

ASESORIA LABORAL
Esteban Martinavarro Cubertorer
Abogado
Graduado Social

C/ San Luís, 17-2º A
12001 Castellón
Teléfono y Fax: 964.23.98.27
964.22.36.62
e-mail: estebanmartinavarro@deica.net

OCTUBRE 2005

INFORMACIÓN

LABORAL

"MOBBING O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO"

No existe en nuestro ordenamiento jurídico una definición legal de mobbing, no obstante, diversos autores entienden que se trata de "una situación en la que uno o varios trabajadores ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador y en el lugar de trabajo".

Las conductas típicas buscan ofender, ridiculizar, aislar a la víctima, privándola de realizar sus funciones habituales, ordenándole realizar cometidos de descrédito, perturbar su labor, agresiones físicas o verbales etc.

Por la Inspección de Trabajo se vienen considerando estas conductas, constitutivas de una vulneración laboral dado que suponen un incumplimiento del empresario respecto a los derechos básicos de la relación laboral contenidos en el Art. 4 del Estatuto de los Trabajadores. También viene considerándose como una infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los Juzgados y Tribunales de lo Social vienen considerando estas situaciones constitutivas de accidente o enfermedad de trabajo, con las repercusiones que a nivel prestacional puedan tener las secuelas psíquicas que se produzcan.

Para considerar una conducta constitutiva de mobbing se hace necesario que ponga en peligro el empleo y denigre el puesto de trabajo del trabajador afectado.

El empresario aunque no participe directamente en estas conductas, ha de impedir las, adoptando una posición vigilante en protección de sus trabajadores, actuando en consecuencia contra quien ejerza el acoso, puesto que de lo contrario incurre en una infracción calificada como muy grave al atentar a los derechos básicos de los trabajadores.

La consideración de accidente de trabajo, de las patologías que conllevan estas conductas, pueden dar origen a la imposición a la empresa del recargo en las prestaciones de incapacidad temporal o permanente que regula el art. 123 de la ley general de la seguridad social, por falta de medidas de seguridad, recargo que va desde un 30 a un 50 por 100.

Considerando que el acoso moral representa un incumplimiento grave por parte de la empresa, el trabajador afectado al amparo del art. 50 del E.T. esta legitimado a solicitar la extinción del contrato de trabajo, lo cual conllevaría el pago de una indemnización equivalente a 45 días por año de servicio.

Las acciones que la víctima puede iniciar contra la empresa, pueden ser de tipo administrativo (Inspección de Trabajo), o judicial, en los campos de derecho laboral (Responsabilidad civil y reclamación de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales), seguridad social (Recargo de Prestaciones), o penal al amparo del art. 147 (responsabilidad criminal).

AMORTIZACION DE PUESTOS DE TRABAJO PARA SUBCONTRATARLOS CON UNA EMPRESA AJENA.

La amortización de puestos de trabajo, con ocasión de su subcontratación con una empresa ajena, puede tener su cabida legal en el art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores, al tratar la extinción del contrato motivada por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas contempladas en el art. 51.1 de esta ley, es decir, fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por lo tanto, un elemento esencial para llevar a cabo la amortización de cualquier puesto de trabajo y contratar después estos servicios con una empresa ajena, será que esta medida corrija un mal funcionamiento existente y facilite el futuro de la empresa.

La medida no ha de suponer un medio para alcanzar mayor beneficio sino ha de suponer un aseguramiento de la viabilidad de la empresa o su competitividad.

LEY ANTI TABACO:

El proyecto de la denominada Ley Antitabaco en los centros de trabajo, establece la prohibición de fumar en todos los centros de trabajo, sean públicos o privados que no estén al aire libre, lo cual resulta bastante extremo, ya que si no se incorpora a lo largo de su tramitación, resultara que las empresas tampoco podrán establecer salas de fumadores, ya que existe una prohibición total.

Teniendo en cuenta que son numerosos los fumadores, puede este llegar a ser un foco de conflicto entre empresas y trabajadores fumadores por una parte, entre empresas y trabajadores no fumadores por otra y entre los propios compañeros. Así, ante la prohibición total de fumar, veremos que conducta tienen los trabajadores fumadores, que grado de aceptación y cumplimiento de la norma hay, pero tendremos que tener en cuenta que las sanciones por su incumplimiento puede llegar a los 10.000 euros, por lo que a partir de ahora sería conveniente regular en el régimen disciplinario de los convenios colectivos estas faltas y sus sanciones. También los trabajadores que no fuman podrán hacer valer la ley y defender sus derechos, y en este sentido no podemos olvidar el deber de la vigilancia en la salud de los trabajadores que tiene el empresario.

RECORDAMOS A LAS EMPRESAS:

- Que deben cumplir y mantener al día las exigencias que establece la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Que deben tener concertado, revisar y mantener al día las pólizas de seguro que cada Convenio establece con carácter obligatorio.
 - Cuando haya reiterada contratación abusiva o fraudulenta, en base a lo dispuesto en el art. 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, la entidad Gestora de las prestaciones por desempleo puede dirigirse de oficio a la autoridad judicial en demanda que el empresario sea declarado responsable del abono de las prestaciones por desempleo además de devolver a la Entidad Gestora aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.
-

FOMENTO EMPLEO 2005

INCENTIVOS

		1° AÑO	2° AÑO
MUJERES DESEMPLEADAS ENTRE 16 Y 45 AÑOS.		25%	25%
	Autónomos que contraten este colectivo	30%	30%
MUJERES DESEMPLEADAS CONTRATADAS PARA PRESTAR SERVICIOS EN PROFESIONES U OCUPACIONES CON MENOR ÍNDICE DE EMPLEO FEMENINO, CON 6 MESES DE DESEMPLEO O MAYORES DE 45 AÑOS.		70%	60%
	Autónomos que contraten este colectivo	75%	65%
	Si falta algún requisito	35%	35%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	40%	40%
DESEMPLEADOS INSCRITOS DURANTE 6 Ó MÁS MESES.		20%	20%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	25%	25%
	Mujeres contratadas a tiempo completo	30%	30%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	35%	35%
DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS Y HASTA LOS 55.		50%	Resto vigencia contrato: 45%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	55%	Resto vigencia contrato: 50%
	Mujeres contratadas a tiempo completo	60%	Resto vigencia contrato: 55%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	65%	Resto vigencia contrato: 60%
DESEMPLEADOS MAYORES DE 55 AÑOS Y HASTA LOS 65.		55%	Resto vigencia contrato: 50%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	60%	Resto vigencia contrato: 55%
	Mujeres contratadas a tiempo completo	65%	Resto vigencia contrato: 60%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	70%	Resto vigencia contrato: 65%
PERCEPTORES DE PRESTACIONES O SUBSIDIOS POR DESEMPLEO A LOS QUE		50%	45%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	55%	50%

RESTA UN AÑO O MÁS DE PRESTACIÓN.	Mujeres contratadas a tiempo completo	60%	55%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	65%	60%
PERCEPTORES DE PRESTACIONES O SUBSIDIOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES INCLUIDOS EN EL REGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE SEGURIDAD SOCIAL, ASÍ COMO DE LA RENTA AGRARIA.		90%	85%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	95%	90%
PRECEPTORES DE LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN.		65%	65%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	70%	70%
	Trabajadores mayores de 45 hasta 55 años	A partir 3º año durante resto contrato: 45%	
	Trabajadores mayores de 55 hasta 65 años	A partir 3º año durante resto contrato: 50%	
	Mujeres contratadas a tiempo completo	75%	75%
	Autónomos que contraten colectivo anterior	80%	80%
MUJERES DESEMPLEADAS CONTRATADAS EN LOS 24 MESES POSTERIORES A LA FECHA DEL PARTO.		100%	
TRABAJADORES O SOCIOS DE TRABAJO DE COOPERATIVAS O SOCIEDADES LABORALES SUSTITUIDOS MEDIANTE UN CONTRATO DE INTERINIDAD DURANTE LOS PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.	100% en las cuotas empresariales a la S.S. incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones de las cuotas de recaudación conjunta	Mientras dure la causa	
CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON DESEMPLEADOS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES O SOCIOS DE TRABAJO DE COOPERATIVAS O SOCIEDADES LABORALES O TRABAJADORES AUTÓNOMOS DURANTE LOS PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O	100% en las cuotas empresariales a la S.S. incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones de las cuotas de recaudación conjunta	Mientras dure la causa	

PERMANENTE Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.			
TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL CONTRATADOS INDEFINIDA O TEMPORALMENTE A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL.		65%	65%
COOPERATIVAS QUE OPTEN POR EL REGIMEN DE S.S. CUENTA AJENA QUE INCORPOREN SOCIOS DESEMPLEADOS DE LOS COLECTIVOS ANTERIORES.		Porcentajes establecidos anteriormente	
VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.		65% (Se incrementa en un 10% si es a tiempo completo)	
TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES CELEBRADOS ANTES DEL 1.1.2005 O FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.		25%	25%
TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL DE CONTRATOS DE PRÁCTICAS Y DE RELEVO CELEBRADOS A TIEMPO PARCIAL.		25%	25%
TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA O TEMPORALES DE MADRES TRABAJADORAS SUSPENDIDOS POR MATERNIDAD O EXCEDENCIA POR CUIDADO HIJOS CELEBRADOS ANTES DEL 1.1.05	Si la transformación se produce en el transcurso de un año desde la reincorporación	100% durante 18 meses	
CONTRATOS DE MUJERES TRABAJADORAS SUSPENDIDOS POR MATERNIDAD O EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO, ASÍ COMO LA TRANSFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA O TEMPORALES EN INDEFINIDOS	Si la reincorporación se produce en los dos años siguientes al parto, si éste se hubiera producido con posterioridad al 27.04.03	100%	
TRABAJADORES MAYORES DE 60 AÑOS CON CONTRATO INDEFINIDO Y CON CINCO AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.		50% si reúnen los requisitos en el año/05 60% si los reunían en el 2004 70% si los reunían en el 2003 80% si los reunían en el 2002 10% + por cada año hasta el 100%	

“ASISTENCIA SANITARIA Y EXTRANJERIA”

Según dicción del art. 43 de nuestra Constitución y del art. 1.2 de la Ley General de la Seguridad Social el derecho a la protección de la salud y la asistencia sanitaria lo tienen todos los españoles y aquellos extranjeros y familiares a su cargo, que tengan establecida su residencia en el territorio nacional. Hoy se encuentra a estos efectos, asimilada la pareja de hecho al cónyuge.

No obstante, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su artículo 12 establece el derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles, para los extranjeros en las circunstancias siguientes:

-Los que se encuentren inscritos en el padrón del municipio en el que residan habitualmente.

-Los extranjeros que sufran encontrándose en España cualquier enfermedad grave o accidente cualquiera que sea su causa, esten regularizados o no tendrán derecho a la asistencia sanitaria pública de urgencia. En este caso, se prolonga la atención sanitaria hasta alcanzar la situación de alta médica.

-Los extranjeros menores de dieciocho años que se encuentren en España tendrán la misma asistencia sanitaria que cualquier español.

-Y las extranjeras embarazadas que se encuentren en España tendrán derecho a la asistencia sanitaria durante el embarazo, el parto y posparto.