



CUANTÍA DE LAS PRESTACIONES FAMILIARES DURANTE EL 2018

Durante el año 2018 se incrementan un 0,25% los importes de las prestaciones familiares de la Seguridad Social por hijo a cargo, con 18 o más años y con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Quedan exceptuadas del incremento las cuantías del resto de las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

Para 2018, las cuantías de las prestaciones familiares quedan establecidas del siguiente modo:

1.- **Por nacimiento o adopción de hijo** en familias numerosas, monoparentales y madres con discapacidad: 1.000.-€

2.- **Por asignación de hijo a cargo.** Al igual que en el ejercicio anterior, los límites de ingresos para tener derecho a estas asignaciones económicas por hijo o menor a cargo, quedan fijados durante 2018 en: 11.605,77 €/año; y, si se trata de familias numerosas, en 17.467,40 €/año, incrementándose en 2.829,24 € por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.

- Por hijo o menor acogido sin discapacidad: 291.-€
- Por hijo o menor acogido con discapacidad igual o superior al 33%: 1.000.-€
- Por hijo a cargo mayor de 18 años con discapacidad:
 - Con discapacidad igual o superior al 65%: 4.438,80.-€
 - Con discapacidad igual o superior al 75% y necesitado de ayuda de una tercera persona: 6.658,80.-€.

1. EFECTOS ECONÓMICOS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

Se modifica la regulación relativa a la acción protectora de la Seguridad Social de estos trabajadores, fijando como regla general la fecha de devengo de las prestaciones desde el día



siguiente al que concurran los requisitos necesarios para causar el derecho, en lo referente a los efectos económicos de las prestaciones de la Seguridad Social, posibilitando que haya una correspondencia con la fecha del cese en la actividad.

En este sentido, desde el 1-1-2018, se introducen las siguientes modificaciones:

1.- Las prestaciones económicas de carácter periódico se devengan desde el día siguiente en que sean causadas, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los 3 meses siguientes a la referida fecha. En otro caso, solo se devengan con una retroactividad máxima de 3 meses contados desde la fecha de la presentación de la solicitud.

2.- La fecha del hecho causante de las prestaciones de incapacidad permanente se determina:

a) Con carácter general, de igual modo que en el RGSS.

b) Para quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, la prestación se entiende causada el día de la presentación de la solicitud.

3. Para quienes se encuentren en alta, la pensión de jubilación se entiende causada el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del cese en el trabajo.

4. Las prestaciones por muerte y supervivencia se entienden causadas el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del fallecimiento.

Si las prestaciones se causan por quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, el hecho causante se entiende producido en la fecha del fallecimiento.

2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR EN CASO DE HIJO MENOR DE EDAD PERO MAYOR DE 3 AÑOS.

Se cuestiona si es posible conceder a un trabajador una excedencia con reserva de puesto de trabajo para el cuidado de un familiar cuando el sujeto causante es un hijo menor, mayor de 3



años, motivo por el que no puede valerse por sí mismo, pero que no está enfermo, accidentado ni discapacitado.

El ET art.46.3 contempla dos supuestos diferentes de excedencia para atender al cuidado de familiares:

1. Para el cuidado de hijo, cuya duración máxima es de 3 años desde su nacimiento o resolución judicial o administrativa -en caso de adopción o acogimiento-, que es de carácter específico.
2. Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, cuya duración máxima es de 2 años, que es de carácter genérico ya que no tiene límite de edad del causante.

La situación de protección del menor a causa de su edad está expresamente protegida por medio de la excedencia específica para el cuidado de hijos, que llega hasta un máximo de 3 años. Y este límite de edad no puede eludirse acudiendo a la excedencia por cuidado de familiar, puesto que los sujetos causantes son distintos, salvo cuando se trate de hijos enfermos, accidentados o discapacitados.

La AN considera que el legislador ha querido distinguir entre una y otra clase de excedencia y, aunque reconoce que este límite temporal puede parecer insuficiente en aras a conciliar la vida laboral y familiar, señala que no puede implantarse otro superior en sede judicial.

3. EMPLEADOS DE HOGAR.

El Salario mínimo interprofesional de empleados de hogar para el año 2018 se incrementa en un 4%, por lo que la cuantía mínima es de 735,9 €/mes; 5,76 €/hora.

4. EXTINCIÓN de la personalidad jurídica del empleador.

La extinción de la personalidad jurídica del empresario constituye una causa extintiva eficaz por sí misma, si bien para hacerla valer debe seguirse el procedimiento de despido colectivo.

Una empresa de radiotelevisión autonómica lleva a cabo un despido colectivo que es declarado judicialmente nulo, estableciéndose el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación



en sus puestos de trabajo. Esta resolución no es recurrida y gana firmeza.

Posteriormente, sin intervención judicial, la empresa reincorpora a los trabajadores despedidos, abonando salarios de tramitación y cotizaciones. Al tiempo, les concede permiso retribuido.

Por ley se suprime el servicio público de radiotelevisión y posteriormente, también por ley, se da un giro a lo en ella establecido y se recupera la prestación. Como consecuencia de la primera ley, la corporación lleva a cabo el despido colectivo de su plantilla. Así el día en el que se acuerda disolver, liquidar y extinguir la empresa, los liquidadores notifican a los representantes de los trabajadores el inicio del procedimiento de despido colectivo. Aducen la concurrencia de causas económicas y por supuesto, la supresión del servicio.

El recurrente se queja de que el despido colectivo venga basado tanto en la extinción de la persona jurídica del empleador cuanto en problemas económicos; a su entender la única causa legitimadora del despido colectivo es el cese del servicio público. Acusa a la empresa de haber extinguido los contratos de trabajo al amparo de una causa distinta y contraria a la determinada por la ley.

La extinción de la personalidad jurídica del empresario constituye una causa extintiva eficaz por sí misma, si bien para hacerla valer debe seguirse el correspondiente procedimiento de despido colectivo. Que la extinción de la personalidad jurídica se base, a su vez, en problemas económicos graves y que ambos datos sean considerados como causas válidas de despido no colisiona con norma alguna, sino que constituye un supuesto en el que queda claro que la desaparición de la persona jurídica no se ha utilizado fraudulentamente. Todo lo contrario: trae causa de una Ley válida y de la grave situación económica concurrente. Es imposible declarar la nulidad del despido colectivo por no haberse obtenido la previa autorización administrativa por la sencilla razón de que esa no es la causa en que el empleador se ha basado para llevarlo a cabo.

5. FALTA DE VALIDEZ DEL ACUERDO DE DESCUELQUE.

No es válido el acuerdo de descuelgue alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores si el pacto alcanzado no se ha aportado a la Comisión Paritaria para que resolviese sobre su contenido, requisito obligatorio establecido en el convenio cuya inaplicación se pretende.



Una empresa que alega pérdidas, pretende dejar en suspenso las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de sector que le es de aplicación.

Este convenio establecía que, en caso de pacto o acuerdo escrito entre la empresa y sus representantes sindicales, o trabajadores, en su defecto, para la no aplicación de las condiciones económicas del mismo, se tenía que aportar dicho documento a la Comisión Paritaria, que tendría que resolver lo que proceda, entendiéndose concedida la autorización de descuelgue, si en el plazo de 15 días a contar de la presentación de la solicitud, no recayese resolución expresa, aportando la empresa una propuesta económica alternativa, si la hubiese.

La empresa, en este caso, no lo aporta a la Comisión Paritaria, alegando que es suficiente con notificarlo a dicha comisión. La cuestión consiste en determinar si el acuerdo de descuelgue en esas condiciones es válido o no.

Es la Comisión Paritaria, la que una vez aportado el pacto o acuerdo escrito entre la Empresa y sus representantes sindicales, o trabajadores, ha de resolver lo que proceda, entendiéndose concedida la autorización de descuelgue, si en el plazo de 15 días a contar de la presentación de la solicitud, no recae resolución expresa. Por lo tanto, acuerdo de descuelgue alcanzado carece de validez.

6. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS POR CAUSAS OBJETIVAS.

Es nulo el ERTE suspensivo si las causas económicas y productivas invocadas son de carácter estructural, derivadas de que el nivel de ingresos no permite absorber el elevado nivel de costes operativos, en su mayoría costes fijos, existiendo problemas para el cobro de los clientes.

Una empresa promueve un ERTE consistente en la suspensión de 318 contratos y la reducción entre el 10% y el 70% de 151 por presentar graves pérdidas, ocasionadas por dificultades estructurales, que se han agravado por procedimientos administrativos promovidos por la TGSS, que embargó sus cuentas, lo que acentuó sus problemas de liquidez y colocó a la empresa en situación de insolvencia, colocándose en situación concursal tras concluir el período de consultas. Este ERTE es impugnado.



La imposición de las medidas de flexibilidad interna o externa exige acreditar, además de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en que se apoyen, que su intensidad sea de tal magnitud que vacíe de contenido económico los contratos de trabajo, en cuyo caso la extinción será justificada, o reduzcan significativamente su eficacia y eficiencia económica, en cuyo caso procede desplegar medidas de flexibilidad interna. La adecuación entre la intensidad de las causas y las medidas tomadas debe realizarse conforme a técnicas de razonabilidad y proporcionalidad.

La suspensión de los contratos de trabajo, especialmente cuando se trate de suspensiones prolongadas, constituye una medida grave para los trabajadores, que exige, cuando concurren causas suficientes, acreditar de modo razonable y proporcionado, que su aplicación va a permitir a la empresa contribuir a resolver el problema coyuntural que le aqueja. El alcance y la duración de la suspensión se tiene que adecuar a la situación coyuntural que se pretende superar, tales como situaciones económicas pasajeras, cambios técnicos y organizativos que produzcan una dificultad de adaptación provisional; es una medida adecuada cuando las causas no inciden de forma permanente en la situación de la empresa y sus efectos son superables con medidas no definitivas, sirviendo estas medidas para superar lo antes posible los efectos negativos de las causas coyunturales. No cabe admitir suspender contratos de trabajo, cuando la causa económica, técnica, organizativa o productiva es de tal intensidad que hace inviable la continuidad de la empresa.

En este caso concreto, se considera que no son adecuadas a la situación económica y productiva de la empresa al no tratarse de una situación coyuntural, puesto que los problemas de la empresa son problemas estructurales, derivados principalmente de que el nivel de ingresos de la empresa no permite absorber el elevado nivel de costes operativos, los cuales son en su mayoría costes fijos, existiendo problemas para el cobro de los clientes. Es evidente que el problema no se va a resolver simplemente con la reducción de los costes salariales, aunque dicha medida alivie la tesorería de la empresa, puesto que no basta con poder pagar los salarios de parte del personal, sino que es preciso, además, generar dinero suficiente para hacer frente a las demás obligaciones de la empresa.

Por consiguiente, las medidas impuestas por la empresa constituyen un claro fraude de ley, así como un manifiesto abuso de derecho, al ser inadmisibles, que una plantilla, que soportó tres ERTES en la empresa anterior, que no impidieron un despido masivo, se vea obligada a soportar



otro ERTE masivo, cuya viabilidad no se ha demostrado en modo alguno, por lo que se declara la nulidad de la medida.

7. VIDEOVIGILANCIA OCULTA Y DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES.

La vigilancia de los trabajadores a través de cámaras ocultas, incluso previas sospechas fundadas de conducta irregular posteriormente confirmadas, vulnera el derecho a la vida privada e implica un daño moral indemnizable. No obstante, si en juicio se aportan otras pruebas que demuestran la conducta sancionable, el despido puede ser calificado como procedente.

Ante los descuadres observados por el director de una de las tiendas de una cadena de supermercados, la dirección decide instalar un sistema de videovigilancia oculto en las cajas para confirmar sus sospechas. Los trabajadores no son advertidos de esta circunstancia, pero sí lo son de la instalación de otras cámaras visibles situadas en la entrada de la tienda.

Las cámaras ocultas captaron a varias trabajadoras que por sí mismas o ayudadas por otras compañeras o por clientes se apropiaban de productos sin pagarlos. La empresa se reúne con todas las trabajadoras implicadas y les muestra las imágenes obtenidas que previamente se habían visionado por la dirección de la empresa y por los representantes de los trabajadores. Las cinco trabajadoras implicadas en los hechos son despedidas y tres de ellas firman un acuerdo por el que se comprometen a no impugnar el despido a cambio de que la empresa no inicie acciones penales contra ellas. Pese al acuerdo, todas las trabajadoras reclamaron judicialmente frente al despido que fue declarado procedente tanto en la instancia como en suplicación, admitiéndose como prueba legítima las imágenes captadas con las cámaras ocultas.

Reclaman las trabajadoras ante el TEDH por considerar vulnerados dos de sus derechos fundamentales. El tribunal de Estrasburgo estima la existencia de una violación de su derecho a la intimidad (CEDH art.8) y les reconoce una indemnización de 4.000 € a cada una de ellas por daño moral, pero considera que no existe vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva (CEDH art.6.1). Sus argumentos son los siguientes:

La videovigilancia oculta de un trabajador en su puesto de trabajo es una injerencia en su derecho a la vida privada. Este derecho incluye las imágenes grabadas de la conducta de una persona en su puesto de trabajo, ya que el trabajador no puede sustraerse al estar obligado por el contrato de trabajo.



Las imágenes obtenidas son datos que implican su almacenamiento y procesamiento y que están estrechamente vinculados a la esfera privada de los individuos. Dichas imágenes fueron, por tanto, procesadas y visualizadas por otras personas antes de que las trabajadoras fueran informadas de su existencia.

Las trabajadoras tenían derecho a ser informadas de forma previa, explícita, precisa e inequívoca de la existencia de un archivo de datos personales, ya que los datos iban a ser objeto de tratamiento. La legislación española es muy clara en el contenido que dicha información debe comprender, refiriéndose a la finalidad del tratamiento, los responsables, la existencia de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, etc. ().

Los tribunales españoles no realizaron una ponderación justa entre el derecho de las trabajadoras al respeto a su vida privada y el del empresario a la protección de su propiedad.

En cuanto a la vulneración del derecho a un proceso justo, el Tribunal valora cómo afecta la utilización de esas imágenes obtenidas ilegítimamente. Entienden que a lo largo de todo el procedimiento judicial, las trabajadoras demandantes han podido impugnar tanto la autenticidad del material obtenido, lo mismo que en sus correspondientes recursos. Todos los tribunales analizaron y contestaron debidamente a sus objeciones. Ha de añadirse que no fueron la única prueba analizada para llegar a la declaración de procedencia de los despidos, que también se basó en pruebas testificales. Por lo tanto, no existe la vulneración de este derecho.

También alegan vulnerado este derecho al considerar que la firma de los acuerdos transaccionales se obtuvo bajo la coacción de denunciar los hechos ante la justicia penal, pero el TEDH considera que la oferta de la empresa supone el ejercicio legítimo del derecho a decidir o no un proceso penal contra unas trabajadoras que ya habían admitido voluntariamente su participación en los robos y cuyas alegaciones fueron resueltas por los tribunales españoles ofrecieron razones suficientes para considerar válido el consentimiento.

Si tenéis alguna consulta, no dudéis en consultar.

Leonor Fernández.

Departamento de Laboral.