificará la cotización del trabajador contratado a través de esta modalidad, sino que se compensarán adecuadamente los costes formativos que asume una empresa que apuesta por contratar a un trabajador sin formación o con escasa formación y experiencia.

POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO

Se modifica la Ley de Empleo en los arts. 114 y 115 para adaptarla al nuevo modelo de políticas activas de empleo y a la Estrategia Española de Activación para el Empleo. En la LV Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, celebrada el 11 de abril de 2013, las Comunidades Autónomas y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordaron las líneas de actuación que iban a seguir las políticas activas de empleo en España a partir de 2013.

Cuando se trate de un beneficiario de la Garantía Juvenil se introducirán bonificaciones adicionales para financiar los costes derivados de la obligada tutorización de cada trabajador)

El cambio de modelo de políticas activas de empleo supone el tránsito desde un modelo de financiación y gestión centralizado a un nuevo modelo acorde con las competencias de las comunidades autónomas, en el marco de la necesaria garantía de la unidad de mercado y cuya financiación, ejecución, control y evaluación están orientados hacia la consecución de determinados objetivos, siguiendo directrices y ejes prioritarios de actuación previamente establecidos. En coherencia con este nuevo modelo, se está elaborando, en estrecha colaboración con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, una nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo para el periodo 2014-2016, que requiere la modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo básicamente en tres aspectos:

- a) Llevar a cabo la reorganización y sistematización de las actuaciones de políticas activas.
- b) Cambiar la terminología de las «medidas» y «acciones» de políticas activas, distinguiéndose ahora entre «servicios» y «programas».
- c) Dar forma y contenido a la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo contenida en la ley, pero no desarrollada.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El Capítulo III (Art. 116) modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para adaptarla a los principios de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que establece como principio básico el de eficacia nacional de las autorizaciones, por lo que resulta necesario suprimir en la normativa que regula la actividad de las empresas de trabajo temporal toda limitación en cuanto al ámbito territorial de

actuación o cualquier exigencia de ampliación de autorizaciones. De modo que, una vez concedida, la autorización mantiene su vigencia mientras la empresa cumpla los requisitos legales, sin necesidad de prórrogas o renovaciones de ningún tipo.

Por otra parte, dado que las empresas de trabajo temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo, se amplían las actividades que van a poder desarrollar, añadiendo las actividades de formación para la cualificación profesional y de consultoría y asesoramiento de Recursos Humanos.

El capítulo III (Art. 117) modifica también la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para adaptar la normativa reguladora de las agencias de colocación a la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, procediéndose a la supresión de la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad como agencia de colocación, y sustituyéndola por una declaración responsable, que tendrá validez en todo el territorio nacional desde el momento de su presentación.

Por último, se introducen en el Capítulo III (Arts. 118 y 119, respectivamente) cambios puntuales en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modificaciones que resultan precisas para asegurar la coherencia de la regulación.

BONIFICACIÓN EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las prácticas curriculares externas realizadas por los estudiantes universitarios y de formación profesional, que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social de conformidad con lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, desarrollada por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regula los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, tendrán una bonificación del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014. El RDL entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el 6 de julio de 2014 (Disposición Final Quinta.))

Cinco aspectos esenciales de la Reforma Laboral 2012 avalados por el Tribunal Constitucional

Antonio Pedrajas Quiles,

Socio Abdón Pedrajas & Molero
apq@abdonpedrajas.com.

En sendos pronunciamientos producidos en 2014 -el primero en febrero y, más recientemente, en julio de 2014-, el Pleno del Tribunal Constitucional ha avalado cinco aspectos esenciales de la Reforma Laboral (Ley 3/2012):

PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE EMPRENDEDORES

Este nuevo contrato que se estableció para empresas menores de 50 trabajadores fija un periodo de prueba de un año durante el cual se puede resolver el contrato de manera acausal y sin abono de indemnización. A pesar de las grandes dudas que esta regulación suscitó -habiéndose producido varias sentencias de juzgados de instancia declarando la nulidad de los despidos- este periodo de prueba ha sido finalmente avalado por el TC.

PRIMACÍA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Definitivamente se confirma la preferencia en la aplicación a los convenios de empresa sobre los de sector. En efecto, las actuales normas de prevalencia y concurrencia de convenios permiten que en el seno de la empresa se negocie y aplique un convenio de empresa aunque siga vigente el de sector.

LEGALIDAD DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

En los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos estatutarios cuyo periodo de consultas concluya sin acuerdo -y sin alcanzarse tampoco éste en el seno de la comisión paritaria o, en su caso, por vía de mediación extrajudicial-, se avala el arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

MINORACIÓN CUANTITATIVA INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

Se convalida el criterio de cálculo dual de la DT 5ª RDL 3/2012, según el cual, el tiempo de servicios anterior a febrero de 2012 se indemnizará a razón de 45 días de salario por año de servicio -que era la indemnización anterior de improcedentes-; y el período de prestación de servicios posterior a la entrada en vigor de la reforma se calculará a razón de 33 días de salario por año de servicio -que es la nueva indemnización fijada para los despidos improcedentes en la redacción dada al art. 56.1 LET por el RDL 3/2012-.

SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Se confirma la constitucionalidad de la Reforma Laboral, que, únicamente en caso de que en el despido improcedente se opte por la readmisión, el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación. Sin embargo, no ocurre lo mismo en los supuestos en los que se opte por la indemnización, en cuyo caso el trabajador no tendrá derecho a percibir los salarios de tramitación. Todo ello, a excepción de los representantes de los trabajadores, que tienen igualmente derecho a percibir salarios de trámite en los supuestos de despido improcedente que opten por la extinción contractual.)

Se convalida el criterio de cálculo dual de la DT 5ª RDL 3/2012, según el cual, el tiempo de servicios anterior a febrero de 2012 se indemnizará a razón de 45 días de salario por año de servicio)

Acerca del uso de las grabaciones de las cámaras de seguridad a efectos disciplinarios

Marina Lamas Miralda,

Asociada Abdón Pedrajas & Molero
mlm@abdonpedrajas.com.



SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO 1685/2013, DE 13 DE MAYO 2014, UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo declara la nulidad del despido de una trabajadora que ocupaba el puesto de cajera de supermercado, a la que se le imputa no haber escaneado determinados productos en beneficio de su pareja al realizar unas compras, habiéndose basado la empresa para acreditar los hechos constitutivos del despido en una grabación hecha a través de las cámaras del centro de trabajo para prevenir robos de terceros.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si existe una vulneración empresarial de los derechos fundamentales del art. 18.4 CE (protección de datos de carácter personal), teniendo en cuenta que la empresa no había informado a la trabajadora ni a los representantes de que las cámaras tenían como finalidad el correcto desempeño de la actividad laboral. Es decir, no se había informado del tratamiento de

los datos ni en qué casos podían ser examinadas las imágenes y que éstas podían utilizarse para imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos laborales, habiéndose comunicado únicamente que su finalidad era evitar robos por terceros.

La Sentencia declara que se vulnera el derecho fundamental a la protección de datos puesto que no se informó sobre la finalidad de las grabaciones, sino que únicamente se comunicó que su finalidad era evitar robos por parte de terceros, sin haberse acreditado que la información de un cliente fue la que produjo la sospecha de la actuación fraudulenta de la trabajadora.

En base a la doctrina del Tribunal Constitucional, la Sentencia señala que la ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable, pues no basta que existan distintivos anunciando la instalación de cámaras ni que se hubiera comunicado a la Agencia de Protección de Datos, sino que es necesaria la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa grabación podía ser dirigida, debiendo explicitarse que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos laborales de los trabajadores.

Debemos tener en consideración que entre los derechos y libertades públicas contenidos en la Constitución, se encuentra la garantía constitucional del “derecho al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (art. 18.1 CE), así como el denominado “derecho a la protección de datos de carácter personal”, derivado de la garantía consistente en que “la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

Es necesaria la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa grabación puede ser dirigida)

Para determinar la existencia de vulneración del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, la Sentencia se fundamenta también en la doctrina del TC, STC 308/2000, de 18 de diciembre o 98/2000, de 10 de abril, relativa a la jurisprudencia reiterada que establece “*las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales*” y que no hay en el ámbito de las relaciones laborales una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura del derecho fundamental de la propia imagen.

Así, no será suficiente que el tratamiento de los datos resulte en principio lícito por respetar la Ley de Protección de Datos, puesto que el

control empresarial deberá asegurar la debida información previa: una cosa es la necesidad o no de autorización del afectado y otra, diferente, el deber de informarle sobre la finalidad del tratamiento de los datos.

En conclusión, teniendo en cuenta que no se facilitó a la trabajadora información previa de la posibilidad de tal tipo de grabación ni de la finalidad de dichas cámaras, y no desapareciendo la ilegalidad de la conducta empresarial por el hecho de que éstas fueran apreciables a simple vista, la Sala concluye que existe vulneración del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y declara la nulidad del despido.)

BREVES

* **CONVENIO BILATERAL.** Convenio entre el Reino de España y la República Dominicana para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal en materia de impuestos sobre la renta, y su Protocolo, hechos en Madrid el 16 de noviembre de 2011. *BOE 2 de julio 2014*)

* **MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA.** Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. *BOE 5 de julio 2014*)

* **RACIONALIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO.** Ley Orgánica 4/2014, de 11 de julio, complementaria de la Ley de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. *BOE 12 de julio 2014*)

* **SEGURIDAD SOCIAL - INCAPACIDAD TEMPORAL.** Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. *BOE 21 de julio 2014*)

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com