

Julio 2008

Ampliación de la Jornada Laboral hasta 65 horas semanales.

Los ministros de Empleo de la Unión Europea han aprobado una nueva directiva de tiempo de trabajo, que permite ampliar la jornada laboral máxima a 65 horas semanales, tal y como exigían los países partidarios de una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo.

La directiva establece que, como norma general, la semana de trabajo en la Unión Europea debe tener 48 horas como máximo. Sin embargo, se permitirá que, en virtud de acuerdos individuales, empresario y trabajador puedan alargar la jornada laboral hasta 60 horas semanales, calculadas como media durante un periodo de 3 meses, e incluso hasta 65 horas en caso de guardias médicas.



En todo caso, se contemplan una serie de salvaguardas para garantizar que los trabajadores acepten voluntariamente y no forzados por temor al despido. El empresario deberá obtener un consentimiento por escrito del trabajador para trabajar más de 48 horas. La validez del consentimiento no podrá ser superior a un año y será renovable. El acuerdo entre empresario y trabajador no podrá firmarse en el momento de la celebración del contrato ni durante las cuatro primeras semanas de la relación laboral. Existiendo la posibilidad de superar las 60 y las 65 horas laborales si hay un acuerdo entre interlocutores sociales o así lo establece el convenio colectivo.

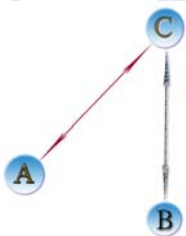
La aprobación de la propuesta ha sido recibida con fuertes críticas por los países contrarios a dicha medida, ya que choca contra uno de los principales logros del movimiento social europeo, abriéndose el debate respecto si dicha medida otorga flexibilidad al mercado de trabajo en relación a la ordenación de tiempo o por el contrario es retrógrada pudiendo establecer una primera pauta a la competencia desleal entre países miembros y la posible ruptura del estado de bienestar.

El texto deberá ser ratificado en última instancia por el Parlamento Europeo que tiene poder de decisión en esta materia.

Sucesión de contratos temporales: ETT - Empresa Usuaría.

El Tribunal Supremo, en unificación de doctrina ha establecido que cuando se han sucedido contratos temporales concertados mediante contratos de puesta a disposición con una ETT y más tarde sin solución de continuidad, directamente con la empresa usuaria, acordando ésta última el cese de la relación laboral reconociendo la improcedencia del mismo, debe computarse a efectos de antigüedad para el cálculo de la indemnización, la totalidad del tiempo de servicios sin excluir el tiempo de servicios prestado con la ETT

EL TS aprecia la existencia de una contratación abusiva al margen de la previsión legal para los contratos temporales en la medida en que si en los mismos se constató como causa de la temporalidad las circunstancias de la producción, y el actor sirvió el mismo puesto, ello revela que una necesidad que persiste dos años es una necesidad permanente y, en consecuencia, la antigüedad a computar es la del primer contrato celebrado.



Julio 2008

www.gruposca.com

En estos supuestos de cómputo de antigüedad del trabajador en la empresa a efecto del cálculo de la indemnización por despido, cuando el trabajador ha tenido diversos contratos temporales ya sea por la misma empresa o a través de una ETT, no existe una doctrina jurisprudencial clara por cuanto la forma de tratar la cuestión depende de los hechos concretos que se analicen, en concreto, cuanto tiempo ha durado la relación laboral entre las partes, cuántos contratos se han celebrado, cuál ha sido la interrupción entre los mismos, etc., obviándose criterios como los 20 días hábiles previstos como plaza de caducidad para la acción de despido, admitiéndose plazos mayores "30 días o más si coincide con el periodo vacacional., debiendo tenerse en cuenta la **"unidad esencial del vínculo laboral"**". Esto es así toda vez que la relación laboral es la misma, pues la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes.



La consulta del mes...

El convenio colectivo aplicable

Actualmente existen multitud de empresas que desarrollan actividades diversas, no centrándose en una única sola. La problemática que surge es que convenio o convenios deberíamos aplicar.

La normativa labora exige que cada empresa se rija por un solo convenio; en el caso de empresas que desarrollen múltiples actividades, será de aplicación el correspondiente a la actividad principal de la misma.

Excepcionalmente se viene admitiendo la posibilidad de aplicar varios convenios a una misma empresa, cuando están definidas claramente las condiciones de independencia de las mismas con respecto a la actividad principal, (diferente centro de trabajo, personal, organización del trabajo, actividades, etc.).

De no darse estas premisas, deberá aplicarse a todos los trabajadores el convenio correspondiente a la actividad principal de la empresa.

NOVEDAD



Bajas Laborales

El Ministerio de Trabajo e Inmigración está trabajando en un **programa informático** que permita a los médicos conocer el historial de **bajas laborales** de los pacientes, con el objetivo de luchar contra el abuso en el encadenamiento de este tipo de permisos.

Este programa permitiría a los médicos comprobar si esa misma baja se le ha concedido de forma encadenada a ese trabajador. De esta manera se incrementará el control médico real, ya que las personas que de forma fraudulenta faltan al trabajo, en vez de dilatar durante meses su baja solicitan muchos permisos consecutivos pero de corta duración, lo que actualmente queda fuera del control médico.

En la última reforma de la Seguridad Social, se modificó el **artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social**, siendo desde entonces necesaria una resolución de la dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social para poder **abonar la incapacidad temporal más allá del mes 12**. En este caso, la mutua debía hacerse cargo del pago de la prestación por incapacidad temporal directamente desde el primer día del mes siguiente a la resolución del INSS que prorrogara la incapacidad temporal o resolviera el inicio de expediente de incapacidad permanente.

El pasado mes de abril, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social modificó ese criterio, retornando al sistema original. Es decir, **se mantendrá la obligación de la empresa de abonar al trabajador en modo de pago delegado e ingresar la cuota obrera, descontándose posteriormente a la mutua (hasta un máximo de 18 meses)**. No obstante, para ello es necesaria una resolución expresa de la dirección provincial del INSS correspondiente.

Este procedimiento de pago (delegado) entró en vigor en Cataluña en mayo y se prevé que más adelante tenga efecto en el resto de comunidades autónomas.

últimas
noticias



Julio 2008

Sentencias. Jurisprudencia de interés...

STSJ Barcelona: 28/02/2008 – Concreción horaria en la reducción por guarda legal

La empleada prestaba sus servicios en jornada laboral de 40 horas, solicitando un reducción de jornada por guarda legal de un menor, con una concreción horaria que se encontraba fuera del sistema de turnos instaurado en la empresa. Ante la negativa de la empresa, la trabajadora solicitó el reconocimiento el derecho a reducir y determinar unilateralmente su jornada semanal, dentro de un turno especial diferente a los turnos rotativos en que se realizaban la actividad.

El Tribunal falla que la oposición de la empresa a la pretensión de la trabajadora solamente podría tener éxito si se acreditase el grave perjuicio que le ocasionaría a la empresa reconocer este derecho. Sin embargo en el supuesto de hecho, al tratarse de una gran empresa, el juzgado declara que debe concederse el derecho a la trabajadora de conciliar su vida familiar y profesional, y por lo tanto se estima la pretensión de concreción horaria solicitada por la demandante.



TSJ Unión Europea: 26/02/2008 – Fecundación in Vitro – Despido de la trabajadora.

El Tribunal expresa que la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas debe aplicarse a una trabajadora que se somete a una fecundación in vitro. El Tribunal explica que la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas establecida en el artículo 10.1 de la Directiva 92/85 tiene por objeto evitar que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado pueda tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada. Por lo tanto, la fecha que debe tenerse en cuenta para garantizar la seguridad y la protección de las trabajadoras embarazadas es la más precoz posible de la existencia de un embarazo, pero no cabe extender esta protección a una trabajadora cuando, en el momento en que se le comunica su despido, aún no ha tenido lugar la transferencia de los óvulos fecundados in vitro a su útero.

Sin embargo, el despido basado fundamentalmente en el hecho de que la trabajadora se someta a un punción folicular y a la transferencia a su útero de los óvulos fecundados in vitro constituye una discriminación directa por ser mujer, puesto que es un tratamiento que sólo les afecta a ellas.

STSJ Tarragona: 28/09/2007 – Despido Procedente: Grabación en un móvil

El empleado tuvo conocimiento de que la empresa tenía la intención de proceder a su despido disciplinario, procediendo a llamar por teléfono al responsable de RR.HH. de la empresa advirtiéndole de que, en el caso de o recibir indemnización por la extinción de su contrato, procedería a informar al principal cliente externo de la compañía documentación comprometedoras en el desarrollo de negocios futuros.

La conversación mantenida fue grabada por el responsable de RR.HH. en su teléfono móvil, y procedió con posterioridad a depositar la tarjeta de memoria del móvil ante notario, además de confeccionar el resultado de las conversaciones en un informe elaborado por un experto independiente, lo cual resultó determinante para que la prueba fuera considerada válida.

En base a dicha prueba, la sentencia declara la procedencia del mismo en virtud de la transgresión de la buena fe contractual, no sólo porque pretendía en beneficio propio sino por la utilización de material propiedad de la empresa para la consecución de fines personales.



Julio 2008



Igualdad de Genero en el Trabajo.



Recientemente, la Organización Internacional del Trabajo ha lanzado una campaña mundial, con una duración de un año, para concienciar de la importancia de la igualdad de género en el ámbito del empleo.

La iniciativa se enmarca en su programa "Trabajo Decente" y abarcará 12 temas, va dirigida tanto a gobiernos, a empleadores y a los propios trabajadores, y su objetivo es poner en evidencia que las relaciones laborales en cualquier parte del mundo pueden afectar de manera diferente a los hombres y las mujeres en términos de derecho, empleo y protección social.

Trabajo Decente es una estrategia de desarrollo que reconoce el papel central del trabajo en la vida de las personas: trabajo productivo que implica salario justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los familiares, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de expresar opiniones, oportunidad de organizar y participar en la toma de decisiones, e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

El Trabajo Decente forma parte del núcleo de las estrategias globales, nacionales y locales para el progreso económico y social. Está al centro de los esfuerzos para reducir la pobreza, y es un medio para obtener desarrollo equitativo, general y sostenible.

La estrategia de la OIT es incorporar las consideraciones de género a todas sus políticas y programas con el objetivo de crear empleo, promover la formación, desarrollar la iniciativa empresarial y mejorar el acceso al mercado del trabajo bajo condiciones de igualdad para mujeres y hombres.

El director general de la OIT, Juan Somalia, señaló que en materia de igualdad de género "Aunque se ha avanzado", "la igualdad aún es una asignatura pendiente en un mundo del trabajo que cambia rápidamente. Al aumentar la conciencia y la comprensión al respecto podemos contribuir de manera activa a garantizar un trabajo decente para todas las mujeres y hombres".

La campaña se realizará por todo el mundo durante un año y culminará a mediados del 2009 con un debate al respecto entre los gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros de la OIT, que se celebrará durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009., convocada hacia la segunda quincena de junio 2009.



Próxima Reforma de la Ley de Sociedades Laborales.

Próximamente se va presentar en el Congreso de los Diputados una proposición de ley con la finalidad de reformar la Ley de Sociedades Laborales. Dicha Ley pretende modernizar la legislación existente en esta materia e incorporar mecanismos más eficaces en materia fiscal, administrativa y financiera que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad y la gestión de la empresa.

La intención es conseguir incentivos en la integración como socios de los trabajadores de las sociedad laborales y que estas sean atractivas incentivando fiscalmente el ahorro salarial del trabajador para adquirir acciones de la sociedad laboral. Entre las medidas previstas cabe destacar:

Julio 2008

➔ La intención de imponer un tipo impositivo del 20% en el impuesto de sociedades para las sociedades laborales que tengan establecido un plan de adquisición de acciones para sus trabajadores.

➔ La ampliación permanente, y no temporal como hasta ahora, de los incentivos fiscales de la libertad de amortización de los activos fijos como en el de la deducción por reinversión de los beneficios para destinar a la inversión empresarial.

➔ Los trabajadores podrán deducirse un 15% de la cuota del impuesto de la renta de la parte de sus ingresos que destinen a la adquisición de acciones de la sociedad laboral en la que trabajen.

➔ Quedará exento de tributar por el impuesto de la renta el pago único del desempleo que perciba el trabajador, siempre que lo invierta en la adquisición de acciones de la sociedad laboral en la que trabaje.

Salarios de tramitación. Paralización.

El TSJ del País Vasco había declarado en suplicación que la paralización de los salarios de tramitación solamente se produce cuando la empresa ha consignado judicialmente la indemnización por despido improcedente, según lo previsto en el artículo 56.2 ET



Sin embargo, el TS ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa contra la resolución caída en suplicación, y manifiesta que si el empresario reconoce la improcedencia del despido, abona la indemnización legal y el trabajador firma el correspondiente finiquito, no deben devengarse salarios de tramitación. – TS 22 enero 2008 - .

Reducción Jornada Legal.

La cuestión a dictaminar es relativa a la solicitud de una trabajadora que solicita una reducción de su jornada laboral por cuidado de un menor, donde contemplaba desempeñar su prestación de trabajo de lunes a viernes de 16:00 h – 20:00 h, y no trabajar los sábados. La empresa aceptó la solicitud de reducción de jornada en virtud de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin embargo no aceptó que no trabaje los sábados, ya que es el día que se produce un mayor número de ventas de empresa.



El juez dictamina que una reducción de jornada lo que se reduce son las horas de trabajo, es decir el tiempo de trabajo, pero no el número de días de trabajo.

STSJ Sevilla 30 noviembre 2007

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