

Abril 2009

Real Decreto Ley 2/2009 de 6 de marzo.

Medidas Urgentes para el Mantenimiento y el Fomento del Empleo y la Protección de las Personas Desempleadas.

El Real Decreto Ley tiene por objeto, profundizar en la adopción de nuevas medidas, con carácter urgente, para el mantenimiento y la generación de empleo y protección de las personas desempleadas.

Dichas medidas se articulan en tres ejes fundamentales

✓ **Medidas dirigidas al mantenimiento del empleo:** se quiere favorecer los expedientes que estipulen una regulación temporal en lugar de la extinción. Para ello acuerda bonificaciones en las cuotas empresariales durante las situaciones de desempleo derivadas de ERE temporales, (sean de suspensión del contrato o reducción de jornada), siempre que luego la empresa se comprometa a mantener el empleo durante al menos un año.

✓ **Modificaciones destinadas a mejorar la protección social de los trabajadores:** se permite la reposición de la prestación por desempleo de los afectados por un ERE temporal, a los que luego se les extinga el contrato, pudiendo recuperar hasta 120 días de prestación.

✓ **Incentivar el empleo de las personas que se encuentran en situación de desempleo:** permite que la empresa que contrate a un desempleado pueda bonificarse al 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social de dicho trabajador, hasta un tope equivalente al importe de la prestación que tuviera pendiente de percibir.

NOVEDAD

NUEVO CONTRATO PARA TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Hasta el 31 de diciembre de 2009, la contratación indefinida que se efectúe de trabajadores desempleados, beneficiarios de prestaciones o subsidios por desempleo o de Renta Activa de Inserción, va a dar derecho a bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

El tope de la bonificación viene dado por el importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación, subsidio o RAI pendiente de percibir por el trabajador cuando se inicia la relación laboral, así el empresario pedirá al trabajador un certificado del SPE en el que se figure dicho importe. En todo caso el límite máximo es de 3 años de duración.

Son requisitos para su obtención:

- ✓ En caso de beneficiarios de la prestación contributiva, haberla percibido al menos tres meses.
- ✓ Mantener contratado al trabajador al menos un año, (salvo extinción del contrato por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador). De no ser así el empresario deberá reintegrar las bonificaciones obtenidas.
- ✓ Consentimiento del trabajador desempleado expresado en el contrato de trabajo, que se formalizará en modelo oficial.
- ✓ La bonificación se ajustará proporcionalmente a jornada trabajada.

El trabajador contratado mantiene su derecho, conforme a la legislación vigente, a las prestaciones por desempleo aún pendientes de percibir al colocarse.

Abril 2009

Jurisprudencia: Concreción horaria por guarda legal.

Sentencia Juzgado Socia número 6 del Madrid: 30 enero 2009.

La reducción de jornada y la concreción horario debe efectuarse tomando como referencia la jornada ordinaria de trabajo, (en el supuesto planteado de lunes a sábado, y no de lunes a viernes como era la pretensión de la empleada). De este modo, aun cuando la elección del horario que se reduce corresponde al trabajador, hay que acudir a las circunstancias concretas de cada caso cuando ese derecho entre en colisión con el derecho de dirección y organización empresarial, así en este supuesto se acredita que el sábado es el día de mayor venta del establecimiento, por tanto no es viable reducir la jornada de forma que no acuda a trabajar ese día.

La sentencia estima que no puede entenderse que la empresa haya actuado de mala fe, puesto que en ningún caso se ha negado a la reducción de jornada; únicamente al horario propuesto por la trabajadora, al ser incompatible con la necesidades del servicio, habiéndose ofrecido una serie de alternativas que no habrían sido aceptadas por la trabajadora.

Aunque la regla general debe priorizar la necesaria conciliación laboral – familiar, lo cierto es que el ejercicio del derecho debe estar siempre regido por los principios de buena fe y no resultar en extremo perjudicial para el empresario.



El coste del Absentismo.

El coste de absentismo que tiene que soportar una empresa en España es de 2.500 euros al año por empleado, siendo el absentismo uno de los mayores lastres para la competitividad de las compañías españolas. El 34% de las empresas españolas considera que la actual situación económica ha provocado un descenso en el absentismo laboral. Entre las empresas que han reducido su nivel de absentismo debido a la crisis, el 66,7% afirma que el descenso de hasta un 14% un 27,8% lo cifra entre un 16 y un 30% y un 5,5% afirma que se ha reducido más de un 45%. Según las empresas encuestadas, las mujeres trabajadoras con cargas familiares con las que más se ausentan del trabajo, esto probablemente demuestra que la falta de conciliación es uno de los principales problemas que motiva a los empleados a ausentarse de su trabajo.



Agencia Española de Protección de Datos



La AEDP considera que documentos como los TC2, las nóminas o los partes médicos, contiene datos referidos a la salud de los trabajadores, y por tanto, de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos este tipo de información sólo es transmisible previo consentimiento expreso del trabajador o por razones de interés legal. Así resuelve que la empresa subcontratista no puede entregar este tipo de documentos a la principal, máxime si se tiene en cuenta que para cumplir con las obligaciones del artículo 42 ET es suficiente con solicitar una certificación negativa de descubiertos de la Seguridad Social, así pues considera ilícito y desproporcionado este tipo de información de la subcontratista a la principal, en aras de cumplir con dichas obligaciones.

Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51
Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico