

Información Laboral. MARZO 2019

ARTICULO DE OPINIÓN

LEGISLAR POR REAL-DECRETO LEY

El Gobierno, una vez convocadas las elecciones, con las Cortes no reunidas y solo estando en funcionamiento la Diputación Permanente, ha decidido abordar por Real Decreto-Ley una serie de materias, con indudable repercusión social: entre otras, por referirnos a las de ámbito laboral, reforma de planes de igualdad, registro de retribuciones desagregadas por sexos y categoría, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de carácter innominado, permiso del progenitor diferente de la madre biológica equiparado progresivamente al de ésta, subsidio de desempleo para mayores de 52 años, etc.

De conformidad con lo establecido en el art. 86 el presupuesto habilitante para legislar mediante este tipo de normas es la “extraordinaria y urgente necesidad”. Esta expresión que utiliza la Ley ha sido muy matizada por el Tribunal Constitucional, señalando que el mismo puede ser apreciado por el Gobierno con un “razonable margen de discrecionalidad”, y dicho margen puede ser contrastado tanto en vía parlamentaria en el momento de su convalidación, o externamente por el propio Tribunal Constitucional.

El Tribunal Constitucional ha señalado que su utilización es lícita en aquellos casos en que hay que alcanzar los objetivos marcados para la gobernación del país, que, por circunstancias difíciles o imposibles de prever, requieren una acción normativa inmediata o en que las coyunturas económicas exigen una rápida respuesta. Sólo en dos ocasiones, SSTC 68/2007 y 137/2011, ha declarado el Tribunal Constitucional la inconstitucionalidad de un decreto-ley (el Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad y Real Decreto-Ley 4/2000, de 23 de junio, de medidas urgentes de liberalización en el sector inmobiliario y transportes), por falta del presupuesto habilitante, al entender que no concurría una situación de extraordinaria y urgente necesidad.

Este es el panorama, aunque en el supuesto que nos ocupa, se da una situación aún más extraña al proceso de normalidad legislativa, cuál es que quien tiene que convalidar estas normas gubernamentales con rango de ley es la Diputación Permanente.

Quizás y a pesar de toda la flexibilidad con que el Tribunal Constitucional aborda estas cuestiones, se haya podido forzar la interpretación del art. 86. Además, hay medidas que por su importancia deberían

tener un trámite legislativo más sosegado, que permita apuntalarlas mejor técnicamente y que intensifique la participación de los grupos parlamentarios a través del sistema de enmiendas.

ACTUALIDAD NORMATIVA

ESTATAL

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (B.O.E.07.03.2019)

En este RD se recogen varias medidas entre las que destacamos, la ampliación de la duración de los permisos de paternidad, la implantación de los planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores, y la obligación de las empresas de llevar registros de salarios por sexo. Más información en la página WEB de FADE – circulares laborales-.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (B.O.E.12.03.2019)

Este RD contiene una serie de medidas entre las que destacamos, la rebaja de la edad a 52 años para el cobro del subsidio de desempleo, bonificaciones para los contratos indefinidos y el registro obligatorio de jornada para los contratos a tiempo completo. Más información en la página WEB de FADE – circulares laborales-.

Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. (B.O.E.15.03.2019)

Este real decreto tiene por objeto desarrollar el régimen jurídico de la relación laboral establecida mediante el contrato predoctoral previsto en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, cuando se suscribe entre el personal investigador predoctoral en formación y las entidades públicas recogidas en el artículo 20.2 de dicha ley, o las privadas a que se refiere la disposición adicional primera de la misma.

Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se ordena el procedimiento de cese en la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto a las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral. (B.O.E.21.03.2019)

Esta resolución tiene por objeto instrumentar y ordenar el procedimiento de cese en la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral. Más información en la página WEB de FADE – circulares laborales-.

AUTONÓMICA

Decreto 11/2019, de 20 de febrero, por el que se sustituye para el año 2020 una de las fiestas de ámbito nacional por el día 8 de septiembre, Día de Asturias (BOPA 01.03.2019)

Se sustituye para el año 2020, la fiesta de ámbito nacional que resultaría de ejercitar, en su caso, la opción entre el 19 de marzo, San José, y el 25 de julio, Santiago Apóstol, por el 8 de septiembre, Día de Asturias, con el carácter de retribuida y no recuperable.

SELECCIÓN DE TRIBUNALES

SE DECLARA AJUSTADO A DERECHO LA ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL DENOMINADO COMPLEMENTO PERSONAL ABONADO POR LA EMPRESA AUNQUE NO SE DE EL REQUISITO DE LA HOMOGENEIDAD, PORQUE ASI LO ESTABLECE EL CONVENIO

TRIBUNAL SUPREMO, sentencia de unificación de doctrina de 14 de febrero de 2019. El Tribunal declara que el complemento discutido es absorbible y compensable en la forma en la que lo ha hecho la empresa demandada. Y llega a esa conclusión porque el Convenio de aplicación, permite la absorción y compensación del complemento personal convenido en el contrato de trabajo, con los conceptos salariales derivados de promoción profesional y antigüedad, que comporta un marco convencional pactado que excluye el requisito de homogeneidad y habilita la compensación y absorción con las mejoras de cualquier tipo que

vinieren satisfaciendo las empresas, incluso las derivadas del contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria del empleador o por cualesquiera otras causas, lo que impide considerar que pudiese haberse ganado por los trabajadores una condición más beneficiosa inmune a la aplicación de este mecanismo, porque justamente lo que pretende evitar el Convenio Colectivo es la consolidación irreversible de mejoras salariales superpuestas, garantizando en todo caso que las retribuciones de los trabajadores no sean nunca inferiores a las previstas en el orden convencional de referencia y cumplir de esta forma la finalidad de la previsión legal contenida en el art. 26.5 ET .

AL TENER LA EMPRESA MAS DE 250 TRABAJADORES, EL DELEGADO SINDICAL TIENE EL MISMO DERECHO DE INFORMACIÓN QUE EL COMITÉ DE EMPRESA

TRIBUNAL SUPREMO, sentencia de unificación de doctrina de 6 de febrero de 2019. El Tribunal declara que al tener la empresa más de 250 trabajadores, el delegado sindical tiene el mismo derecho de información que el comité de empresa. En este supuesto, se enjuicia si tras un grave accidente de trabajo por estrellarse un helicóptero con 10 miembros de la brigada helitransportada, el delegado sindical tiene derecho a ser informado del mismo, sus circunstancias, efectos, medidas a adoptar, etc., al igual que el comité de empresa. El Tribunal argumenta que la empresa debe entregar copia de los documentos al delegado sindical para que, con el necesario sosiego, pueda proceder a su examen y toma de conocimiento y pueda solicitar

asesoramiento técnico respecto a aquellas cuestiones que, debido a su complejidad, así lo requieran, y no impide tal conclusión que el comité de empresa no haya solicitado a la empresa la entrega de copia de dichos documentos, y tampoco puede alegar la empresa el carácter confidencial de la misma, porque no se incluye la información pedida dentro de las excepciones a esta obligación, referidas a secretos industriales, comerciales o financieros

LA PÓLIZA DE SALUD INCLUIDA EN EL ANTIGUO CONVENIO DE LA EMPRESA PARA LOS JUBILADOS O CAUSAHABIENTES NO ES UNA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y PUEDE SER SUPRIMIDA POR LA EMPRESA SUCESORA

TRIBUNAL SUPREMO, sentencia de 21 de febrero de 2019. Constituye objeto del presente recurso determinar si los jubilados de una empresa tienen derecho a que la empresa sucesora mantenga en vigor la póliza de salud prevista en el Convenio Colectivo que ya no está en vigor. El Tribunal declara que en este caso se trata de una sucesión de convenios en el que el posterior ha derogado el inicial, y no estamos ante una condición más beneficiosa por cuanto éstas se establecen para trabajadores y no para jubilados y causahabientes con los que ya no existe ninguna relación laboral.

LA AGRAVACIÓN DE LAS LESIONES CON POSTERIORIDAD AL HECHO CAUSANTE DEBEN TENERSE EN CUENTA EN EL JUICIO DE INCAPACIDAD POR TRATARSE DE PATOLOGÍAS QUE ESTÁN ACREDITADAS A POSTERIORI DEL INICIAL INFORME

MÉDICO Y ANTES DE LA CELEBRACIÓN DEL JUICIO

TRIBUNAL SUPREMO, sentencia de unificación de doctrina de 9 de febrero de 2019. La cuestión a decidir en el presente recurso consiste en determinar si, para la declaración del grado de incapacidad permanente, deben ser tenidas en cuenta las dolencias o las agravaciones de las lesiones, acaecidas con posterioridad al hecho causante. En Tribunal estima que en el presente caso en el examen médico realizado antes del juicio, se presentaban hallazgos compatibles con una agravación de las dolencias detectadas por el EVI, que revelaban que se trataba, sin duda de la misma enfermedad cuyo grado de afectación se ponía de relieve por una prueba posterior a la resolución administrativa que puso fin a la vía previa de la que lógicamente se puede extraer el nivel de deterioro de la salud del demandante.

CUANDO LA EMPRESA ACREDITA LA DESVINCULACIÓN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO, DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL ALEGADO (GARANTÍA DE INDEMNIDAD) EL DESPIDO NO ES NULO A PESAR DEL INDICIO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS, sentencia de 12 de febrero de 2019. En este supuesto había una previa demanda presentada por el actor en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, poco tiempo antes del despido, y ello constituye en sí mismo un indicio, que traslada a la empresa demandada la carga de probar que la decisión extintiva tuvo causas reales absolutamente extrañas a la

pretendida vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, pues la cercanía temporal de los dos hechos es considerado por el TC como dato relevante a estos efectos. Ahora bien, ese panorama indiciario ha quedado desvirtuado en el presente caso, pues la sentencia razona que "aún considerándose concurrente la existencia de indicio, por la prueba practicada en el plenario queda acreditada la desvinculación de la decisión extintiva con la vulneración de derecho fundamental aducida, y en definitiva, la empresa ha logrado acreditar que, conforme exige la jurisprudencia, la extinción contractual comunicada resulta ajena a todo móvil de represalia por el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, por lo que ningún fundamento tiene la pretensión de que se declare nulo el despido.