

Calendario Laboral 2008



El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 37 que los trabajadores tiene derecho a 14 días año considerados como fiestas de carácter retribuido y no recuperables. De estas fiestas un máximo de 12 será marcadas por el Gobierno y 2 por los ayuntamientos.

Las comunidades autónomas, dentro del límite de doce, podrá señalar aquellas que sean fiestas en su territorio por tradición, para lo cual las sustituirán por otras del ámbito nacional, pero siempre sin superar el número de 12.

En el calendario laboral 2008, las **ocho fiestas nacionales comunes** en toda España son las siguientes: el 1 de enero, el Viernes Santo (21 de marzo), el 1 de Mayo, (fiesta del Trabajo), el 15 de agosto (Asunción de la Virgen), el 1 de noviembre (Día de Todos los Santos), el 6 de diciembre, (día de la Constitución), el 8 de diciembre (la Inmaculada Concepción) y el 25 de diciembre (Navidad). Estos días no pueden ser cambiados por las Comunidades Autónomas.

El calendario laboral también recoge **los días festivos que las Comunidades Autónomas** pueden celebrar sólo en su territorio, o bien pueden sustituirlos por otros días que, por su tradición, sean propios de cada región. El lunes 7 de enero será festivo en Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Madrid, Ceuta y Melilla. Las comunidades que han optado por que el 13 de octubre 2008 sea fiesta son Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla y León, Extremadura, Murcia, y las ciudades de Ceuta y Melilla. El Jueves Santo, que en 2008 coincide con e 20 de marzo, será festivo en todas las comunidades, salvo Cataluña.

"Próximamente será remitido el Calendario Laboral 2008"

Botiquines de primeros Auxilios



ORDEN TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

Según el RD 486/1997, 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, anexo VI.A).3, todo lugar de trabajo deberá disponer del material adecuado para primeros auxilios y, como mínimo, de un botiquín portátil cuyo contenido se especifica.

Noviembre '07

Mediante esta Orden, que entró en vigor el 12/10/2007, se establece de manera expresa que los botiquines de primeros auxilios para trabajadores accidentados a que se refiere dicho anexo VI.A).3, se encuentra dentro de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

Por ello, estos botiquines serán facilitados, con cargo al presupuesto de la Seguridad Social, por las entidades gestoras y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social a las empresas respecto de cuyos trabajadores asuman la protección por las contingencias profesionales, y quienes también asumirán la reposición del material de primeros auxilios contenido en el botiquín, por utilización o caducidad.

Noticias de Prensa: SMI / IPREM 2008



Las organizaciones sindicales proponen incrementar el SMI un 8% en los próximos ocho ejercicios, hasta los 800 € en la próxima legislatura y hasta los 1.111,10 € en el 2016, los que supondría el 60% del salario mínimo recomendado por la Carta Social Europea.

Sin embargo, esta propuesta se ha atrasado para la próxima legislatura para su inclusión en el programa electoral, al considerarse que no es oportuno este aumento del SMI este momento.

Por otro lado, está previsto que se estudie para el próximo año la discusión sobre la "política de revalorización" del SMI o las cláusulas de revisión, sobre si debe vincularse o no al IPC o bien al salario medio.

La CEOE, advirtió de que el aumento del SMI propuesto supondría "aumentos significativos en todas las tablas salariales", con el consecuente "incrementos de los costes laborales unitarios". Por su parte, los sindicatos niegan que este incremento comprometa la creación de empleo ni la competitividad de las empresas, puesto que sólo afecta a un 1% de los trabajadores

Se prevé que el Gobierno y los agentes sociales mantendrán una nueva reunión a finales de diciembre para realizar la consulta formal con el fin que el Consejo de Ministros pueda aprobar para el próximo año 2008 una subida del SMI hasta 600 euros.

Respecto al IPREM, el Gobierno se encuentra estudiando la problemática que se puede generar en torno a la revalorización en 2008 que se actualizará en línea con el IPC según presupuesto 2008. Sin embargo, los sindicatos consideran que una subida referenciada al IPC es "insuficiente" para evitar una pérdida de poder adquisitivo, por ello proponen establecer un porcentaje de actualización más real y discutir criterios de revalorización de cara al futuro.

Noviembre '07

JURISPRUDENCIA AL DIA



STS 26 JUNIO 2007

Doctrina: es responsabilidad exclusiva del INSS, (y no del empresario), en aplicación del art. 126 LGSS, el pago de las diferencias en la cuantía de la prestación (en el caso, pensión de jubilación), derivadas de una infractotización de éste a partir del cese del trabajar en la situación de pluriempleo, dada la falta de conocimiento de esta situación por dicho empresario, lo que motivo que siguiera haciéndolo por la base topada correspondiente al pluriempleo.



STS 26 JUNIO 2007

Doctrina: el recibo de finiquito suscrito al fecha de vencimiento del contrato temporal, sin vestigio de vicio de consentimiento ni previa comunicación de cese por el empresario, y en el que la trabajadora reconoce que ha quedado resuelta la relación laboral que le ha unido y que ha sido saldada, finiquitada e indemnizada por todos los conceptos, sin nada más que reclamar, constituye una extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, teniendo valor liberatorio

NOTA: la sentencia tiene interés por compendiar criterios del TS sobre este tipo de recibos



STSJ Castilla y León 8 marzo 2007

Doctrina: La seguridad social interpone recurso de suplicación, ya que entiende que nos es posible que, durante la baja por maternidad, se pueda iniciar un periodo de baja por enfermedad, aun cuando sea el padre quien disfrute dicha prestación por maternidad, argumentando que se infringe lo dispuesto en el artículo 9.3 RD 1251/2001, el cual establece que durante el descanso por maternidad no procede el reconocimiento del derecho al subsidio por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes o profesionales.

El TSJ, interpreta este artículo, concluyendo que la madre deberá obligatoriamente disfrutar del permiso de maternidad, dentro de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto; durante el resto de tiempo, podrá disfrutar dicho permiso por maternidad el padre, salvo que la reincorporación al trabajo para la madre suponga un riesgo para la salud.

En el supuesto de hecho, durante el periodo de descanso preceptivo de las seis primeras semanas, la madre no solicitó ninguna prestación por Incapacidad Temporal, iniciándose la contingencia una vez finalizado el anterior periodo, por lo que no se infringe el artículo 9.3 RD 1251/2001 no siendo incompatibles ambas situaciones.

LA CONSULTA DEL MES:



¿PARA SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, ES NECESARIO TENER ANTIGÜEDAD?

Los trabajadores que por razones de guarda legal, (patria potestad, tutela, etc.), tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Esta reducción se hará efectiva hasta que el menor cumpla los ocho años o hasta la recuperación física o psíquica del discapacitado.

Para su solicitud la normativa no exige ningún periodo mínimo de antigüedad del trabajador, el empresario debe conceder la reducción de jornada, siempre que no se ejercite de manera arbitraria o caprichosa, sino de buena fe y de conformidad con las atenciones y cuidados que el menor requiere.

Noviembre '07

Asimismo, entiende que no existe riesgo para la salud de la madre, habido cuenta que dicho riesgo debe derivarse directamente del parto, sin considerar otras dolencias. De este modo, la prestación del padre, aun siendo posterior al parto, no supone ninguna infracción ni fraude de ley, por tanto, la prestación del padre es legítima, así como la posterior incapacidad solicitada por la madre, siendo ambas concurrente y compatibles.

Prevención: Vestuarios en la empresa.

El RD 486/1997 en su Anexo V-A de Lugares de Trabajo en el que se indica que los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios, cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo (sea del tipo que sea) y no se les pueda pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en otras dependencias, de todas formas aun que la norma no obligue a la empresa a facilitar vestuarios si que establece que los trabajadores deberán disponer de colgadores o armarios para colocar su ropa.



Novedades Legislativas:

“El parlamento aprueba la Ley de medidas en materia de Seguridad Social”

El periodo mínimo de carencia para tener derecho a la pensión de jubilación:

Para acreditar el periodo mínimo actualmente exigido para obtener derecho a la pensión se computarán sólo los días efectivamente cotizados y no los correspondientes a las pagas extraordinarias.

En la actualidad, al computar las pagas extras, el periodo mínimo se podía reducir a 4.700 días (12,5 años). Con la reforma, el período mínimo de cotización se fija en 5.475 días (quince años) efectivos de cotización. Se trata de incrementar la correlación entre cotizaciones y prestaciones.

Incentivos por acceso a la jubilación posterior a los 65 años:

Incentivos en todos los supuestos a la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación.

Incremento del 2% de la pensión por cada año cotizado después de los 65.

El incremento sube al 3% para los trabajadores con carreras de cotización de 40 años.

En el caso de alcanzar la pensión máxima se reconocerá el derecho a percibir anualmente una cantidad a tanto alzado, cuyo importe se determinará en función de los años cotizados.

Mejora de ciertas pensiones:

Mejora de pensiones de los que fueron jubilados anticipadamente como consecuencia de un despido antes del 1 de enero de 2002 y con 35 años de cotización

El objetivo de esta medida es equiparar a estas personas con las que padecieron posteriormente esta misma situación y se vieron beneficiados por un cambio legislativo que no afectó a los primeros.

Noviembre '07

Jubilaciones Parciales:

Se homogenizan los requisitos para acceder a la jubilación parcial con los de la anticipada.

Es preciso haber cumplido 61 años, (ahora 60), 30 años cotizados y seis años de antigüedad en la empresa.

Estos dos últimos no se exigen ahora en el caso de los jubilados parciales.

Para mutualista anteriores al 01-01-1967 se mantiene la edad de 60 años.

Coefficientes reductores de la edad de jubilación para nuevas categorías de trabajos:

Coefficientes reductores de la edad de jubilación para nuevas categorías de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres y en las casos de personas con discapacidad, previa realización de correspondientes estudios de todo orden, con modificación de las cotizaciones y sin que la edad de acceso a la jubilación, en ningún caso, pueda situarse por debajo de los 52 años.



Novedades Legislativas:

“Ley 38/2007 de 16 noviembre, por la que se modifica, el marco general relativo a la información y consulta de trabajadores”

➔ Se define lo que es información y consulta: el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre las cuestiones que afecten a los trabajadores.

➔ Se modifica la información trimestral a entregar al comité de empresa: evolución del sector económico, de la empresa, producción, ventas y programas de producción, previsión de plantilla, estadísticas, (absentismos, accidentes, siniestralidad, medioambiente, etc.).

➔ Información anual sobre la aplicación del derecho a la igualdad en la empresa, (Ley 3/2007 22 de marzo).

➔ El comité de empresa tiene derecho a conocer balances, memorias, modelos de contratos, sanciones impuestas, etc., ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa, (información – consulta), medias preventivas, relaciones laborales, etc.

➔ Excepcionalmente: la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales, cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

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