

NOVEDADES LEGISLATIVAS - JURISPRUDENCIA

- Aprobado el nuevo tope fiscal de 9,00 € diarios en los cheques comida.

Desde el día 1 de abril entre en vigor el nuevo Reglamento de IRPF, (RD 439/2007, 30 de marzo), por el que se aumenta el tope fiscal de los cheques de comida, pasando de los actuales 7,81 € a 9,00 € diarios

Por lo demás se mantienen las mismas especificaciones de uso que ya tenían los cheques, es decir, que estén numerados, sean nominativos, que figure la empresa emisora, importe nominal, etc., incluyendo expresamente la posibilidad de utilizar tarjetas o medios electrónicos de pago, siempre y cuando éstas gestionen los límites diarios de utilización.

- Alta de los trabajadores en TGSS antes de empezar a prestar servicios.

Doctrina: es responsabilidad del empresario, (y no de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo), el pago de la prestación económica derivada de accidente de trabajo, (en el caso, pensión de incapacidad absoluta), cuando el trabajador fue dado de alta el mismo día de ocurrir el accidente en cuestión, pero en hora posterior al mismo, dado que ocurrió cuando el trabajador no estaba dado de alta debiendo estarlo, conforme a lo dispuesto el art. 32-3-1º del Reglamento General sobre inscripción de empresas, afiliaciones, altas, bajas y variación de datos de trabajadores en la SS, aprobado por el RD 84/1996, de 26 de enero, en relación con los artículos 124 y 126 LGSS.

STS de 18 de enero de 2007

En definitiva, la empresa deberá abonar todas las prestaciones derivadas del accidente, (prestación + asistencia sanitaria + desplazamientos), pues al trabajador se le va a considerar como si estuviera dado de alta, (afiliación de pleno derecho aunque la empresa no cumpla con sus obligaciones).

- El Tribunal de Luxemburgo sentencia que es ilegal sustituir las vacaciones por dinero.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha fallado que sustituir por una compensación económica las vacaciones anuales mínimas no disfrutadas viola la legislación comunitaria. El Tribunal responde así a un caso planteado en Holanda.

Los jueces europeos destacan que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas "es un importante principio de derecho social comunitario" y que sustituirlas por una compensación económica "incitaría a los trabajadores a renunciar a su tiempo de reposo".

"Los trabajadores deben poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud", se destaca en la sentencia. Los jueces recuerdan que "sólo en caso de que concluya la relación laboral se permite que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica".

Julio'07

www.gruposca.com

(*)- Caso planteado en Holanda:

El Tribunal responde así a un caso planteado en Holanda, donde el Ministerio de Trabajo publicó un folleto que indicaba que, cuando el trabajador que no haya utilizado (total o parcialmente) su derecho mínimo a las vacaciones anuales, empresarios y asalariados pueden pactar por escrito la concesión de una compensación económica en el año posterior.

Según el Gobierno holandés, los días de vacaciones acumulados de años anteriores "exceden del derecho a vacaciones mínimas y, en consecuencia, es posible renunciar a ellos a cambio de una compensación económica". Contra esa interpretación, la Federación de Sindicatos Holandeses presentó una demanda ante un tribunal nacional, que a su vez remitió el caso al Tribunal de Justicia de la UE.

Los jueces europeos han recordado que, según la directiva de tiempo de trabajo, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

- Salud Laboral – Temperatura en la Oficina.

La ley (RD. 486/1997) establece de forma genérica que la temperatura ambiente en los lugares de trabajo debe estar comprendida entre 17° C y 27° C; en la mayoría de empresas del ámbito de oficinas, son aplicables las condiciones para usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD) (RD. 488/1997) que la Guía Técnica de PVD desarrolla estableciéndose las temperaturas en el siguiente marco: Invierno de 20° C a 24° C y Verano de 23° C a 26° C.

En cada empresa, las Evaluaciones de Riesgos correspondientes harán constar las condiciones térmicas existentes y las correcciones ha efectuar.

- Prestaciones derivadas de las licencias por riesgo durante el embarazo.

Con motivo de la nueva regulación establecida en la Ley 3/2007 (Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres) las Mutuas han pasado a gestionar y asumir el pago de las prestaciones derivadas de las licencias por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

Por tanto desde el día 24 de Marzo de 2007 las Mutuas gestionarán dichas prestaciones, de acuerdo con lo previsto en la nueva redacción de los art. 135.4 y 135 bis de la LGSS.

Esta prestación se gestiona para las trabajadoras de todas las empresas asociadas en contingencias profesionales, tanto si tienen cubiertas las contingencias comunes como si no.

Julio'07

www.gruposca.com

-Despido por no superación del periodo de prueba pactado en el contrato. Se estima el recurso del empresario. STS 2 abril 2007.

El trabajador firmó con la empresa un contrato eventual por circunstancias de la producción donde se hacía constar un periodo de prueba de dos meses. Durante la vigencia del contrato se produjeron diversas discrepancias entre el trabajador y la empresa; ésta le comunicó verbalmente que rescindía su relación laboral.

El trabajador impugnó judicialmente la decisión empresarial alegando que en realidad era un despido improcedente y, aunque el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete falló a favor de la empresa, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha sentenció que el trabajador tenía razón y que se trató de un despido improcedente.

El TSJ entendía que una cosa es que la empresa no tenga que aducir ninguna causa que justifique la extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, y otra es que no sea necesario comunicar por escrito al trabajador esa decisión. Según la sentencia, el requisito de hacerlo por escrito, que es una garantía prevista para el despido disciplinario, debe extenderse a todo tipo de extinciones de contrato, para evitar la indefensión del trabajador.

Sin embargo, ahora el Tribunal Supremo ha dado la razón a la empresa, sentando con ello un importante precedente, al haber dictado la sentencia en unificación de doctrina. Así, entiende el Tribunal que, durante el periodo de prueba, dejando fuera los casos en que la decisión empresarial esté motivada por razones discriminatorias, cualquiera de las partes que intervienen puede rescindir unilateralmente el contrato de trabajo por su sola y exclusiva voluntad, *"sin que sea preciso llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó"*. Esto es válido excepto en los casos en que la decisión empresarial esté motivada por razones discriminatorias o por vulneración de cualquier otro derecho fundamental, según la sentencia.

-Publicación de las sanciones por Infracciones muy Graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El Real Decreto 597/2007, de 4 mayo, regula la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, dicho procedimiento se iniciará de oficio a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez que la sanción adquiera firmeza, en un plazo de 3 meses el órgano competente que dictó la primera resolución en el procedimiento sancionador, ordenará publicar la sanción en el BOE, o de la Comunidad Autónoma según ámbito competencia, pudiéndose a su vez hacerse pública en cualquier otro medio público.

Julio'07

La datos que se incluirán serán:

- Nombre o razón social de la empresa sancionada.
- Sector de actividad a que se dedica.
- Número de Documento Nacional de Identidad de las personas físicas o Código de Identificación Fiscal de las personas jurídicas.
- Domicilio social.
- Infracción cometida.
- Sanción económica impuesta, incluyendo la cuantía de la misma, así como las demás sanciones impuestas con carácter principal o accesorias si las hubiera.
- Los datos incluidos en la publicación se incorporarán a un registro de consulta pública registro de consulta pública.

- Reconocimiento del despido improcedente y consignación de la indemnización en 48 horas siguientes. No computan los días inhábiles.

Una reciente Sentencia de Unificación de Doctrina, de 16/1072006, Rec.3585/2005, viene a señalar que las 48 horas de que dispone el empresario para efectuar la consignación en el Juzgado de la indemnización por reconocimiento de la improcedencia del despido que evite el devengo de salarios de tramitación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 56.2 del ET, es un plazo procesal, y no civil, por lo que no deben computarse los días inhábiles.

En el caso enjuiciado, el día de despido era, 8 de abril, Jueves Santo, siendo los siguientes días inhábiles (Viernes, Sábado, Domingo y Lunes de Pascua), por lo que el primer día hábil era martes 13 de abril, realizándose la consignación el segundo día hábil, 14 de abril, antes de las 48 horas siguientes al despido, por lo que cumpliéndose los demás requisitos para paralizar los salarios de trámite, no deben devengarse estos.

El TS establece que, debiendo efectuarse el depósito en el Juzgado, es preciso que en el momento de realizarse exista a posibilidad material de hacerlo por hallarse abiertas las dependencias judiciales, siendo absurdo que el empresario no pudiese eximirse del pago de salarios de tramitación por no poder llevar a cabo el depósito que la ley exige.