

SUMARIO

1. ***ABONO ACUMULADO Y ANTICIPADO DE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO A TRABAJADORES EXTRANJEROS.***
2. ***JURISPRUDENCIA SOCIAL.***
 - Discriminación directa por discapacidad***
 - Elección de horario de trabajo por motivos familiares***
 - Inclusión en la indemnización del beneficio por la venta de opciones***
 - Salario regulador de la indemnización por despido improcedente***
3. ***EXTINCIÓN DEL CONTRATO: CAUSAS E INDEMNIZACIONES.***
4. ***CONVENIOS COLECTIVOS.***

1. ABONO ACUMULADO Y ANTICIPADO DE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO A TRABAJADORES EXTRANJEROS.

Hasta la fecha, la normativa de la Seguridad Social limitaba la posibilidad de que se abonara, de forma anticipada y acumulada, el importe no percibido de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenía derecho el trabajador, siempre que éste se constituyera como trabajador autónomo o en los casos en que se incorporase, de forma estable, como socio trabajador o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales.

Con la aprobación del Real Decreto-Ley 4/2008, de 19 de septiembre, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen, se amplía el número de supuestos que permiten percibir de esta manera la prestación de desempleo.

La aplicación inmediata de esta medida que se fundamenta en la actual coyuntura económica de restricción de empleo, pretende facilitar el retorno voluntario a su país de origen a los trabajadores extranjeros desempleados. El Servicio Público de Empleo Estatal podrá abonar a aquéllos, anticipadamente y de forma acumulada, en dos veces, el importe de la prestación contributiva por desempleo a que tuviesen derecho.

Se podrán beneficiar de esta modalidad de pago, los trabajadores desempleados que se encuentren legalmente en España y sean nacionales de países que, en cada momento, tengan suscrito con España convenio bilateral en materia de Seguridad Social.

No obstante, el Ministro de Trabajo e Inmigración podrá extender la modalidad de abono de la prestación por desempleo señalada a los trabajadores extranjeros nacionales de países con los que España no tenga suscrito convenio bilateral en materia de Seguridad Social, siempre que se considere que dichos países cuentan con mecanismos de protección social que garanticen la dispensa de una cobertura adecuada o en atención a otras circunstancias específicas que puedan concurrir en los países de origen o en los solicitantes.

Quedan excluidos de la aplicación de este real decreto-ley los trabajadores nacionales de países que formen parte de la Unión Europea o del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y de Suiza.

Para poder ser beneficiario del abono de la prestación por desempleo, de la manera descrita, el trabajador extranjero deberá comprometerse a retornar a su país de origen, en el plazo de treinta días naturales y no retornar a España en el plazo de tres años.

El abono anticipado y acumulado del importe de la prestación contributiva por desempleo será equivalente a la cuantía que corresponda a los trabajadores, en función del número de días de prestación reconocidos en la fecha de nacimiento del derecho o que les reste por percibir hasta su agotamiento, desde la fecha de reanudación de la prestación o desde la fecha de solicitud de esta modalidad de abono. Esta forma de percepción de la prestación no conllevará ninguna cotización a la Seguridad Social, por lo que de su cuantía no se realizará deducción por la aportación del trabajador en concepto de cotización.

2. JURISPRUDENCIA SOCIAL.

Discriminación directa por discapacidad

El Tribunal de Justicia de la UE, mediante sentencia del pasado 17 de julio, atiende una petición que tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Cabe recordar que esta directiva establece que la adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

Mediante la citada sentencia, el Tribunal establece que la directiva europea sobre Igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que prohíbe la discriminación directa por discapacidad, también debe aplicarse cuando el trabajador es víctima de un trato desfavorable por la discapacidad que padece un hijo suyo. En la sentencia se afirma que la directiva no debe aplicarse de forma restrictiva, es decir, que no sólo debe englobar a los propios discapacitados sino que también "protege a aquellas personas que, sin estar ellas mismas discapacitadas, sufren discriminación directa o acoso en el ámbito del empleo y la ocupación por estar vinculadas a una persona discapacitada".

Elección de horario de trabajo por motivos familiares

La Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante sentencia del pasado 19 de mayo, ha desestimado el recurso de suplicación interpuesto por la empresa de automóviles demandada contra sentencia que declaró el derecho del trabajador accionante a sustituir su trabajo a turnos por el turno de mañana durante el tiempo que concurra la necesidad familiar de atención a su hijo.

La cuestión planteada ante la Sala estriba en decidir si está justificada la negativa de la empresa a acceder a la petición del trabajador de que se le asigne a un turno de mañana. Señala la Sala que en el supuesto enjuiciado la solicitud de cambio de turno no puede calificarse de caprichosa o movida por la mera comodidad, sino que está motivada por la necesidad de atender a un hijo que padece un grave trastorno cognitivo.

También se indica que aunque el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores traduce esa tutela en el derecho del trabajador a obtener una reducción de jornada, también lo es que el

ejercicio de este derecho legal conlleva en contrapartida la pérdida económica proporcional para el trabajador.

En esta sentencia en la que se analiza el conflicto entre el poder de organización de la actividad empresarial que ostenta la demandada y el interés del actor en disfrutar de un horario laboral que le permita conciliar trabajo y cuidado directo de su hijo con un grave problema cognitivo, interés jurídicamente protegido como se ha visto, debe prevalecer la satisfacción del interés del trabajador, mientras no varíen las circunstancias actuales.

Conciliar la vida familiar con la laboral es uno de los objetivos que emana del principio de protección social, económica y jurídica de la familia consagrado en el artículo 39.1 de la Constitución Española y que nuestro ordenamiento jurídico ha incorporado de manera explícita a la regulación positiva de las relaciones de trabajo. La empresa tiene el deber de facilitar a sus empleados fórmulas que, más allá de los concretos derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, les permitan armonizar necesidades familiares y trabajo con el menor sacrificio posible para ellos cuando los legítimos intereses empresariales no sufran con la medida ningún perjuicio o menoscabo tangible.

Inclusión en la indemnización del beneficio por la venta de opciones

La Sala 4ª del Tribunal Supremo estima en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada frente a la sentencia que consideró que debían incluirse, en el salario regulador de la indemnización por despido improcedente, las cantidades correspondientes a los planes de opciones de los que era beneficiario el trabajador.

La cuestión se centra en determinar cómo ha de computarse la ganancia obtenida al ejercitar las acciones concedidas a efectos de la indemnización por despido improcedente.

Al respecto, considera la Sala que de las opciones de compra de acciones pueden derivarse dos ventajas patrimoniales distintas de las que sólo una puede ser considerada como salario e incluida en el cálculo de la indemnización por despido. Así se debe considerar salario la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de adquisición y el precio de ejercicio del derecho pactado. Por el contrario no se incluye a efectos indemnizatorios la ganancia obtenida con la venta en bolsa de las acciones que adquirió al ejercitar la opción.

Salario regulador de la indemnización por despido improcedente

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña acoge el recurso de suplicación presentado por la empresa demandada con objeto de examinar las infracciones de normas en relación con el despido cuestionado en la propia sentencia.

La primera de las cuestiones planteadas es la determinación del salario a efectos de calcular la indemnización establecida en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores. Más concretamente, se estima la pretensión de la empresa recurrente pues es doctrina consolidada que cuando los salarios mensuales varían en función de conceptos de vencimiento periódico o corresponden a diferentes jornadas de trabajo, debe realizarse el cálculo de la media del último año, como así propuso la demandada en la contestación a la demanda y reitera ahora en el recurso planteado.

La segunda de las cuestiones, resuelta en diversas ocasiones por esta misma Sala, versa sobre la legitimidad de la contratación temporal basada en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Conforme a una reiterada doctrina judicial, el número 1 del propio artículo 15 recoge la norma general que rige en nuestro ordenamiento laboral, según la cual la contratación temporal aparece como una excepción al principio de la contratación indefinida, por lo que tan solo es posible en los casos y supuestos legalmente previstos en los que efectivamente concurra alguna de las causas de temporalidad que el legislador contempla para su autorización, de tal manera, que la empresa tan solo puede acudir a este tipo de contratación cuando se den los presupuestos y circunstancias que la modalidad utilizada contempla como causa justificativa de la misma.

En caso contrario, de haberse utilizado fórmulas de contratación temporal que no se corresponden con la real y efectiva existencia de la causa de temporalidad que le sirve de fundamento, la consecuencia legal prevista es la de estimar indefinida la relación laboral, cuya extinción a la fecha consignada en el contrato no constituiría por tanto válida y eficaz resolución del vínculo laboral, sino, despido del trabajador.

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO: CAUSAS E INDEMNIZACIONES.

Mencionamos, a continuación, las causas existentes por las cuales puede extinguirse una relación laboral y las indemnizaciones que pueden derivarse de las mismas.

Causas	<ul style="list-style-type: none">- Dimisión del trabajador.- Mutuo acuerdo de las partes.- Causas consignadas en el contrato.- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio.- Incumplimiento grave del empresario.- Muerte, invalidez y jubilación del empresario o del trabajador.- Despido disciplinario o improcedente del trabajador.- Extinción de la personalidad jurídica del empresario.- Despido por causas objetivas:<ul style="list-style-type: none">? Necesidad de amortizar el puesto de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.? Ineptitud del trabajador? Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto? Faltas de asistencia al trabajo.? Consignación presupuestaria insuficiente.- Despido colectivo
Efectos	<ul style="list-style-type: none">- Percepción de la correspondiente indemnización salvo en los casos de dimisión y mutuo acuerdo de las partes (salvo pactos de prejubilación), despido disciplinario o jubilación del trabajador.- Acceso a la prestación de desempleo salvo en los supuestos de extinción por mutuo acuerdo de las partes y dimisión, jubilación o muerte del trabajador.
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none">- Plazo de preaviso de 30 días en los contratos con una duración superior a un año y que se extingan por expiración del tiempo convenido o de la obra o servicio y en los despidos por causas objetivas.- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa y poniendo, en su caso, a su disposición la indemnización.
Obligaciones del empresario	<ul style="list-style-type: none">- Entregar al trabajador el finiquito, el certificado de empresa y los documentos de cotización.- Notificar al comité de empresa los documentos acreditativos de la extinción.

Causa de extinción	Indemnización	Límite	Desempleo
Dimisión del trabajador	No	-----	No
Mutuo acuerdo de las partes	Si se pacta	-----	No
Causas consignadas en el contrato	Si se consigna	-----	Sí
Expiración tiempo convenido o Realización de obra o servicio	8 días por año de trabajo.	-----	Sí
Rescisión del contrato por incumplimiento del empresario	45 días por año de servicio	42 mensualidades	Sí
Muerte, invalidez o jubilación del empresario	1 mes	-----	Sí
Extinción de personalidad jurídica del empresario	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Muerte del trabajador	15 días	-----	No
Jubilación del trabajador	No	-----	No
Despido disciplinario declarado improcedente	45 días por año de servicio	42 mensualidades	Sí
Contrato de fomento a la contratación indefinida (extinción por causas objetivas declarada improcedente)	33 días por año de servicio	24 mensualidades	Sí
Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo que implique cambio de residencia	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Rescisión del contrato por modificación perjudicial de jornada, horario o régimen de trabajo a turnos	20 días por año de servicio	9 mensualidades	Sí
Rescisión del contrato por modificación que redunde en perjuicio de la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador.	45 días por año de servicio	42 mensualidades	Sí
Causas objetivas	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (despido colectivo)	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Fuerza mayor	20 días por año de	12	Sí

	servicio	mensualidades	
--	----------	---------------	--

4. CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 14 de agosto de 2008 y el 15 de septiembre de 2008.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Acción e Intervención Social.	AC	BOE 18/08/2008
Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos de las Comunidades Autónomas de Andalucía y La Rioja.	AC	BOE 18/08/2008
Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.	AC	BOE 19/08/2008
Oficinas de Farmacia.	SE	BOE 19/08/2008
Sector del Metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo.	AC	BOE 22/08/2008
Servicios de Prevención Ajenos.	CC	BOE 11/09/2008
Hostelería.	AC	BOE 12/09/2008

Convenio Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 14 de agosto de 2008 y el 15 de septiembre de 2008.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Alicante	Odontólogos y Estomatólogos.	CC	BOP 14/08/2008
	Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Desalinización, Depuración y Distribución de Agua.	AC	BOP 29/08/2008
Aragón	Empleados de Notarias.	RS	BOP 29/08/2008
Asturias	Fabricantes de Sidra.	CC	BOPA 28/08/2008
Ávila	Hostelería.	CC	BOP 26/08/2008
	Hostelería.	CE	BOP 4/09/2008
Badajoz	Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería.	CC	DOE 20/08/2008
	Industrias Siderometalúrgicas.	CE	DOE 4/09/2008
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	DOE 4/09/2008
Balears	Hostelería.	CC	BOIB 26/08/2008
	Sector del Metal.	CC	BOIB 9/09/2008
Barcelona	Mayoristas de Frutas, Verduras, Hortalizas, Plátanos y Patatas.	CC	DOGC 21/08/2008
	Empresas de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución y Depuración de Aguas.	AC	DOGC 25/08/2008

	Confitería, Pastelería y Bollería.	CC	DOGC	28/08/2008
	Vinos.	CC	DOGC	5/09/2008
Burgos	Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carreteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados.	CC	BOP	25/08/2008
Cáceres	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	DOE	26/08/2008
	Limpieza de Edificios y Locales.	CE	DOE	1/09/2008
Cantabria	Sector de Oficinas y Despachos de Burgos a Cantabria.	EX	BOC	25/08/2008
Castellón	Hostelería.	CC	BOP	28/08/2008
	Industrias de Mármoles y Piedras.	AC	BOP	28/08/2008
Cataluña	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	DOGC	18/08/2008
	Centros Sociosanitarios y/o de Salud Mental de Cataluña con Actividad Concertada con el Servicio Catalán de la Salud.	AC	DOGC	1/09/2008
	Laboratorios Fotográficos.	CC	DOGC	4/09/2008
	Torrefactores de Café y Sucedáneos.	CC	DOGC	4/09/2008
	Industria Metalográfica.	CC	DOGC	5/09/2008
	Talleres para discapacitados psíquicos.	CE	DOGC	9/09/2008
Ciudad Real	Transporte de Viajeros por Carretera. Agrícola y Ganadero.	RS	BOP	18/08/2008
		CC	BOP	15/09/2008
Comunidad Valenciana	Empleados de Notarías del Territorio del Ilustre Colegio Notarial.	RS	DOGC	8/09/2008
Girona	Chocolates, Bombones y Caramelos.	RS	BOP	25/08/2008
Guadalajara	Carpinterías, Marcos y Molduras, Cestería y Artículos de Mímbr e y Junco, Ebanistería y Tapicería, Carrocerías y Carreterías, Chapa y Tableros Aglomerados y Almacenistas de Madera.	CC	BOP	15/08/2008
Huesca	Agrícola.	CC	BOP	15/09/2008
Jaén	Comercio de Materiales de Construcción.	CC	BOP	4/09/2008
	Comercio del Calzado.	CC	BOP	4/09/2008
	Transportes Discrecionales de Mercancías.	RS	BOP	5/09/2008
	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	6/09/2008
	Actividades Comerciales Diversas.	CC	BOP	8/09/2008
	Comercio del Mueble.	CC	BOP	8/09/2008
	Comercio Textil.	CC	BOP	8/09/2008
	Oficinas y Despachos.	CC	BOP	8/09/2008
Lugo	Comercio Textil.	CC	BOP	14/08/2008
	Panaderías.	CC	BOP	25/08/2008
Cataluña	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	DOGC	18/08/2008
Lleida	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	DOGC	5/09/2008
Navarra	Industria Siderometalúrgica.	CC	BON	1/09/2008
	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BON	3/09/2008

	Panaderías.	RS	BON	3/09/2008
	Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de incendios, Gas y afines.	CC	BON	10/09/2008
	Industrias de la Madera.	CC	BON	10/09/2008
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BON	10/09/2008
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BON	15/09/2008
Ourense	Fabricantes de Muebles, Carpintería, Tapicería y Ebanistería.	CC	BOP	14/08/2008
	Siderometal y Talleres de Reparación de Vehículos.	CC	BOP	22/08/2008
	Rematantes, Aserraderos y Preparados Industriales de la Madera.	CC	BOP	5/09/2008
Palencia	Comercio en General.	AC	BOP	29/08/2008
	Comercio del Metal.	AC	BOP	3/09/2008
Pontevedra	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CC	BOP	8/09/2008
Salamanca	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	22/08/2008
	Comercio de Ganadería.	CC	BOP	1/09/2008
Tarragona	Frutos Secos.	RS	DOGC	21/08/2008
Teruel	Oficinas y Despachos.	RS	BOP	26/08/2008
Toledo	Aceites y Derivados.	CC	BOP	28/08/2008
	Derivados del Cemento.	CC	BOP	11/09/2008
Valencia	Agropecuaria.	CC	BOP	27/08/2008
	Hostelería.	CC	BOP	1/09/2008
	Industria de la Marroquinería y Afines.	CC	BOP	5/09/2008
Valladolid	Industria y Comercio de la Vid.	RS	BOP	23/08/2008
Vizcaya	Construcción.	AC	BOB	18/08/2008
Zaragoza	Industrias de la Madera.	RS	BOP	23/08/2008
	Almacenistas de Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros.	RS	BOP	30/08/2008

**AC: Acuerdo AT: Acta CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección de errores
DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo NU: Nulidad
PA: Pacto RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentencia**