

Mayo 2008

## BOLETIN LABORAL: ACTUALIDAD ALETHIA

### Registro de contratos de trabajadores económicamente dependientes.



La Ley 20/07, del Estatuto del Trabajador Autónomo regula la figura del trabajador autónomo dependiente y la necesidad de la existencia de un contrato entre éste y su cliente que deberá ser registrado.

Dicha Ley está pendiente de desarrollo pero dado que ha entrado en vigor, a los efectos de poder registrar los contratos entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE, antiguo INEM), ha puesto en marcha una ventanilla electrónica para el registro de los contratos de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes que servirá de alternativa al registro presencial en las oficinas del SPEE, en funcionamiento desde el pasado mes de febrero.

Los nuevos contratos de autónomos dependientes deberán registrarse "de forma obligatoria" a través del sistema informático o presencial, mientras que los firmados con anterioridad dispondrán de un periodo transitorio hasta la aprobación que reglamento que regule su funcionamiento.

A partir de la aprobación, los trabajadores que aún no hayan registrado su contrato tendrán un plazo de seis meses para solicitar el registro a los empresarios o clientes a los que presten sus servicios. Por su parte, éstos dispondrán de un máximo de un año para aceptar estas nuevas condiciones. Tanto el sistema presencial como el electrónico permiten que el registro sea realizado por el trabajador, por el empresario o por un representante

### Vestimenta Inadecuada. Despido Disciplinario.



Los empleados deberán tener cuidado con la vestimenta que llevan al trabajo y más si se desempeña un cometido en contacto con el público. Una sentencia del TSJ Madrid ha declarado procedente el despido de un comercial de una empresa que acudió a trabajar en repetidas ocasiones en vaqueros, camisa deportiva y zapatillas.

En esta ocasión el tribunal se ha decantado a favor de la empresa, pero esto no siempre ha sucedido así, ya que los pronunciamientos de los tribunales son dispares, así ha rechazado los argumentos del trabajador, que entendía la exigencia de la vestimenta adecuada como una "restricción injustificada" del derecho del trabajador a la propia imagen y que en el contrato de trabajo "no se especificaba la exigencia de ir vestido con chaqueta y corbata ni de alguna otra manera".

En este sentencia, se declara que determinadas actividades laborales requieren de una mínima corrección o pulcritud indumentaria conforme a unas reglas de trato social, comúnmente admitidas. Así el TSJ Madrid razona que la índole de las tareas profesionales comerciales del trabajador, comportaba en su ejecución obvias limitaciones en sus libertad de vestir a su antojo, además precisa que actuó con indisciplina al hacer caso omiso a las advertencias y amonestaciones que la empresa realizó con antelación respecto a su atuendo, contraviniendo el legítimo poder de dirección del empresario.

Mayo 2008



## Jurisprudencia: Sentencias.

### **STSJ Madrid: 04/12/2007 – Inexistencia de baja voluntaria de la trabajadora.**

Menor extrajera que firma, sin la asistencia de su representante legal ni del representante de los trabajadores, un documento de comunicación de baja voluntaria relleno por el encargado, que le dijo que lo firmara. Existencia de dolo en la actuación del encargado. Ineficacia de una firma plasmada en un documento sin conocer las consecuencias de la misma. Consentimiento plenamente viciado y nulo.

### **STSJ Madrid: 25/09/2007 - Indemnización por daños y perjuicios – Movilidad Geográfica.**

Trabajadores trasladados de centro de trabajo sin que implique cambio de residencia y sin que impugnara el traslado. Está legalmente prevista la indemnización por gasto de traslado cuando el del centro de trabajo implica la necesidad de cambio de residencia. Cuando el traslado no exige cambio de residencia, no se establece otras compensaciones que las pactadas entre las partes o impuestas en convenio colectivo. No existe precepto que imponga al empresario la obligación de satisfacer el mayor tiempo invertido en el desplazamiento como hora de trabajo. No procede su abono.

### **Doctrina: STS 22/11/07 - Despido en situación de enfermedad.**

No es nulo sino improcedente, el despido disciplinario con causa simulada, que oculta como verdadera la enfermedad y baja del trabajador, al no constituir causa de discriminación prevista en el artículo 14 C.E., no vulnera su dignidad ni su derecho fundamental a la integridad física o moral ni equivale a discapacidad. "Criterio seguido en SSTSS de 11 Diciembre 2007".

### **Doctrina: STS 28/11/2007 - Salarios de Tramitación - Responsabilidad del Estado.**

La responsabilidad del Estado alcanza a los salarios de trámite por el periodo que exceda de 60 días hábiles, desde la fecha en que se presentó la demanda hasta la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido y no hasta la fecha de dicha sentencia. De este modo, el daño indemnizable no se limita al periodo que exceda de 60 días hasta la fecha en que se dicta la sentencia, sino que comprende toda la percepción económica a que se refiere el artículo 56.1.b) ET satisfecha al trabajador, y esa percepción alcanza no sólo a los salarios de tramitación devengados hasta la fecha de la sentencia, sino la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha des despido hasta la notificación de dicha sentencia. En este caso en particular, dicha notificación se produjo mediante publicación edictal al desconocerse el paradero del empresario, lo que amplía el citado plazo.

### **STSJ Madrid: 15/09/2007 - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

Desde que el trabajador iniciara su prestación de servicios, ha efectuado habitualmente una jornada diaria continuada y en horario de mañana. Su pervivencia en el tiempo, hace que ese dato deba considerarse como una condición más del contrato de trabajo que vincula a las partes, máxime cuando en él nada se estableció respecto a una eventual horario variable cada día en función de las necesidades de los clientes, ni consta pactada colectivamente la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. El hecho de que la empresa le impusiera prestar sus servicios en horario de tarde y en diferentes centros constituye una modificación sustancial de sus condiciones laborales, debiendo la empresa reponerle en la jornada de trabajo que venía realizando.



Mayo 2008



## AREA FISCAL

### HACIENDA PUBLICA EL BORRADOR DE LA NORMA PARA APLICAR LOS 400 € EN LAS NÓMINAS.

El Ministerio de Economía y Hacienda ha publicado, para información pública, un proyecto de real decreto que modifica el Reglamento del IRPF para ajustar las retenciones de los trabajadores a la nueva deducción de 400 euros, aprobada el pasado viernes por el Gobierno.

El borrador de la norma, que será aprobada por el Consejo de Ministros en las próximas semanas, modifica media docena larga de artículos del Reglamento de impuesto que se refieren a los pagos a cuenta en los rendimientos del trabajo, para asalariados y pensionistas, y en las actividades económicas, para los autónomos. El método para poder ajustar las retenciones es, según empresarios y asesores fiscales, relativamente complejo.

El texto publicado con Hacienda confirma que en la nómina de junio la retención del IRPF se minorará en 200 euros, mientras que el importe restante hasta alcanzar los 400 euros anunciados se reducirá en los pagos a cuenta que se practiquen hasta final de año.

*Expansión, 22-04-2008*

www.gruposca.com

### LA CONSULTA DEL MES..., EL PERMISO DE PATERNIDAD.



#### ¿Si el padre está de vacaciones, y nace su hijo o hija..., ¿tiene derecho al permiso de paternidad?

El llamado "permiso de paternidad" está compuesto por dos días de permiso y trece días de suspensión del contrato, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Los dos días de permiso para ausentarse del trabajo no se disfrutarán cuando coincida que el empleado esté disfrutando del período de vacaciones. Los restantes trece días ininterrumpidos de suspensión, y los demás días que correspondan por parto, adopción o acogimiento múltiples podrán disfrutarse:

- ✓ Desde la finalización del permiso por nacimiento de hija o el hijo, previsto en la Ley o en el Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, es decir, dentro de dieciséis semanas de permiso por maternidad.
- ✓ O inmediatamente después de la finalización del permiso por maternidad.

Cuando la madre no trabaja y el nacimiento se produce estando la otra progenitora o el otro progenitor disfrutando de su permiso por vacaciones, la Ley no se pronuncia específicamente acerca de la posibilidad de disfrutar el permiso de paternidad en fecha distinta.

Mayo 2008

www.gruposca.com

## Pronunciamento TGSS

**Forma de proceder en cuanto a la afiliación y alta inicial de extranjeros en la Seguridad Social durante el período que media entre la resolución favorable de la Delegación del Gobierno, y la expedición del NIE.**

La solicitud de afiliación en el Sistema de Seguridad Social y alta en Régimen que proceda, en relación con los trabajadores extranjeros que comiencen su actividad laboral en España, podrá presentarse tan pronto como el trabajador extranjero una vez entrado legalmente en España provisto del visado que le autoriza para trabajar vaya a iniciar dicha actividad, y éste tendrá el plazo de un mes desde la fecha de entrada para solicitar la tarjeta de identidad del extranjero, requiriendo precisamente su concesión que el trabajador haya sido afiliado y dado de alta en la Seguridad Social.

En cuanto al NIE, éste es el identificador del extranjero, que deberá figurar en todos los documentos que se le expidan o tramiten, así como en las diligencias que se estampen en su pasaporte o documento análogo.

Este número de identidad de extranjero se asigna de oficio por la Dirección General de la Policía y va referenciado en la resolución de la autorización de trabajo, por lo que su exigencia por parte de la TGSS para la afiliación y alta de los trabajadores a la Seguridad no retrasa en absoluto la incorporación de los mismo a su actividad laboral.



## AREA PREVENCIÓN

### PRL: “Sistema Bonus – Malus”

Desde la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas comenzaron a invertir recursos en la implantación de un sistema de prevención; dicha inversión costosa y permanente en el tiempo, no garantizaba un posible sanción de la Inspección ante alguna irregularidad por incumplimiento de la misma, existencia de algún accidente, etc.

Por este motivo, se reivindicó que si a las empresas que incumplen en materia de prevención de riesgos laborales se les castigaba, por qué no se premia a las empresas que velan por su cumplimiento.

Mediante éste sistema se pretende bonificar a las empresas con más de diez trabajadores que cumplan con ciertos indicadores, considerándose acciones positivas en prevención para la aplicación del bonus – malus entre otras:

- El grado de cumplimiento de la normativa vigente.
- Inversiones en prevención más allá de lo legalmente exigible (OHSAS 18001).

En el futuro desarrollo reglamentario de este sistema, se determinará el coeficiente bonus / malus, en función del periodo de siniestralidad general, siniestralidad extrema, 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](http://www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml)

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