



Actualidad laboral y de la Seguridad Social, enero de 2017

NOTA INFORMATIVA

Enero de 2017

Autor

D. José Hurtado Cobles, Abogado, Master en Derecho laboral y de la Seguridad Social y asesor de la Comisión laboral y de Seguridad Social del Col.legi Oficial de Gestors Administratius de Catalunya.

Sumario

- I.- Novedades legislativas publicadas**
- II.- Proyectos/ Proposiciones de Ley publicados**
- III.- Varios laboral-administrativo**
- IV.- Novedades jurisprudenciales de interés**
- V.- Noticias, artículos de interés**
- VI.- Jornadas, Congresos de interés**

I.- Novedades legislativas publicadas:

1.-

Fecha: 19/01/2017

Entrada en vigor: El día de su publicación

Título: **Resolución de 12 de enero de 2017, de la Entidad Pública Empresarial Red.es, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de formación para el empleo juvenil en la economía digital.**

Asunto: Empleo

Fuente/Publicación: BOE

Ver documento: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-579

Resumen:



El Programa tiene como finalidad impulsar la formación y la empleabilidad de los jóvenes en el ámbito de las TIC y de la Economía Digital, favoreciendo su capacitación en las habilidades y competencias demandadas por las empresas, e incentivando su acceso a puestos de trabajo relacionados con estas materias.

II.- Proyectos/ Proposiciones de Ley publicados:

1.-

Fecha: 04/01/2017

Título: **Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

Asunto: Paternidad

Fuente/Publicación: Congreso de los Diputados

Ver documento:

[http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=pu12&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28BOCG-12-B-73-1.CODI.%29#\(Página1\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=pu12&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28BOCG-12-B-73-1.CODI.%29#(Página1))

Resumen:

Iniciativa de proposición de Ley presentada por Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea que pretende la modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Los principales aspectos de la reforma son los siguientes:

a) Individualización de derechos. Cada progenitor/a tendrá derecho al mismo periodo de suspensión, sin que ninguna parte del mismo pueda ser cedido o compartido, y con derecho a una prestación del 100% de la base reguladora durante toda su duración. Así, gozará de sus propios derechos independientemente de las decisiones de la otra persona progenitora (si la hubiere).

b) Diseño del nuevo sistema. Para la protección a la mujer durante la recuperación del parto, así como para la atención a la criatura recién nacida o adoptada y al resto de la prole, si la hubiera, se posibilita la presencia en el hogar de ambos progenitores/as mediante un permiso que cubre ese periodo, que atendiendo a los estándares internacionales se sitúa en dos semanas.

El periodo posterior para la crianza, en cambio, no solamente no requiere en general la concurrencia de dos personas adultas sino que, por el contrario, es deseable su alternancia para así extender el periodo de atención de la criatura en el entorno familiar.

En consecuencia, cada progenitor/a tendrá derecho a dos periodos distintos, no cedibles ni de disfrute compartido y con derecho a una prestación del 100 % de la base reguladora:



- El «permiso parental inicial» que será de dos semanas de disfrute obligatorio y que deberán tomarse a tiempo completo inmediatamente a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- El «permiso parental para la crianza» que será de catorce semanas, de las cuales cuatro serán de disfrute obligatorio y a tiempo completo y diez de disfrute voluntario. Podrán disfrutarse en un bloque o, previo acuerdo con la empresa, en varios, pero siempre antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Así, se permite a las familias organizar el periodo de crianza de acuerdo con sus necesidades específicas. Asimismo, las diez semanas de disfrute no obligatorio podrán tomarse a tiempo parcial, previo acuerdo de la empresa y con la condición de que la persona trabajadora se reincorpore al empleo durante el tiempo que no corresponda al permiso pagado.

c) Calendario de implantación. La reforma parte del mantenimiento de las dieciséis semanas de la suspensión del contrato de trabajo para las madres biológicas; y prevé la equiparación progresiva de la del «otro progenitor», que se irá ampliando durante un periodo transitorio hasta alcanzar la equiparación a dieciséis semanas.

III.- Varios laboral-administrativo:

1.-

Fecha: enero/2017

Asunto: **Diagnóstico de situación del sector agrario, Estudio de las condiciones de trabajo en el sector a partir del análisis de la siniestralidad.**

Fuente/Publicación: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene

Ver documento:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/AGRICULTURA/Diagnostico%20de%20situacion%20del%20sector%20agrario.pdf>

Comentario:

En definitiva, el estudio viene a confirmar que el sector Agrario es en realidad un sector que, sin llegar al nivel de la construcción, sufre una elevada siniestralidad y explica por qué se considera un sector vulnerable que requiere políticas preventivas que mejoren las condiciones de trabajo en el mismo.

IV.- Novedades jurisprudenciales de interés (publicadas durante este mes):

1.-

Fecha: 1/12/2016

Tribunal: Tribunal Supremo

Asunto: Nóminas



Ver documento:

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databaseatc h=TS&reference=7900573&links=&optimize=20170103&publicinterface=true>

Resumen:

Básicamente la cuestión planteada se reduce a resolver si es nula la decisión unilateral de una empresa de sustituir la entrega de la nómina a los trabajadores en el tradicional formato papel por la entrega a través de un soporte informático consistente en un terminal informático situado junto a los buzones -en los que antes se depositaba la nómina papel- para lo cual deben introducir su DNI y su clave de acceso personal.

Hay que tener en cuenta que hasta la fecha se aplicaba la doctrina de la anterior sentencia de 22 de diciembre de 2011, casación 3/2011, sin embargo, a la vista del tiempo transcurrido desde que se dictó la misma y de la generalización de la utilización del soporte informático en lugar del soporte papel para almacenar y comunicar datos, documentos, decisiones...utilizado profusamente tanto en el ámbito privado como en la Administración Pública, la sala rectifica su contrario.

La fundamentación jurídica se basa en el artículo 29.1 del ET que establece: "La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan". Así como la Orden de 27 de diciembre de 1994, modificada por orden de 6 de noviembre de 2014. El artículo 1 de dicha Orden dispone que el recibo individual de salarios, al que se refiere el apartado 1 del artículo 29 de ET, se ajustará al modelo que, como anexo, aparece en la citada Orden o al que, en su sustitución, se establezca por Convenio Colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El nuevo criterio de la Sala es que dicha normativa exige la entrega al trabajador de recibo individual justificativo del pago del salario, en el modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, actualmente Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pero no se establece el soporte en el que ha de entregarse dicho recibo.

Asimismo también se admite que el trabajador no firme el duplicado del recibo de salarios cuando quede constancia de su abono mediante el comprobante que expide la entidad bancaria, por lo que el hecho de que no se le entregue el recibo en soporte papel se ajusta a esta última previsión.

V.- Noticias, artículos de interés:

1.-

Fecha: 09/01/2017

Fuente: blog del profesor Ignasi Bertran

Título: **No renovación de permiso de trabajo y extinción del contrato**



Ver documento: <http://ignasibeltran.com/2017/01/09/no-renovacion-de-permiso-de-trabajo-y-extincion-del-contrato/>

Comentario:

El artículo hace referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 5350/2016, dictada en el recurso núm. 1341/2015 sobre los efectos que la pérdida del permiso de residencia y trabajo por parte del trabajador provoca en la continuidad de la relación contractual.

El caso se refiere a una empresa que procede a la extinción del contrato de una trabajadora con categoría de limpiadora conforme al art. 49.1.b) ET (notificándolo el 29 de noviembre y efectos el 3 de diciembre), por no contar con el permiso de trabajo al ser ciudadana extranjera. La empresa entiende que la indicada pérdida es causa de extinción del contrato de trabajo porque ha de ser considerada como una condición implícitamente consignada en el contrato.

Para el Supremo la utilización del apartado b) del art. 49.1 ET para poner fin al contrato en este caso no resulta ajustada a derecho y sí entiende aplicable la causa objetiva del apartado a) del art. 52 ET (ineptitud sobrevenida del trabajador) en base a que *"... nuestro legislador ha querido dotar de un determinado marco de protección a los trabajadores cuyo contrato se extingue por la concurrencia de una causa legal y los contornos de esa protección deben garantizarse también a los trabajadores extranjeros aun cuando carezcan de autorización para prestar servicios en España pero, pese a ello, los han venido prestando efectivamente"*

Es de destacar que existen otras sentencias en sentido contrario, por lo que la presente Sentencia tiene trascendencia dado su carácter unificador.

La Sentencia se facilitará si es de interés.

2.-

Fecha: 10/01/2017

Fuente: La Vanguardia

Título: **Anulan despido de un trabajador de un hotel invocando resolución tribunal UE**

Ver documento: <http://www.lavanguardia.com/vida/20170110/413230834990/anulan-despido-de-un-trabajador-de-un-hotel-invocando-resolucion-tribunal-ue.html>

Comentario:

La Sentencia hace referencia al despido de un camarero en situación de incapacidad laboral transitoria que es declarado por el Juzgado como nulo, basándose en la argumentación de una reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, según la cual, en determinadas circunstancias, el despido de un trabajador en situación de baja médica puede suponer una discriminación.



Hay que tener en cuenta que dicha Sentencia del TJUE se dictó en base a una cuestión de prejudicialidad planteada por el propio Juzgado que ahora ha dictado la resolución que se comenta, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona.

Al respecto hay que decir que el titular de dicho Juzgado no es la primera vez que declara nulo el despido de un trabajador en situación de baja médica, aún a sabiendas que hace años éste ya no es el criterio del Tribunal Supremo, por lo que en fase de recurso tal planteamiento es revocado. Sin embargo, ahora con la nueva doctrina que fija el TJUE habrá que esperar el desenlace final.

3.-

Fecha: 18/01/2017

Fuente: Cinco Días

Título: **Empleo congela la cuota mínima de los autónomos hasta que haya Presupuestos**

Ver documento:

http://cincodias.com/cincodias/2017/01/18/economia/1484753215_322696.html?id_externo_rsoc=TW_CC

VI.- Jornadas, Congresos de interés

No constan en este mes Jornadas o Congresos anunciados en el ámbito laboral de interés.