

Opinión

Un modelo productivo para el futuro

Una de las grandes enseñanzas que ha dejado la crisis económica es la necesidad de avanzar hacia un objetivo ambicioso y complejo, pero urgente: encaminar la economía española hacia un nuevo modelo productivo capaz de capear con mayor fortaleza los temporales que traen consigo los cambios de ciclo económico. Los datos generales sobre la evolución del mercado de trabajo, que comenzó a recuperarse el año pasado, no apuntan a que ese ansiado modelo haya empezado ya a fraguarse de forma efectiva, pero un análisis más detallado de esa información revela que algo está comenzando a moverse en ese terreno. A lo largo del último año, la economía española ha generado medio millón de nuevos empleos en prácticamente todos los sectores: en 60 de las 88 actividades que detalla el Instituto Nacional de Estadística (INE). Si se analizan aquellos en los que más están creciendo los puestos de trabajo en términos relativos se observa que el dinamismo se concentra especialmente en algunos sectores industriales y algunos servicios de alto valor

añadido. La rama de actividad en la que más crecieron los puestos de trabajo en los últimos 12 meses fue la industria tabaquera, la del cuero y el calzado, el sector de productos farmacéuticos y la gestión y consultoría empresarial. Otras industrias, como la del petróleo, el papel, el motor, la energía o la veterinaria, están generando empleo por encima del 10%. Pese a que estas cifras no signifiquen que la industria española esté inmersa ya en un proceso de consolidación, sí constituyen un punto de partida que revela su gran potencial para desarrollarse y alimentar el mercado laboral.

El caldo de cultivo para cimentar este cambio de paradigma es el severo proceso de ajuste de costes y aumento de la competitividad que ha llevado a cabo parte de la industria durante los años de la crisis, que constituye además un poderoso reclamo para atraer inversión extranjera. El pasado viernes, el grupo Volkswagen anunciaba la mayor inversión industrial jamás realizada en España por una compañía: 4.200 millones de euros a sus plantas de Navarra y Barcelona. Desde la multinacional se recalaba que ambas factorías se encuentran “entre las mejores fábricas del grupo en términos de productividad y flexibilidad”.

Acometer el cambio de modelo productivo en nuestra economía pasa por esfuerzos como el realizado por el sector del automóvil para mejorar la competitividad, pero también por aumentar los estímulos para la I+D y, en general, por favorecer el desarrollo de la industria del conocimiento, las nuevas tecnologías y los servicios especializados. Se trata de un proceso que no puede acometerse de un día para otro; precisamente por ello resulta necesario ponerlo en marcha cuanto antes y blindar ese proyecto a través de un pacto de Estado que le proporcione continuidad y solidez.

Aseguradoras previsoras y no

En los tiempos de los altos tipos de interés, a algunos les resultó muy fácil hacer negocio. Ocurrió con las aseguradoras de países del norte de Europa, donde se formalizaron seguros de vida que garantizaban rentabilidades del 6% o más. Para afrontar ese compromiso les bastaba con comprar deuda pública, que pagaba elevados intereses. Pero la nueva era de tipos cero les genera importantes pérdidas por la sencilla razón de haber comprometido un rendimiento que solo pueden dar asumiendo riesgos. El país más afectado en la UE es Alemania. Según el regulador comunitario de seguros, Eiopa, las firmas de vida alemanas verán caer un 21% sus fondos propios en caso de que la deuda pública siga en rentabilidad en torno al 0%, lo que llevaría a muchas a la quiebra. En otros países –léase Austria o Suecia– sufrirán también un fuerte impacto. La buena noticia es que el sector español ha actuado con previsión, que es lo suyo. Hace lustros que la Dirección General de Seguros impuso a las compañías que al comercializar productos de vida casaran el compromiso de rentabilidad y desembolsos futuros con inversiones en activos de rendimientos acordes y, sobre todo, con duración similar a la del contrato. Este previsor *macheo* las hace menos permeables a la política monetaria del BCE. Un buen hacer que ojalá estuviese más generalizado.

Códigos de conducta laboral en la empresa



LUIS PÉREZ JUSTE
ABOGADO SÉNIOR DEL ÁREA
DE DERECHO LABORAL DE BROSETA

Los códigos de conducta son un elemento esencial para regular las relaciones laborales en las empresas. Informan a los trabajadores de aquellos aspectos que deben cumplir en su relación laboral con la compañía, teniendo en cuenta siempre la normativa laboral española (no se pueden sancionar conductas que no estén tipificadas en el convenio colectivo que resulte de aplicación a la empresa). En este sentido, no son pocas las situaciones en las que nuestra doctrina judicial se ha visto obligada a analizar este tipo de códigos y sus implicaciones legales. Una de ellas es la aceptación de regalos por parte de los empleados. Es habitual que los códigos de conducta de las empresas prohíban que sus empleados acepten regalos a título particular.

Esta es una cuestión tratada por parte del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su sentencia de fecha 30 de diciembre de 2014 (Rec. 3562/2014), que analizaba un despido disciplinario por el cual un trabajador, contraviniendo el código de buenas prácticas de la empresa, había aceptado una serie de regalos que podían influir en los procesos de toma de decisiones re-

lacionadas con su cargo. El trabajador sostenía que el código de conducta era una norma interna del empresario y que la conducta que se le imputaba ni estaba tipificada en el Estatuto de Trabajadores ni en el convenio colectivo de aplicación, además de que los regalos obtenidos no habían afectado, según el trabajador, a la toma de decisiones. Sin embargo, la sentencia analizaba la antigua doctrina del Tribunal Supremo de fecha 28 de mayo de 1986, donde pueden encuadrarse este tipo de conductas en una transgresión de la buena fe contractual, de tal manera que pudiera ser declarado el despido como procedente.

Otra de las cuestiones analizadas por nuestra doctrina judicial es si son válidas aquellas cláusulas incluidas en los códigos de conducta que prohíben expresamente la utilización de los ordenadores y herramientas informáticas para fines particulares. En sentencia de 26 de enero de 2015 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM), una empresa prohibía expresamente el uso de ordenadores e internet para fines ajenos a la actividad de la empresa, pero el juzgado había declarado la nulidad del despido por en-

tender que el control del tiempo del trabajador en este sentido suponía una vulneración del derecho a la intimidad. Sin embargo, el TSJM entendió que el hecho de que el trabajador hiciese un mal uso de estas herramientas, destinándolas por un prolongado tiempo a fines privados durante la jornada laboral, implicaba una transgresión de la buena fe contractual, lo que conllevó finalmente a la declaración de la procedencia del despido.

Una tercera cuestión de interés de los códigos de conducta es la participación de directivos o sus familiares en la constitución de sociedades competidoras, cuestión analizada por el Juzgado de lo Social de Vitoria-Gasteiz en sentencia de 29 de octubre de 2014. La empresa prohibía expresamente a los mandos directivos, en su código de conducta, a que tanto estos como sus familiares, por sí o a través de alguna sociedad o institución, pudieran realizar actividades de la misma naturaleza que la de su empleadora, pero la esposa de un directivo constituyó una empresa que, por su actividad, podía ser competidora. La conclusión del juzgado es que al haberse prohibido expresamente este tipo de conductas en el

código de conducta, debía calificarse como una transgresión de la buena fe contractual.

Los procedimientos de investigación internos ante situaciones de acoso laboral o denuncia de irregularidades son también cuestiones a incluir en los códigos de conducta. Estas denuncias deben ser investigadas por un responsable de la empresa que determinará, a partir de entrevistas y pesquisas, si existe un incumplimiento de la compañía, y el informe desarrollado será un elemento probatorio esencial para la empresa. Los códigos de conducta pretenden establecer una serie de pautas acerca de cómo deben comportarse los trabajadores en la empresa. Pueden entenderse como órdenes o instrucciones del empresario, de conformidad a lo previsto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Esclarecer en estos documentos qué conducta es o no adecuada al cumplimiento de las obligaciones laborales ayudará a las empresas a adoptar medidas disciplinarias si son necesarias. Pero, en la práctica, al nacer estos códigos de decisiones unilaterales del empresario, no dejan de tener problemas en cuanto a su aplicabilidad práctica.

Los códigos de conducta pretenden establecer pautas de cómo deben comportarse los trabajadores en la empresa”