

MAYO
2011

DERECHO A SUFRAGIO – ELECCIONES MAYO 2011

El sufragio activo se encuadra dentro de los permisos que deben concederse por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber.



Nuestro ordenamiento jurídico articula una serie de permisos para que los trabajadores puedan ejercitar su derecho a voto o cumplir los deberes públicos de participación en la administración y control del procesos electoral.

De esta forma, los trabajadores tienen derecho a disponer de hasta 4 horas libres y retribuidas para el ejercicio del derecho a voto. En aquellos casos en los que el trabajador presta servicios en jornada reducida, el permiso se reducirá proporcionalmente al tiempo de trabajo realizado.

En caso de personas que por estar trabajando lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las que se deriven dificultad para ejercer este derecho el día de las elecciones, deben posibilitar que este personal disponga, en su horario laboral, de hasta 4 horas libres para que puedan formular personalmente solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, así como la remisión del voto por correo.

Igualmente las personas que participan en la administración y control de las votaciones, como pueden ser los Presidentes, Vocales de Mesa e Interventores, tienen derecho a un permiso retribuido que comprende la jornada completa del día de la votación y la reducción de la jornada, en cinco horas, del día inmediatamente posterior a la misma. Para facilitar el cumplimiento de los deberes de los miembros de Mesa, el turno de noche que comienza el día 22 de mayo ha de computarse como jornada laboral del día electoral, y el derecho a la reducción de 5 horas de la jornada de trabajo puede ejercerse en el turno de noche siguiente del trabajador, siempre y cuando ese turno se inicie el día inmediatamente posterior al de las elecciones.

Si alguno de los suplentes tiene que desempeñar la función por ausencia del titular, tendrá derecho al permiso retribuido y a la reducción de jornada. No procederá la concesión de dichos derechos si el suplente no llega a ocupar su puesto en la Mesa electoral. Los apoderados de los representantes de las candidaturas tienen también derecho a un permiso retribuido el día de la votación, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal.

PLAN DE AFLORAMIENTO Y CONTROL DEL EMPLEO SUMERGIDO

Estará en vigor hasta el 31 de julio e incluye medidas de estímulo al afloramiento del trabajo no declarado, de endurecimiento de las sanciones y de impulso y profundización de control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Las medidas legislativas urgentes incluidas en el Real Decreto Ley parten de la apertura de un proceso de regularización voluntaria del empleo irregular de trabajadores, que va desde la fecha de entrada en vigor de la norma hasta el 31 de julio de 2011. Durante este proceso las empresas que decidan acogerse voluntariamente deberán proceder a comunicar el alta de los trabajadores en la Seguridad Social dentro del plazo señalado.

Transcurrido el plazo del proceso de regularización voluntaria, la norma establece un endurecimiento de las sanciones administrativas relacionadas con las conductas fraudulentas de empleo irregular o sumergido en sus distintas variantes o modalidades.

❑ Así el incumplimiento de la obligación de afiliación y alta en la Seguridad Social – cuyas sanciones actuales oscilan entre los 626 a 6.250 euros -, se sancionará, a partir del 1 de julio, con multas de 3.126 a 10.000 euros.

❑ Y las conductas de compatibilización del trabajo con el cobro de prestaciones de desempleo, y otras prestaciones de la Seguridad Social incompatibles – con sanciones, en la actualidad de 6.251 a 187.515 euros – tendrán multas de 10.001 a 187.515 euros.

El plan igualmente comprende la intensificación de la actividad y eficacia de las actuaciones de vigilancia y control del trabajo no declarado, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

MAYO
2011

Nulidad del Pacto de No Competencia

Jurisprudencia

TRIBUNAL SUPREMO – UNIF. DOCTRINA 22/02/2011.

En un contrato de trabajo las partes establecen una cláusula de no competencia por la que se pactan que una vez rescindido el contrato, con independencia de la causa de la rescisión y, si así lo exigía la empresa, no podría competir mediante ningún tipo de relación con otros empresarios en la actividad desempeñada. Así mismo se fijaba una compensación económica equivalente a 2 años de salario. Una vez finalizada la relación laboral, la empresa no exigió al demandante que no prestara servicio para otros empresarios en la actividad desempeñada por la empresa; el trabajador no prestó servicios vinculadas a la actividad, exigiendo la indemnización pactada.

El TS estima que la cláusula debatida deja a voluntad de una de las partes la efectividad de lo acordado, por tanto no se trata de una obligación condicional, ya que su validez o exigencia no aparece subordinada a la existencia de un hecho futuro o incierto, sino que está sujeta a la mera voluntad del empleador, por lo que nos encontramos ante un pacto nulo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del código civil, que deja la efectividad de una obligación a la voluntad de unas de las partes.

Outsourcing en Administración de Personal



Grupo SCA presta un servicio de externalización de Administración de Personal, el cual abarca un asesoramiento laboral personalizado en todas aquellas cuestiones y aspectos jurídico – laborales y de Seguridad Social que surgen en la operativa diaria de la empresa cliente, así como un asesoramiento ligados a la evolución propia de la relación laboral, tales como, contratos, acuerdos específicos, nóminas, finiquitos, seguros sociales, condiciones de trabajo, faltas y sanciones, extinción del contrato, auditoría laboral, etc.



“Excelencia Operativa”

Nos adaptamos a a las demandas de nuestros clientes, cumpliendo nuestros compromisos, con innovación, garantía, profesionalidad y los costes más ajustados.

Somos flexibles en nuestras propuestas, nuestros procesos son eficientes y sólidos, gracias a una estructura amplia y consolidada.



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