



Á

R

E

A

3

SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 34 (MAYO 2021)

LA NOTICIA RELEVANTE: RDL 11/2021, DE 27 DE MAYO - ELEMENTOS ESENCIALES DE LA NUEVA PRÓRROGA DE LOS ERTES Y LAS AYUDAS A LOS AUTÓNOMOS HASTA EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021.

El Gobierno y los agentes sociales han firmado este jueves la prórroga de los ERTES cuyas medidas permanecerán vigentes desde el 1 de junio al 30 de septiembre de 2021. Elementos esenciales del RDL 11/2021: i)Exoneraciones en cotizaciones sociales en los ERTES por causa de fuerza mayor: las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, aquellos que salgan del ERTE obtendrán una bonificación del 95% y en empresas con un número más elevado de empleados obtendrán un 85% de bonificación; ii)Exoneraciones en cotizaciones sociales en los ERTES por impedimento de actividad: se adoptan exoneraciones en cotizaciones sociales del 100% en empresas con menos de 50 trabajadores y del 90% en empresas con más de 50 trabajadores; iii)Exoneraciones en cotizaciones sociales en los ERTES por limitaciones: las empresas de menos de 50 trabajadores disfrutarán de exoneraciones en cotizaciones sociales del 85% durante los meses de junio y julio y del 75% durante los meses de agosto y septiembre. Por su parte y del 75% durante junio y julio y del 65% durante agosto y septiembre para aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores; iv)Trabajadores fijos discontinuos: Respecto a los trabajadores fijos discontinuos, el Gobierno y los agentes sociales han acordado que las empresas deberán llamar a su puesto de trabajo a estos trabajadores y, a partir de ese momento, incluirlos en el ERTE. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/28/pdfs/BOE-A-2021-8877.pdf>

EL CONCEPTO LABORAL: "EL PRECONTRATO DE TRABAJO".

La figura del "precontrato de trabajo" recibe también la denominación de "promesa de contrato" o "promesa de trabajo". Se trata de un negocio jurídico en sentido estricto, a través del cual el empresario se compromete, para un momento futuro, a contratar laboralmente al trabajador; por su parte, este último queda obligado a prestar el trabajo correspondiente. En definitiva, se produce una doble declaración de voluntad. Existe ya, por tanto, una relación jurídica nacida de un contrato, pues su objeto consiste en una obligación de contratar posteriormente, lo cual puede ser exigido por cualquiera de las partes. El incumplimiento de lo acordado en el precontrato no puede justificar la interposición de una acción de despido porque la relación laboral como tal no existe; pero sí puede dar lugar a una indemnización de daños y perjuicios a cargo de la parte que lo incumplió, indemnización que no se somete necesariamente a los criterios fijados legalmente para la extinción de una relación laboral ya establecida, y para cuya reclamación cuenta con el plazo de prescripción de un año del art. 59.1 ET.

LA SENTENCIA DESTACADA: STS N°482/2021, DE 5 DE MAYO. LA EMPRESA ES RESPONSABLE DE LOS ACTOS DE SUSTITUCIÓN INTERNA DE LOS HUELGUISTAS EFECTUADOS POR SU RESPONSABLE DE ÁREA. AÚN CUANDO NI LOS CONOCEIRA NI LOS APROBARA. DICTA EL TS.

Nuevo giro jurisprudencial del Tribunal Supremo, que el pasado 5 de mayo dictaminó en Sentencia que "el empresario es quien ostenta la autoridad jerárquica en la empresa y que el ejercicio del poder directivo se delegue a menudo, en particular cuando la organización empresarial crece en complejidad, no implica una sustitución de la titularidad de la organización, ni determina una transferencia de la responsabilidad del titular de esta a los titulares de la gestión organizativa. No se puede desligar la responsabilidad del titular de la organización de las decisiones que adoptan los mandos intermedios, pues ello supondría favorecer prácticas que pueden limitar la eficacia de los derechos fundamentales". En definitiva, de poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la Constitución y en legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga, si se admitiera que estas no alcanzan al empresario cuando la restricción del derecho nace de sus mandos directivos. El entendimiento sostenido por la resolución recurrida desenfoca, pues, la realidad del conflicto laboral, sus protagonistas y sus efectos, pues no son los mandos intermedios los sujetos comprometidos en el conflicto, sino quienes son parte en la contratación laboral. Por otro lado, la responsabilidad empresarial, en relación con el ejercicio de derechos fundamentales de los trabajadores no se limita a las consecuencias de la propia conducta, sino que puede abarcar las derivadas de actuaciones de terceros que de él dependan. El empresario no puede considerarse ajeno a las vulneraciones del derecho de huelga que provengan de actuaciones de sus mandos o directivos en el marco de las actividades de su empresa, por lo que debe atribuirse al titular de la empresa la responsabilidad por las actuaciones anti-huelga realizadas en dicho marco. La omisión de toda reacción o prevención que impidiera que el acto de sustitución llegara a producirse vulnera pues el artículo 28.2 de la CE

ASESORÍA JURÍDICA

Marcos Cañadas Bores
(Abogado)

**Asociación Empresarial Sevillana
de Constructores y Promotores de Obras**

Calle Deán López Cepero, nº 1; CP 41003 – Sevilla

954211727 – 954228397

juridico@gascosevilla.es

www.gascosevilla.es