

Permiso retribuido: Parto natural de familiares.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de abril de 2009, establece que es suficiente la hospitalización de parientes por parto natural, normal y sin problemas, para generar el derecho al permiso retribuido previsto legalmente, sin que sea preciso la enfermedad más o menos grave de la madre, ya que aunque el parto no merece tal calificativo, a efectos hospitalarios el ingreso de la madre es como el de cualquier enfermo patológico, teniendo por fin la prestación a la misma y al hijo que va a nacer de los servicios hospitalarios precisos.



Lo contrario implicaría discriminar por razón de su sexo a la mujer que es hospitalizada para dar a luz, puesto en ocasiones no basta con la ayuda de parientes, sino que a veces deben turnarse varios familiares para atender a la mujer durante todo el día y para cuidar de los otros hijos que pueda tener.

Excedencia por cuidado de hijo.

La sentencia de la STSJ de Madrid, de 15 de abril de 2009, acepta que una trabajadora en situación de excedencia por cuidado de hijo, acepte un empleo en otra empresa, pues este segundo empleo facilita la conciliación de la vida familiar y profesional.

La trabajadora debe acreditar que las condiciones del nuevo empleo facilitan el cuidado de su hijo, porque el interés de la empresa que concedió la excedencia es igualmente digno de protección, así el Tribunal estima que en el supuesto de hecho queda demostrado que la distancia al nuevo centro de trabajo, así como el horario, parece más beneficiosa para conciliar familia y trabajo, de manera no hay razón para negar a la trabajadora el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Medias Urgentes de Empleo: Real Decreto 1300/2009

NOVEDAD

El pasado mes de julio, se adoptaron una serie de medidas con el objeto de impulsar el empleo para los trabajadores autónomos y cooperativas y sociedades laborales, mejorando ciertas condiciones de acceso y de abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único. Por otra parte, se establecen nuevas bonificaciones para los trabajadores autónomos que contraten, de manera indefinida, trabajadores desempleados.

❖ **Pago único de la prestación por desempleo:** Hasta el 31 de diciembre de 2010 se podrá llevar a cabo por los beneficiarios de prestaciones por desempleo cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración. Asimismo se eleva el porcentaje de la prestación a capitalizar, hasta un límite del 80 por ciento cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de solicitud, (se prevé su posible prórroga a partir del 2011).

❖ **Bonificación para la contratación:** El trabajador autónomo que, hasta el 31 de diciembre de 2009, contrata indefinidamente a un desempleado que constituya su primer asalariado, y no éste en alguno de los supuestos de aplicación de las bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo establecida en el artículo 5.1 RD Ley 2/2009, tendrá derecho, siempre que no haya tenido trabajadores asalariados durante los tres meses anteriores a esa contratación, a una bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por un periodo máximo de 24 meses de duración. Se debe mantener la estabilidad del empleo de su asalariado durante 24 meses.

Reacción violenta ante la comunicación de despido

La comunicación de un despido puede recoger los hechos acaecidos en un momento temporal anterior al que se procedió, sin éxito alguno, al hacer entrega de una primera comunicación extintiva – (Tribunal Supremo, 27 de febrero de 2009).

El supuesto de hecho es la comunicación de despido a un directivo, en presencia de cuatro testigos, por disminución continuada y voluntaria de su rendimiento en el trabajo. La reacción del directivo fue violenta y desafiante, motivo por el cual resultó imposible realizar el despido de una manera efectiva y fehaciente.

Al día siguiente la empresa le hace entrega de nueva comunicación de despido, donde quedaba reflejado los extremos contenidos en la primera comunicación no entregada, y los acontecimientos violentos protagonizados por el directivo durante el intento de entrega de la carta.



El TS entiende, que la relación laboral entre ambas partes estaba todavía vigente tras imposibilitar, la conducta agresiva del empleado, la efectiva traslación de voluntad extintiva, pudiendo ser imputada dicha conducta como incumplimiento contractual grave, pudiendo apreciarse los hechos producidos el día de la pretendida comunicación de despido.

La revisión salarial y el IPC

A la hora de iniciar una revisión salarial, lo normal, es que en los convenios colectivos aparezca una cláusula con el fin de mantener el poder adquisitivo, utilizándose como criterio de referencia el índice de precios al consumo.



En condiciones económicas normales, lo normal es que el IPC “real” fuese superior al “previsto”, siendo de aplicación las cláusulas de revisión salarial establecidas en los convenios colectivos. Actualmente y ante el panorama de crisis económica y retroceso de la inflación, el IPC “previsto”, está siendo superior al “real”, lo que ha producido subidas salariales por encima del crecimiento de los precios.

En algunos convenios se especifica claramente que la revisión del salario siempre tiene que ser positiva aunque el IPC sea negativo, pero el gran problema puede surgir en la interpretación sobre aquellos convenios que no establecen nada al respecto. Los últimos pronunciamientos, hasta ahora, se inclinan por no aplicar una revisión salarial negativa, al no haberse previsto expresamente esta eventualidad en los convenios, pero probablemente surjan nuevas sentencias y laudo arbitrales abordando esta problemática.

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