

Septiembre'07

NOVEDADES LEGISLATIVAS - JURISPRUDENCIA

Estatuto del Trabajador Autónomo – Ley 20/2007.

El próximo 12 de octubre 2007 entrará en vigor el nuevo Estatuto del trabajador autónomo, cuya finalidad es regular, por primera vez, de manera global, sistemática y unitaria, el trabajo autónomo o por cuenta propia, que hasta ahora se encontraba regulado en una normativa nacional y europea muy dispersa.

En esta ley se define el trabajo autónomo, se contemplan los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

El estatuto se ha preocupado de definir la figura del trabajador por cuenta propia y de fijar un catálogo con sus derechos y deberes, proclamando entre otros:

- ✓ Derecho del autónomo a la igualdad y a no ser discriminado en ninguna circunstancia.
- ✓ A conciliar la vida familiar y laboral.
- ✓ A la integridad física.
- ✓ A una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, permitiendo la jubilación anticipada cuando los autónomos desempeñen actividades peligrosas o de naturaleza tóxica o penosa.
- ✓ Reconocimiento de derechos colectivos, (asociación). Se crea el Consejo del Trabajador Autónomo de ámbito estatal.
- ✓ Se garantiza un mínimo de condiciones de régimen de descanso y la necesidad de que la extinción de su contrato sea justificada.

Se pueden destacar otras medidas más concretas:

- ✓ Garantía económica para el cobro de sus retribuciones.
- ✓ Se regulan las reglas de PRL en la prestación de servicios.
- ✓ En materia de Seguridad Social, se recoge el principio de convergencia en aportaciones, derechos y prestaciones con los trabajadores por cuenta ajena, (incapacidad temporal, bonificaciones, etc.).
- ✓ Sistema específico de protección por cese de actividad, (similar al de desempleo).
- ✓ Fomento del empleo, (reducir los costes de inicio de la actividad, formación profesional, política fiscal adecuada, promover una cultura emprendedora, etc.)
- ✓ Reconoce la prestación por accidente laboral en situaciones de "in itinere".
- ✓ Permite la contratación laboral de los hijos menores de 30 años que convivan con el trabajador.
- ✓ Los litigios de los TRADE se resolverán a través de la jurisdicción de los social.

Septiembre'07

NOVEDADES LEGISLATIVAS - JURISPRUDENCIA

Nueva regulación del Régimen Empleadas de Hogar.

Se prevé que para comienzos del año 2008 entre en vigor un nuevo decreto que regulará el régimen de las empleadas de hogar, en el que se equiparán al resto de trabajadores que cotizan al régimen general de la Seguridad Social, y se les reconozcan los mismos derechos y obligaciones, mejorando con ello la seguridad social de este colectivo.

Algunas características de la nueva reforma son:

- Convergencia entre régimen general y especial que producirá en el plazo de 8 años.
- Obligación de formalizar contrato escrito.
- Jornada máxima semanal de 40 horas.
- Aumento de cotizaciones y obligación de cotizar por el empleador con independencia de la jornada del empleado.
- Vacaciones de 30 días al año.
- Posibilidad de percibir la prestación por desempleo.
- Indemnización por despido de al menos 20 días por año de servicio, frente a los 7 días por año actuales.
- Mejorar en la regulación del salario mínimo y del descanso semanal.
- Creación de empresas o cooperativas de trabajo temporal que atiendan a las empleadas que trabajan por horas.



Jurisprudencia: Extinción del contrato de trabajo: “La baja voluntaria y su eficacia extintiva”

En un supuesto de un trabajador al que la empresa le ofreció causar baja voluntaria tras haberse comprobado que sustrajo ciertos elementos cuando estaba realizando su trabajo de reponedor, la sentencia de 6 de febrero del 2007 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, señala que la baja voluntaria redactada y firmada por el trabajador carece de los vicios del consentimiento del artículo 1.265 del Código Civil que conllevaría su nulidad.

La empresa recurrente comprobó mediante las grabaciones de las cámaras de seguridad que un trabajador sustrajo ciertos productos cuando se encontraba realizando su labor de reponedor. Así, el trabajador fue convocado a una reunión en la que se le manifestó la pérdida de confianza como consecuencia de lo acontecido.

Septiembre'07

NOVEDADES LEGISLATIVAS - JURISPRUDENCIA

En dicha reunión, la empresa le informó que procedería a despedirle por hurto, si bien le ofreció la posibilidad de causar baja voluntaria, lo que el trabajador aceptó. A continuación, el trabajador procedió a redactar la carta de baja voluntaria, alegando circunstancias personales.

Pues bien, el trabajador reclamó por despido improcedente, lo que fue desestimado en instancia. No obstante, el recurso del trabajador ante el Tribunal Superior de Justicia fue estimado y se declaró la improcedencia del despido por entender que la baja voluntaria firmada por el trabajador carecía de virtualidad para extinguir el vínculo contractual. En particular el TSJ apunta que la empresa no actuó correctamente y conforme a las reglas de buena fe, al no ofrecer un plazo de reflexión al trabajador tras indicarle la posibilidad de dimitir como alternativa al despido.

EL TS, al analizar si la expresión de voluntad que plasmó el trabajador en el escrito de baja voluntaria fue libre o, por el contrario, concurrieron vicios, entiende que, en el presente supuesto, no han existido tales vicios.

El hecho de que la empresa comunicase al trabajador que los hechos acaecidos atentaban contra el principio de buena fe e implicaban unas consecuencias legales, laborales y penales, y a la vista de lo cual el trabajador decidió firmar su carta de baja voluntaria, no supone la existencia de coacción, dado que se anuncia el posible ejercicio de un derecho de manera adecuada y no abusiva.

Del mismo modo, el TS apunta que fue el conocimiento del trabajador de la importancia y alcance de los hechos descubiertos por la empresa lo que le condujo a redactar la baja voluntaria, evitando así posibles consecuencias adversas para él, sin que, según el TS, la inexistencia de un periodo de reflexión sea relevante a efectos de valorar la libre prestación del consentimiento y en tanto existe precepto legal alguno que prevea dicho periodo en este supuesto.

Prevención: "El atraco como riesgo laboral".

En fecha 12 de marzo 2007 se dictó sentencia nº 175/2006, por la Audiencia Nacional, tras la demanda presentada por varios sindicatos frente a varias Cajas de Ahorro, en virtud de la cual se estima el atraco debe considerarse riesgo laboral.

La referida Sentencia, obliga a 35 Cajas de Ahorro a considerar el atraco como riesgo laboral, de tal manera que, por un lado, obliga a revisar la evaluación de riesgos laborales efectuadas por las empresas, debiendo incluir las medidas preventivas o correctoras para la seguridad de los trabajadores afectados en el Plan de Prevención, y, por otro lado, obliga a añadir el atraco entre la situaciones de emergencia así como impartir una formación eficaz al respecto a todos los trabajadores que puedan ser afectados.

Septiembre'07

NOVEDADES LEGISLATIVAS - JURISPRUDENCIA

Esta Sentencia puede ser aplicable a otras situaciones semejantes, más cuando, la Audiencia señala, con carácter general, que la adopción de las medidas mínimas obligatorias que impone el Ministerio del Interior, son compatibles con otras posibles medidas suplementarias que se deriven de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este pronunciamiento, puede crear un precedente a seguir en toda España, por ser aplicable a situaciones generales de violencia, no solo en las Cajas de Ahorro, sino también en otros sectores como joyerías, gasolineras, y comercio en general.



Jurisprudencia: "Se reconoce la prestación por desempleo a un inmigrante que carecía de permiso de residencia".

En STS País Vasco 13/02/2007, se reconoce el derecho a percibir la prestación por desempleo a un inmigrante boliviano sin permiso de residencia que trabajó para una empresa sin que está le diera de alta ni cotizará por él en la Seguridad Social.

El actor, tras trabajar casi un año para la empresa demandada, fue despedido, tras presentar una denuncia ante la Inspección, que levantó acta por la falta de cotización pero no procedió al alta de oficio por la carencia de autorización de residencia. Fue entonces cuando decidió solicitar al INEM la prestación por desempleo, la cual fue rechazada, tras lo cual acudió a la vía judicial.

Tras desestimarse su demanda por el juzgado de instancia, interpuso el presente recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, el cual señalaba que aunque es conocida la doctrina que venía indicando la nulidad del contrato que se celebra con el extranjero que no se encuentra habilitado legalmente para prestar servicios en territorio nacional, por falta de requisitos específicos de obtención de permisos correspondientes, actualmente, a partir de la nueva regulación de extranjería, se da un giro, y se establece que la carencia de la correspondiente autorización por parte del empresario, sin perjuicio de la responsabilidad en materia de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieren corresponderle.



Jurisprudencia: "Beca – Relación Laboral"

Doctrina STS 29/03/2007: confirma el carácter laboral de la relación, y, con ello, la competencia del orden social para enjuiciar pretensión de pago de diferencias retributivas, en el caso de aparente becario de una Universidad Pública, dado que la actividad realizada como tal tenía escasa proyección formativa y era propia de servicios normales de la Universidad