

NOVEDADES: PERMISO DE TRABAJO

La Orden PRE/2072/2011, publica el Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se establece la reactivación del período transitorio en relación con la libre circulación de trabajadores de Rumania.

La Dirección General de Inmigración ha dictado instrucciones sobre el régimen de entrada, permanencia y trabajo en España para los trabajadores por cuenta ajena nacionales de Rumania y de sus familiares. Conforme a dichas circunstancias, los nacionales rumanos que hayan entrado en territorio español a partir del 22 de julio o que, encontrándose en territorio español, no figure de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, le será de aplicación lo previsto en el artículo 64.3 del Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, es decir, deberán disponer del correspondiente permiso de trabajo y residencia.



Por tanto, los trabajadores rumanos que causen alta como trabajadores por cuenta ajena con posterioridad al día 22 de julio de 2011, deberán disponer del correspondiente permiso de trabajo.

No será necesario presentar el permiso de trabajo, para aquellos trabajadores que a fecha 22 de julio de 2011, aún no encontrándose de alta, se encuentren en alguna de la siguientes situaciones, en cualquier régimen de la seguridad social:

- Alta en censo agrario.
- Alta en Convenio especial con la Seguridad Social.
- Situaciones de Incapacidad temporal, maternidad, paternidad.
- Perceptores de desempleo nivel contributivo.
- Subsidios por desempleo nivel asistencial.
- Subsidios mayores de 52 años.
- Demandantes de empleo tanto en alta como en suspensión. Si el trabajador no figurase inscrito como demandante de empleo pero sí está en plazo para hacerlo, si la resolución le reconoce una prestación y esta tiene efecto retroactivos que comprendan el 22 de julio, estará exento de la autorización para trabajar. Si no tuviese derecho a la prestación, al no figurar el alta del día 22 de julio, ni inscrito como demandante de empleo, le sería exigible la autorización para trabajar.

RD 158/2011, de 15 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen las fiestas laborales para el año 2012 en la Comunidad de Madrid. – BOCM 20/09/2011.

El calendario laboral resultante para el año 2012 en el ámbito de la Comunidad de Madrid es el que se relaciona, sin perjuicio de las dos fiestas locales que, además, corresponda celebrar en cada municipio.



- 6 de enero (viernes), Epifanía del Señor.
- 19 de marzo (lunes), San José.
- 5 de abril (jueves), Jueves Santo.
- 6 de abril (viernes), Viernes Santo.
- 1 de mayo (martes), Fiesta del Trabajo.
- 2 de mayo (miércoles), Fiestas de la Comunidad de Madrid.
- 15 de agosto (miércoles), Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre (viernes), Fiesta Nacional de España.
- 1 de noviembre (jueves), Todos los Santos.
- 6 de diciembre (jueves), Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre (sábado), Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre (martes), Natividad del Señor.

TRABAJADORA EMBARAZADA - NULIDAD

Jurisprudencia

El Tribunal Supremo – 18/04/2011 – en unificación de doctrina, trata de decidir si la doctrina jurisprudencial sobre la nulidad del despido de una trabajadora embarazada se extiende a los supuestos de la extinción del contrato durante el periodo de prueba, ya que supondría una discriminación, no implicando que toda resolución del contrato de una trabajadora embarazada, durante el periodo de prueba, haya de calificarse como nula.

El Alto Tribunal entiende que debe comparar las dos situaciones a las que se pretende dar un trato análogo, así desde su naturaleza jurídica, no hay distinción; sin embargo las diferencias sustanciales entre uno y otro supuesto de extinción permiten sostener que el legislador ha evitado conscientemente incorporar la nulidad cualificada al periodo de prueba.

La sentencia declara no acreditado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora, además de haberlo conocido, habría que ponderar si conocía que la trabajadora estaba embarazada cuando fue contratada, de este modo si la empresa hubiera suscrito el contrato sabiendo su embarazo, podría contrarrestar de algún modo la fuerza del indicio.

Además se ha acreditado que en la misma fecha se extinguió el contrato de trabajo de un trabajador varón, contratado en condiciones y fechas idénticas a las de la actora y que en ambos casos se daba la circunstancia de que no se había alcanzado los objetivos mínimos fijados en la contratación inicial.

Todo ello sirve para concluir con la desestimación del recurso por parte del TS, ya que la protección a dispensar en este caso es la propia del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo y no a la declaración de nulidad objetiva fijada para el despido.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El Tribunal Supremo – 20/06/2011 – en unificación de doctrina donde el trabajador disfrutaba de una excedencia voluntaria y solicitó a la empresa la prórroga de dicha excedencia en tres ocasiones, siendo aceptadas las dos primeras y rechazada la última.

La excedencia voluntaria es un derecho del trabajador cuyo periodo se fija libremente por el propio trabajador dentro de unos límites de duración mínima y máxima. El hecho de que la duración escogida por el empleado fuera inferior al límite máximo y continuase siendo inferior tras las dos prórrogas que la empresa concedió de manera positiva, no permite al trabajador prorrogar la excedencia de forma unilateral.

El Alto Tribunal expresa que la excedencia voluntaria constituye un supuesto atípico de suspensión del contrato de trabajo que supone una alteración de la normalidad laboral y, como tal alteración, exige que las normas que regulan su ejercicio sean interpretadas en sentido estricto y que se tengan en cuenta los intereses de la empresa que, una vez concedida la excedencia por el periodo solicitado por el trabajador, tiene derecho a poder organizar sus propios intereses en función del periodo por el que el trabajador optó.

Ese derecho quebraría si tuviera que someterse a variaciones posteriores unilateralmente decididas por el trabajador excedente.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS - INDEMNIZACION

El Tribunal Supremo en unificación de doctrina, -04/04/2011-, establece que en trabajadores fijos – discontinuos, los salarios de tramitación se adeudan hasta la fecha de notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido, salvo que antes hubiera finalizado la temporada o campaña que motiva la contratación, supuesto en el que se adeudan sólo hasta ese día.

De este modo, el carácter resarcitorio que tienen los salarios de tramitación, es el de indemnizar al trabajador por la pérdida sufrida durante la tramitación del despido, no de enriquecer al perjudicado.

EMPLEADAS DE HOGAR

Con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social; para el año 2012, las base de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

Tramo	Retribución mensual	Base de cotización
1.º	Hasta 74,83 €/mes.	90,20 €/mes.
2.º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes.	98,89 €/mes.
3.º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes.	146,98 €/mes.
4.º	Desde 171,03€/mes hasta 219,11 €/mes.	195,07 €/mes.
5.º	Desde 219,12€/mes hasta 267,20 €/mes.	243,16 €/mes.
6.º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30€/mes.	291,26 €/mes.
7.º	Desde 315,31€/mes hasta 363,40 €/mes.	339,36 €/mes.
8.º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes.	387,46 €/mes.
9.º	Desde 411,51€/mes hasta 459,60 €/mes.	435,56 €/mes.
10.º	Desde 459,61€/mes hasta 597,70 €/mes.	483,66 €/mes.
11.º	Desde 507,71€/mes hasta 555,80 €/mes.	531,76 €/mes.
12.º	Desde 555,81€/mes hasta 603,90 €/mes.	579,86€/mes.
13.º	Desde 603,91€/mes hasta 652,00 €/mes.	627,96 €/mes.
14.º	Desde 652,01€/mes hasta 700,10 €/mes.	676,06 €/mes.
15.º	Desde 700,11 €/mes.	748,20 €/mes.

Tipos de Cotización 2012:

- 18,30% - Empleador
- 3,70% - Empleado
- CC Profesionales: T. Primas
- Bonificaciones:
En familias numerosas



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.



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