

Recursos humanos que cuidan la salud mental de los trabajadores

La firma coruñesa Dest People diseña estrategias de negocio y gestión de personal para mejorar el binomio entre empleados y empresa

Olga Suárez

Los departamentos de recursos humanos gestionan todos los aspectos relacionados con los empleados de una empresa, desde la selección de personal, la preparación de los contratos laborales o la seguridad en los centros de trabajo. Pero Diego Incio está convencido de que los profesionales que, como él, se dedican a este ámbito, tienen una responsabilidad «más allá de despedir, contratar o subir salarios»: «Creo que tenemos una obligación para conseguir que no sea un marrón ir a trabajar un lunes», explica este profesional que, tras casi veinte años de experiencia profesional en el ámbito laboral, se lanzó a crear Dest People, una empresa con sede en A Coruña de directores de recursos humanos. Por un lado, trabajan con empresas que carecen de departamento de personal propio y, en otras, con compañías que tienen sus propios departamentos pero que se apoyan para externalizar determinados servicios.

Dest People es una pequeña empresa que se apoya en cuatro patas: digitalización, porque acompañan a los trabajadores en los procesos de aprendizaje de las nuevas herramientas; empresa, diseñando estrategias de gestión de personal; sostenibilidad y talento porque, según asegura Incio, «todo el mun-



Diego Incio, en la oficina de Dest People, en A Coruña. MARCOS MIGUEZ.

do tiene el suyo, pero hay que detectarlo y conectarlo». Este profesional cree que la labor de recursos humanos se debe entender como una función estratégica y de negocio y lo explica con frases concisas que convierte en los lemas de su firma: «O aportas al negocio o el negocio te aparta; nosotros cuidamos de nuestras personas pensando en el negocio y cuidamos del negocio pensando en las personas». Así, su empresa se sitúa en el medio para que la balanza entre empleador y

empleado «esté lo más equilibrada posible».

Las primeras piedras de Dest People se pusieron en el 2016, pero la empresa no se constituyó como tal hasta el 2021. Aunque abarcan todos los sectores, el industrial, el tecnológico y el de servicios destacan entre sus clientes. Un 75 % de su cartera está en España y un 25 % de proyectos en Sudamérica.

El bum tecnológico fue una de las razones que le animaron a montar la empresa: «Hay desajustes en-

tre las motivaciones de las personas y las de las empresas», comenta. Y habla de cómo el teletrabajo está cambiando completamente las estructuras empresariales y las relaciones entre los trabajadores; e incide en preparar a los empleados para que el aislamiento que puede provocar el teletrabajo no implique problemas de salud mental, porque «no a todo el mundo el teletrabajo le impacta de la misma manera», recuerda. En este sentido, Dest People se ha convertido este mismo mes en uno de los inversores de Mentiness, una empresa que trabaja en la transformación de organizaciones trabajando aspectos relacionados con la salud mental; «Esta operación estratégica se engloba en afianzar la sostenibilidad del binomio negocio-personas, que es uno de nuestros ejes», explica Incio.

Otro de los objetivos de su empresa está en revestir la falta de aspirantes a mandos intermedios que aprecia en la actualidad: «Está siendo difícil encontrar esos perfiles que se sitúan entre los equipos base y los directivos», aunque desconoce si la razón está en una falta de compromiso laboral o en que las empresas no les dan el valor que merecen. En cualquier caso, insiste en que la empresa es un medio, pero también una parte de la vida de los trabajadores y estos deben sentirse parte de ella.

CONSULTORIO LABORAL

DETECTIVE EN LA BAJA MÉDICA

¿Es lícita la prueba de un detective privado cuándo se obtiene en el domicilio o lugar reservado del trabajador?

Hoy en día son muchas las empresas que se plantean acudir a un detective privado para que realice tareas de vigilancia, observación y seguimiento de un trabajador que se encuentra en situación de IT cuando tienen sospechas de que este realiza actividades incompatibles con su baja médica. Para que este sistema de control sea admitido y las pruebas obtenidas tenga validez legal, debe cumplir, siempre, con un juicio de proporcionalidad para no colisionar con el derecho a la intimidad de la persona trabajadora. Este es el caso de cuando ese «control» se hace en espacios o lugares reservados de la esfera personal del empleado. ¿Pero es lícita esa prueba obtenida en el domicilio o lugar reservado del trabajador? ¿Esta ilicitud de la prueba puede conllevar a que el despido sea declarado improcedente?

Una reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) hace un cambio jurisprudencial y determina que es improcedente el despido de un trabajador que se encontraba de baja de IT y desarrollaba actividades incompatibles con su baja, al considerar que la única prueba en la que se basaba el despido vulneraba el derecho a la intimidad del trabajador, puesto que las imágenes que se aportaron como prueba por el detective privado fueron tomadas en su jardín particular.

En el caso enjuiciado se trata de un trabajador con más de 20 años de antigüedad y categoría de limpiador que cayó de baja por diagnóstico de cervicalgia. La empresa hace una investigación a través de un detective privado y observa que realiza tareas de esfuerzo (labores de albañilería, mantenimiento de su jardín y huerto, utilizando utensilios y adoptando posturas forzadas). A los dos meses, la empresa lo despidió por transgresión de la buena fe contractual.

El Tribunal Supremo determina que las pruebas obtenidas por el detective dentro del jardín son ilícitas al considerar que son lugares reservados y colisionan con el derecho a la vida íntima y familiar.

YALAI SA LOMBÁN FERNÁNDEZ
es abogada laboralista de Vento
Abogados (www.vento.es).

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ACUERDO DE SOCIOS: RUPTURA E INDEMNIZACIÓN

El acuerdo de socios es un pacto firmado por todos, o parte, de los socios de una empresa —sociedad mercantil— con la finalidad de regular sus relaciones y, en último término, evitar conflictos inter-nos. Su contenido puede incluir aspectos muy diversos, aunque lo más habitual es que se refiera al gobierno de la sociedad y, en particular, a la adopción de acuerdos en la junta general de socios y en los órganos colegiados de administración (consejo de administración), regulando las mayorías para la toma válida de decisiones sobre materias especialmente relevantes.

Otros aspectos que suelen ser incluidos en estos pactos, por ejemplo, son la entrada y salida de socios y la retribución de socios y administradores de la sociedad.

Soy socio y administrador de una SL y, al poco tiempo de su constitución, una parte de los socios que representamos dos tercios del capital firmamos un acuerdo sobre aspectos no incluidos en los estatutos sociales. Pasados más de diez años, no ha habido conflictos, pero la realidad es que los socios no hemos respetado ese acuerdo ¿Puedo solicitar la ruptura judicial del acuerdo por el incumplimiento de mi socio? ¿Tengo derecho a reclamar algún tipo de compensación por esos incumplimientos?

El acuerdo no deja de ser un contrato, vinculando a los firmantes y obligándoles a cumplir lo pactado. Ha de tenerse en cuenta que solo obliga a aquellos socios que lo hayan firmado, de tal forma que si, posteriormente, entra en la sociedad un nuevo socio, para quedar vinculado al pacto, tendrá que suscribirlo. Habiéndose firmado un pacto entre una parte de los socios y no habiendo sido respetados los acuerdos, se plantea la posibilidad de reclamar judicialmente la re-

solución del acuerdo por incumplimiento de la otra parte y, además, la exigencia de una indemnización de daños y perjuicios.

Comprobado que los socios no han aplicado ni respetado los términos del acuerdo durante un período prolongado de tiempo, no parece razonable acudir a la vía judicial a pedir cuentas y a exigir una compensación. En casos similares, nuestra jurisprudencia ha resuelto conforme a la doctrina de los actos propios, la cual

exige actuar de forma coherente, leal, sin abuso del derecho y no ir en contra de la confianza creada en la otra parte.

En definitiva, la pretensión de reclamar una compensación por el incumplimiento de un pacto que en la práctica no se ha llegado a aplicar por ninguno de los firmantes no resulta viable. Básicamente, porque esto supone que el socio que ha incumplido su parte del acuerdo va en contra de sus propios actos y no puede exigirle al resto de compañeros responsabilidades por un comportamiento que también ha supuesto infringir lo pactado.

CARUNCHO & TOMÉ.
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAPURIS.
www.caruncho-tome.com