

Alerta Laboral | Novedades | Enero 2019

Novedades jurisprudenciales

1. La subrogación convencional no impide la aplicación del régimen de responsabilidad del artículo 44 del ET >>
2. La empresa no puede prohibir a los representantes de los trabajadores repartir información sindical en formato papel si no se acredita un riesgo patente y actual >>
3. El Estado sólo es responsable del abono de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes y no en los despidos nulos >>
4. Improcedencia del despido por faltas de asistencia cuando se deben a ansiedad y a un tratamiento farmacológico >>
5. Procedencia del despido por circunstancias económicas de la trabajadora en incapacidad temporal >>
6. Las garantías de los representantes de los trabajadores pueden ampliarse por convenio colectivo >>
7. El quebranto de moneda no debe incluirse en la retribución de las vacaciones por cuanto tiene carácter compensatorio y no salarial >>

Novedades legales

1. Publicación del Real Decreto que establece un SMI de 900 euros mensuales >>
2. Publicación del Real Decreto-ley para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social >>
3. Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 >>

La subrogación convencional no impide la aplicación del régimen de responsabilidad del artículo 44 del ET

El Tribunal Supremo reitera la doctrina resuelta en Pleno en su Sentencia de 27 de septiembre de 2018 estableciendo que, a pesar de que el convenio colectivo limite la responsabilidad solidaria de la empresa entrante por las deudas de la empresa saliente en una contrata, si se dan los presupuestos de la sucesión de empresa es necesario aplicar el régimen de responsabilidades del artículo 44 del ET.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de octubre de 2018

La sentencia analiza si en el caso de sucesión en una contrata de limpieza derivada de la aplicación de un convenio colectivo, la empresa entrante es responsable solidaria de las deudas salariales de la saliente o, por el contrario, si se aplica la exoneración de responsabilidad prevista por el convenio colectivo.

Concretamente, el convenio colectivo de limpieza de León dispone que la empresa cedente únicamente será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese, sin que la entrante sea responsable en ningún caso de dichas cuantías.

En el presente supuesto, la empresa entrante en una concesión de servicio limpieza se subroga en la posición de empleadora de toda la plantilla de la empresa saliente, salvo en el caso de dos empleadas –entre las que se encuentra la demandante–. La empresa saliente, a su vez, no había abonado a la trabajadora determinados salarios.

La trabajadora, que venía prestando servicios para varias empresas que habían desempeñado sucesivamente la contrata de limpieza en cuestión, interpone demandas acumuladas de resolución de contrato, despido y reclamación de cantidad.

El Juzgado de Instancia estima la demanda de despido, declarando su improcedencia, y la reclamación de cantidad por los salarios no pagados, condenando exclusivamente a la empresa saliente al pago de la cantidad reclamada.

La trabajadora se alza en suplicación, estimando el recurso parcialmente el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León en lo referente a la responsabilidad solidaria de las dos empresas por la cantidad reclamada. La empresa entrante interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, alegando infracción del convenio colectivo.

La sentencia establece que, cuando la subrogación es convencional, ésta se debe llevar a cabo en sus propios términos, siempre y cuando no se conculque ningún precepto de derecho necesario, como es el artículo 44 del ET. Por tanto, la exclusión del régimen subrogatorio común del art. 44 ET por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional, pues en caso contrario se aplica el régimen general de la transmisión de empresa con subrogación laboral.

Para resolver la cuestión planteada, el Tribunal Supremo recuerda su doctrina sobre “sucesión de plantilla”, haciéndose eco de la sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2018 y de la STJUE de fecha 11 de julio de 2018, *Somoza Hermo e Ilunion Seguridad*.

Recuerda la sentencia que hay transmisión de empresa del artículo 44 del ET si la sucesión de contratas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante.

Añade que, en actividades en las que la mano de obra constituye un factor esencial, la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activa la aplicación del artículo 44 del ET (“sucesión de plantilla”), sin que la asunción de una parte relevante de la plantilla derivada de lo preceptuado por el convenio colectivo impida la aplicación de la anterior doctrina.

Aplicando esta doctrina al caso de autos, el Tribunal Supremo dictamina que existió una sucesión de plantilla, al haberse subrogado toda la plantilla salvo dos trabajadoras, no operando la exclusión prevista en el convenio colectivo y, en consecuencia, existiendo responsabilidad solidaria de las empresas entrante y saliente respecto a la deuda salarial existente.

La empresa no puede prohibir a los representantes de los trabajadores repartir información sindical en formato papel si no se acredita un riesgo patente y actual

La potestad de organización y control de la prestación de servicios por parte del empresario no es absoluta: sólo es posible limitar el derecho de los representantes de los trabajadores a difundir información si se acredita la idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad de la medida.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 15 de noviembre de 2018

El conflicto se produce en el seno de una empresa cuyos trabajadores manejan datos reservados de los clientes (datos personales, números de tarjetas de crédito, información financiera...) y que, con el fin de salvaguardarla, ha implantado una política por la que se prohíbe el acceso a determinadas plataformas con bolsos, abrigos, USB, móviles, cámaras digitales, papel y bolígrafos, entre otros.

Lo anterior impide que los representantes de los trabajadores puedan repartir información en formato papel. Frente a ello, la empresa ha abierto vías telemáticas alternativas para que puedan difundir información a sus representantes, si bien las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores respecto de dichos medios no llegaron a buen puerto.

En dicho contexto, los representantes de los trabajadores reclaman que se les permita distribuir comunicados sindicales en papel y el uso del teléfono móvil, entendiéndose que dichas prohibiciones impuestas por la política de seguridad de la empresa vulneran su derecho a la libertad sindical. Para la empresa no se vulnera el derecho de libertad sindical por cuanto les ha ofertado otras vías alternativas para difundir sus comunicados; concretamente, su difusión en una página web.

La cuestión a resolver es si la empresa puede impedir o limitar el derecho de los representantes de los trabajadores a difundir información, o si puede canalizarlo de forma unilateral por otras vías alternativas con el fin de proteger datos personales de clientes.

En relación con el reparto de información en formato papel, la Audiencia Nacional acepta la pretensión de los sindicatos.

En primer lugar, indica que no consta que la empresa requiriera el informe previo del comité de empresa sobre sus protocolos de seguridad a pesar de que los mismos regulan un sistema de organización y control del trabajo.

En segundo lugar, indica que la potestad de la empresa para organizar y controlar el trabajo no es absoluta, ni puede limitar el derecho de los representantes de los trabajadores, salvo que se acredite la idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad de la medida al fin propuesto.

No habiendo acreditado la empresa que la introducción de papel escrito constituye un riesgo patente y actual a la protección de los datos de los clientes, no cabe prohibir las comunicaciones en papel ni imponer unilateralmente cauces alternativos a las mismas, siempre que se notifique a la empresa y no se distorba la actividad normal del trabajo.

Por otro lado, respecto a la utilización del móvil en las plataformas, la empresa se oponía al entender que los móviles comportan riesgo objetivo para la seguridad de los datos por cuanto permiten fotografíarlos.

La Audiencia Nacional rechaza la pretensión de los representantes de los trabajadores al entender que el acceso a las plataformas con teléfonos móviles sí supone un riesgo para los datos, y que la empresa ha puesto a disposición de los trabajadores teléfonos suficientes para que puedan comunicarse entre ellos.

El Estado sólo es responsable del abono de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes, no en los despidos nulos

La transferencia de responsabilidad al Estado por los salarios de tramitación tiene carácter excepcional, por lo que no es posible aplicarla por analogía a supuestos no previstos en la norma.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 14 de noviembre de 2018

Una compañía inició un expediente de regulación de empleo en el año 2012 (es decir, con anterioridad a la reforma laboral por la que se eliminó la necesidad de autorización administrativa para proceder a despidos colectivos). El ERE fue autorizado por la autoridad laboral, por lo que la empresa procedió a implementar los despidos.

Los representantes de los trabajadores interpusieron demanda en nombre de una parte del colectivo afectado, impugnando las resoluciones de la autoridad laboral por la que se autorizaban los despidos. La Audiencia Nacional resolvió que las resoluciones no eran conformes a derecho, anulándolas parcialmente en lo que respecta a la autorización de los despidos del colectivo impugnante y condenando a la empresa a reincorporar a dichos trabajadores.

La compañía y el Ministerio de Empleo recurrieron la sentencia en casación. Los recursos fueron desestimados.

La empresa procedió a reintegrar a los trabajadores en febrero de 2016.

De conformidad con los artículos 56.5 del Estatuto de los Trabajadores, 116 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 1.2 del Real Decreto 418/2014, una vez firme la sentencia que declare la improcedencia del despido y siempre que el empresario haya optado por la readmisión, si la sentencia que declarara por primera vez la improcedencia se hubiera dictado transcurridos más de noventa días hábiles desde que se tuvo por presentada la demanda, la empresa puede reclamar al Estado los salarios de tramitación pagados al trabajador y las cuotas a la Seguridad Social correspondientes a los salarios de tramitación que excedan de dicho plazo.

En virtud de lo anterior, la empresa presentó demanda solicitando el pago por parte del Estado de los salarios de tramitación abonados a los trabajadores demandantes y

las cuotas de Seguridad Social correspondientes por el plazo que excedía de los 60 días hábiles desde que se interpuso la demanda hasta que se dictó sentencia (actualmente 90 días hábiles).

La cuestión a dilucidar por parte de la Audiencia Nacional es si la transferencia de la responsabilidad al Estado por los salarios de tramitación procede únicamente en relación con los despidos improcedentes o si, por el contrario, puede extenderse también a los despidos nulos.

La Audiencia Nacional resuelve que, de conformidad con la literalidad de los artículos que la regulan, únicamente se pueden reclamar las cuantías correspondientes a los salarios de tramitación cuando se declare la improcedencia del despido.

En este sentido, argumenta que (i) los artículos que regulan la transferencia de responsabilidad al Estado no dejan lugar a dudas en relación con su ámbito de aplicación, que (ii) no es posible entender que el legislador haya formulado de forma defectuosa dichos artículos o que dicha omisión constituya un olvido, y que (iii) la transferencia al Estado de la responsabilidad empresarial tiene carácter excepcional, por lo que debe ser interpretada de manera estricta, sin que quepa en ningún caso aplicar la figura de la analogía.

En el supuesto de hecho, los despidos no fueron declarados improcedentes, sino nulos, por cuanto se anularon parcialmente las resoluciones administrativas que autorizaban dichos despidos.

Por tanto, se desestima la demanda de la empresa, no correspondiendo el abono por parte del Estado de las cuantías reclamadas en concepto de salarios de tramitación y cuotas a la Seguridad Social.

Improcedencia del despido por faltas de asistencia cuando se deben a ansiedad y a un tratamiento farmacológico

La trabajadora padecía ansiedad y estaba recibiendo un tratamiento farmacológico que le impedía la conducción de vehículos, y, por tanto, el cumplimiento de las órdenes impuestas por el empleador. En ese contexto, el Tribunal no aprecia gravedad y culpabilidad en la conducta de la trabajadora.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 11 de diciembre de 2018

La sentencia versa sobre el despido disciplinario de una trabajadora por faltas de asistencia al trabajo. La trabajadora permaneció en situación de incapacidad temporal por trastorno adaptativo con síntomas ansiosos y depresivos durante más de un año. Tras recibir el alta por el INSS, la empresa comunicó a la trabajadora que antes de la reincorporación debía realizar una formación consistente en “plan de adaptación al trabajo”, que tenía lugar en otra Comunidad Autónoma.

Tras acudir dos días a la citada formación, el tercer día la trabajadora no acudió a prestar servicios, aportando ésta el 29 de noviembre de 2017 un informe médico en el que se hace constar el estado de ansiedad de la trabajadora y se recomienda reposo en domicilio durante varios días.

El 15 de diciembre de 2017 la demandante recibió notificación de carta de despido disciplinario por ausentarse injustificadamente de su puesto de trabajo durante 14 días. La trabajadora impugna la decisión interponiendo demanda por despido. El Juzgado de lo Social declara el despido improcedente. Frente a tal resolución, se alza la empresa demandada en suplicación.

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria declara que para apreciar la existencia de una infracción laboral muy grave por faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo se requiere la concurrencia simultánea de dos premisas fundamentales: (i) la realidad de las repetidas faltas de asistencia y (ii) que no hayan sido justificadas, de tal forma que, si aun produciéndose dichas ausencias, éstas obedecen a causas ciertas y legítimas, no es posible sustentar el despido en dicha causa.

Establece la sentencia que para que esta causa justifique la sanción disciplinaria consistente en el despido, ésta ha de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente.

Para valorar la gravedad y la culpabilidad de la infracción es necesario tomar en consideración distintos elementos, co-

mo la categoría profesional del trabajador, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada.

Si bien quedaron demostradas las faltas de asistencia al trabajo, se probó una circunstancia modificadora de la responsabilidad de la trabajadora en el incumplimiento. Debido al padecimiento psíquico por ansiedad de la trabajadora, y al tratamiento farmacológico que le impedía la conducción de vehículos, la trabajadora no pudo acudir a la formación impuesta por la empresa, pues ésta exigía el traslado fuera de la Comunidad Autónoma, a las que no era fácil llegar en transporte público.

Respecto a la culpabilidad, la sentencia concluye que la trabajadora no tenía anulada su capacidad de discernimiento y libertad de decisión, pero dicho estado de salud sí atenúa la culpabilidad.

Ello implica que en este caso no se aprecie una plena culpabilidad en los hechos por parte de la trabajadora, lo que unido a su falta de antecedentes disciplinarios y a los desplazamientos que le fueron impuestos, impiden que su conducta sea calificada como falta muy grave y, por consiguiente, pueda ser sancionada a través del despido disciplinario.

Procedencia del despido objetivo por circunstancias económicas de una trabajadora en situación de incapacidad temporal

La existencia de pérdidas acumuladas durante varios ejercicios justificaba el despido objetivo de la trabajadora, no vulnerándose precepto legal alguno por el hecho de que la trabajadora se encontrara en situación de incapacidad temporal.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 6 de noviembre de 2018

En el presente supuesto, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias analiza si el despido de una trabajadora mientras se encuentra en situación de incapacidad temporal está justificado.

La trabajadora, tras 5 meses en situación de incapacidad temporal, recibe una carta de despido objetivo por causas objetivas económicas, organizativas y productivas, siendo esta trabajadora la de menos antigüedad de los 4 empleados existentes en la empresa.

La trabajadora interpone demanda de despido, que es desestimada por el Juzgado de Instancia. Disconforme con la decisión, la trabajadora se alza en suplicación alegando que no concurren las causas de despido invocadas por la empresa y, además, que resulta llamativo que la misma sea despedida cuando se encontraba en situación de incapacidad temporal desde varios meses y no en el año 2015, cuando las pérdidas eran muy superiores.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias desestima el recurso de la trabajadora.

En primer lugar, el Tribunal recuerda las modificaciones que ha venido sufriendo el artículo 52.c) del ET relativo al despido objetivo tras las reformas de los años 2010 y 2012.

En este sentido, menciona que, aunque tras las mismas se haya facilitado la adopción por parte de las empresas de medidas cuando se advierten los primeros síntomas de crisis, no se cierra el paso a dichas medidas en los casos en los que la empresa ha ido aguantando durante varios ejercicios con la esperanza de superar la situación adversa. Y ello es, precisamente, lo que acontece en el supuesto de hecho, en el que hubo pérdidas de carácter trianual.

En el supuesto de hecho existe causa económica, por cuanto existe una acumulación de pérdidas durante varios

ejercicios económicos consecutivos que continuaron en el año 2017, con una reducción de las ventas.

Teniendo en cuenta lo anterior y que la empresa ha cumplido con las exigencias formales del despido, la decisión empresarial supera el juicio de razonabilidad, justificación y proporcionalidad. De este modo, concluye el Tribunal Superior de Justicia de Asturias que el despido es procedente.

Por otro lado, la sentencia declara que la extinción del contrato mientras la trabajadora se encontraba en situación de incapacidad temporal no vulnera ningún precepto legal, por lo que no puede estimarse dicha pretensión.

En conclusión, la situación de pérdidas de la empresa es suficiente para justificar la medida adoptada, ya que la extinción ayuda a superar el estado económico negativo en que se encuentra.

Las garantías de los representantes de los trabajadores pueden ampliarse por convenio colectivo

Vulnera el derecho a la libertad sindical la privación a los representantes de los trabajadores de las garantías reconocidas por convenio colectivo que exceden de las legales.

Sentencia del Tribunal Constitucional 123/2018, de 12 noviembre [BOE de 14 de diciembre de 2018]

La sentencia versa sobre el despido de un trabajador que ostentó la condición de delegado sindical, pero que en el momento de la extinción de su contrato había cesado en sus funciones de representación. El trabajador ostentó dicha condición hasta el 11 de noviembre de 2011, mientras que su contrato se extinguió en el marco de un despido colectivo en fecha 13 de enero de 2013.

El convenio colectivo de aplicación mejoraba las garantías reconocidas legalmente a los representantes de los trabajadores. Concretamente, establecía que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal tendrían, entre otras garantías, prioridad de permanencia en los supuestos de extinción por causas tecnológicas o económicas hasta tres años después del cese en su cargo.

El trabajador solicita la nulidad del despido por lesión del derecho a la libertad sindical, por no haberse respetado la garantía de permanencia reconocida convencionalmente.

La sentencia de instancia acoge el razonamiento del trabajador, declarando la nulidad del despido por vulnerar las garantías adicionales recogidas en el convenio colectivo.

Dicha sentencia es recurrida en suplicación por las empresas demandadas, estimando el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el recurso.

Argumenta el tribunal que la garantía legal de permanencia tiene como finalidad que el representante de los trabajadores negocie mejor para él y para sus representados, por lo que no se extiende a un momento posterior al cese en sus funciones de representación. Si la garantía legal de permanencia no sigue produciendo efectos tras la extinción del mandato representativo, no resulta de aplicación la ampliación a los tres años prevista convencionalmente.

El trabajador interpuso recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, que fue inadmitido. Seguidamente, el trabajador interpuso recurso de amparo, por entender que la resolución del Tribunal Superior de

Justicia de Madrid restringía indebidamente el derecho a la libertad sindical.

El Tribunal Constitucional estima el recurso de amparo del trabajador.

Entiende el Tribunal que, a través de la disposición convencional litigiosa, las garantías de los representantes de los trabajadores han sido mejoradas en dos sentidos.

Por un lado, respecto de las garantías que siguen operando tras el cese en las funciones representativas. Si bien el Estatuto de los Trabajadores no reconoce la extensión de la garantía de permanencia tras el cese en las funciones, el convenio colectivo sí lo hace.

Por otro lado, en cuanto a su alcance temporal. Si bien el Estatuto de los Trabajadores únicamente reconoce la ampliación de una de las garantías de los representantes a un año tras el cese en la representación, el convenio colectivo amplía la duración de la protección a los tres años posteriores al cese.

Por ello, el Tribunal Constitucional entiende que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical del trabajador, por cuanto resolvió el recurso teniendo en cuenta únicamente la regulación legal y no la convencional, omitiendo la fuerza vinculante del convenio colectivo y el papel de la negociación colectiva en la ordenación de las relaciones de trabajo.

El quebranto de moneda no debe incluirse en la retribución de las vacaciones por cuanto tiene carácter compensatorio y no salarial

Aunque el convenio colectivo lo califique de salario, ello no significa que no tenga carácter indemnizatorio, por cuanto la determinación de su naturaleza no corresponde a la voluntad de las partes negociadoras.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21 de noviembre de 2018

Los representantes de los trabajadores de una empresa formulan demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare el derecho de los trabajadores a que se les retribuyan las vacaciones teniendo en cuenta, entre otros conceptos, el plus de quebranto de moneda.

La Audiencia Nacional estima en parte la demanda, reconociendo el derecho de abono en la paga de vacaciones de varios de los conceptos solicitados, incluyendo el plus de quebranto de moneda.

La empresa recurre en suplicación con base en que, entre otras cuestiones, el plus de quebranto de moneda no tiene carácter salarial, por lo que no deberá computarse a efectos de determinar la remuneración de las vacaciones.

Para resolver la cuestión planteada, el Tribunal Supremo recuerda, en primer lugar, su doctrina en relación con la naturaleza del plus de quebranto de moneda.

En este sentido, menciona que el quebranto de moneda es un concepto que responde a la compensación de riesgos y perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero – por ejemplo, los errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias. Por consiguiente, no se trata de una contraprestación por el trabajo realizado, no pudiendo tener naturaleza salarial.

La circunstancia de que el convenio colectivo lo incluya dentro de los conceptos retributivos como complemento de puesto de trabajo no altera la naturaleza indemnizatoria del plus litigioso. Su calificación jurídica no corresponde al convenio colectivo.

La consecuencia de lo anterior es que el mismo no debe ser tenido en cuenta a efectos de determinar la remuneración durante las vacaciones.

El Tribunal Supremo continúa argumentando que, no teniendo dicho concepto naturaleza salarial, que no se incluya para el cómputo de las cuantías a abonar durante las vacaciones no vulnera el Convenio 132 OIT, según el cual todo trabajador tiene derecho a percibir su remuneración normal o media en concepto de retribución de vacaciones.

Con base en todo lo anterior, el Tribunal Supremo estima en parte el recurso de la empresa, declarando que el plus de quebranto de moneado no tiene que incluirse en el cómputo de la retribución de vacaciones.

Publicación del Real Decreto que establece un SMI de 900 euros mensuales

Las nuevas cuantías económicas del salario mínimo interprofesional, que representan un incremento del 22,3% respecto de las vigentes en 2018, serán con carácter general las siguientes: 30 euros/día, 900 euros/mes y 12.600 euros/año.

Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019

En cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional contenido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, se procede a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2019 para los trabajadores fijos, los eventuales o temporeros, así como para los empleados y empleadas de hogar.

Las nuevas cuantías, que representan un incremento del 22,3 por ciento respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario mínimo 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, según que el salario esté fijado por días o por meses. En ningún caso puede considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros (en 14 pagas).

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrateo.

Se establece para los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días un salario de 42,62 euros por jornada legal.

Para los empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo, y conforme al Real Decreto 1620/2010,

de 14 de noviembre (art. 8.5), el salario mínimo será 7,04 euros por hora efectivamente trabajada.

Publicación del Real Decreto para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social

El Real Decreto-ley aborda la revalorización de las pensiones y otras prestaciones para el 2019, bases máximas y mínimas de cotización y medidas para combatir la precariedad laboral.

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo

El Real Decreto-ley 28/2018, cuya entrada en vigor tuvo lugar el pasado día 1 de enero de 2019, aborda distintas cuestiones de pensiones y prestaciones, cotización a la Seguridad Social y calidad en el empleo, estableciendo, en otras, las siguientes medidas:

1. Pensiones del sistema de la Seguridad Social:

- El 1 de enero de 2019 se aplica una revalorización inicial del 1,6% a las pensiones contributivas del sistema, y del 3% para las pensiones no contributivas.
- A partir de enero, la pensión de viudedad se calculará aplicando el 60% de la base reguladora.

2. Cotización a la Seguridad Social:

- La base de cotización máxima se incrementa en un 7%, situándose en 4.070,10 euros mensuales.
- Inclusión obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social de quienes participen en programas de formación, prácticas no laborales o prácticas académicas externas. Esta obligación entrará en vigor tras la aprobación de la norma reglamentaria que la desarrolle.
- Se suspende el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral.
- En los contratos temporales de duración igual o inferior a 5 días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 40%.

- El tipo mínimo de la tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales para del 0,9% al 1,5%.
- Se derogan: (i) el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, (ii) los contratos de formación y aprendizaje con personas de entre 25 y 30 años, (iii) la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, (iv) los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven y (v) el contrato primer empleo joven y los incentivos a los contratos en prácticas.

3. Trabajadores autónomos:

- Se añade un nuevo apartado a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipificando una nueva infracción laboral grave por utilizar la figura del "falso autónomo".
- Obligatoriedad de la cobertura de todas las contingencias: Comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), cese de actividad, formación y prevención.
- La base mínima de cotización de los trabajadores autónomos se incrementa en un 1,25%, fijándose en 944,40 euros.

4. Jubilación Obligatoria o Forzosa

- Se modifica el Estatuto de los Trabajadores (Disposición Adicional Décima) para que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación.

Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021

El Plan de Empleo pretende actuar en los ámbitos considerados prioritarios: recuperar la calidad del empleo, luchar contra la brecha de género y reducir el desempleo juvenil.

Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021

Desde el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se ha asumido el compromiso acometer de manera ordenada y precisa las acciones y medidas necesarias que contribuyan al desarrollo de un nuevo modelo productivo con estrategias a largo plazo que impulsen medidas de apoyo estratégico a la innovación aplicada a sectores o ramas concretas.

Para ello, con el Plan de Choque por el Empleo Joven se persigue:

- Buscar la mejora de la competitividad de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo.
- Fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, dotando de competencias profesionales a aquellos jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de los jóvenes del entorno rural. Se potencia y refuerza el papel de los Servicios Públicos de Empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa.
- Desarrollar iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de los jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

En particular, los objetivos de este Plan de Empleo dirigido a los jóvenes son:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.

2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. Incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de más competencias profesionales.
4. Fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido.
5. Dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada.
6. Desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.
7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.

El Plan engloba cincuenta medidas, divididas en seis ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo (cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law

C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
www.cms-lawnow.com

C/M/S/ e-guides

Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.
eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law

