

SUMARIO

- 1. INCORPORACIÓN OBLIGATORIA AL SISTEMA RED.*
- 2. DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA POR PARTE DE LOS PADRES.*
- 3. DESPIDO NULO EN CONTRATOS TEMPORALES.*
- 4. PERMISO DE MATERNIDAD POR ADOPCIÓN.*
- 5. ANTEPROYECTO DE LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.*
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.*

1. INCORPORACIÓN OBLIGATORIA AL SISTEMA RED.

La Orden TIN/2777/2010, de 29 de octubre, ha introducido modificaciones en la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social. Esta orden entró en vigor el pasado 31 de octubre y, entre otras, las novedades que se introducen son las siguientes:

DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE APLAZAMIENTOS

A partir del próximo 1 de enero, se establece la obligación para los beneficiarios de aplazamientos de deudas con la Seguridad Social, de ingresar el importe de los correspondientes vencimientos mediante domiciliación bancaria en cuenta corriente o libreta de ahorro abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.

Durante la vigencia del aplazamiento, se podrá solicitar la modificación de la cuenta

de domiciliación de pago, en los siguientes plazos:

- a) Las solicitudes presentadas o transmitidas entre los días 1 y 10 de cada mes, tendrán efectos en ese mismo mes.
- b) Las solicitudes presentadas o transmitidas entre los días 11 y último de cada mes, surtirán efectos el mes siguiente.

Cuando el sujeto responsable quiera llevar a cabo la amortización anticipada, total o parcial, de la deuda pendiente aplazada, deberá comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social en los plazos detallados en el párrafo anterior.

INCORPORACIÓN OBLIGATORIA AL SISTEMA RED

Las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, deberán estar incorporados de forma efectiva al Sistema RED el 1 de enero de 2011, cualquiera que sea el número de trabajadores que mantengan en alta.

La incorporación efectiva al Sistema RED se mantendrá obligatoriamente con independencia del número de trabajadores en alta que pase a tener el sujeto responsable autorizado o de que éste tenga o no concedidas bonificaciones, reducciones u otros beneficios en la cotización, a partir de que se haya hecho efectiva la citada incorporación.

El resto de empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social, que tengan más de diez trabajadores en alta a 31 de octubre de 2010, deberán estar incorporados de manera efectiva al Sistema RED el 1 de enero de 2011. Cuando dicho número de trabajadores se alcance desde el 1 de noviembre de 2010, deberán incorporarse de manera efectiva al citado sistema en un plazo de dos meses.

RECAUDACIÓN EN PERÍODO VOLUNTARIO

Se agiliza la emisión y cumplimentación de los documentos de cotización, así como el ingreso de las cuotas, reforzando el uso del Sistema RED por los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, y estableciendo la obligatoriedad del pago mediante documento electrónico de no haberse optado por la domiciliación en cuenta corriente.

2. DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA POR PARTE DE LOS PADRES.

Una reciente sentencia de la Sala 2ª del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), considera discriminatoria la normativa española según la cual se niega permiso de lactancia al padre si la madre trabaja por cuenta propia.

El caso concreto es el de un trabajador por cuenta ajena que solicita a su empresa un permiso retribuido por lactancia que es denegado debido a que la madre del hijo no es trabajadora por cuenta ajena sino por cuenta propia.

El trabajador interpuso una demanda contra esta decisión ante el Juzgado de lo Social que fue desestimada por dicho órgano jurisdiccional, argumentando que el permiso de lactancia beneficia, exclusivamente, a la madre trabajadora por cuenta ajena.

El trabajador recurrió esta sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia, que considera que la normativa nacional ha sido correctamente interpretada. No obstante, observa que el mencionado permiso se ha desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural, de modo que puede ser considerado como un mero tiempo de cuidado del hijo.

Expone además que la normativa actual admite el uso o disfrute indistinto de este permiso por el padre o la madre, pero sólo en el caso de que "ambos trabajen" y que, por tanto, únicamente en el caso de que la madre sea trabajadora por cuenta ajena, y por esa condición sea titular del derecho al permiso de lactancia, el padre podría disfrutar de éste en lugar de la madre.

Ante esta situación, este tribunal pregunta al TJUE si ese derecho al permiso debería concederse tanto a los hombres como a las mujeres, y si el hecho de reservarlo a las mujeres trabajadoras por cuenta ajena y a los padres de sus hijos es una medida discriminatoria contraria al principio de igualdad de trato y a la Directiva 76/207.

El TJUE entiende que la normativa española es discriminatoria con los padres ya que establece una diferencia de trato por razón de sexo entre las madres y los padres que tienen la misma condición de trabajador por cuenta ajena. Considera que el hecho de que sólo la madre trabajadora por cuenta ajena pueda disfrutar de la baja por lactancia podría contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones, al mantener a los hombres en una posición subsidiaria respecto al ejercicio de su función parental. Asimismo, puede obligar a la madre a limitar su actividad profesional.

3. DESPIDO NULO EN CONTRATOS TEMPORALES.

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 28 de abril, estima el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada contra sentencia que declaró nulo el despido de la trabajadora embarazada ordenando su inmediata reincorporación.

La cuestión planteada por el recurso consiste en determinar cuáles son las consecuencias de la declaración de nulidad de un despido, cuando se trata de supuestos en los que la empleada había sido contratada temporalmente y el contrato se había extinguido durante la tramitación del proceso por vencimiento del plazo marcado para su duración, antes de dictarse sentencia firme declarando la nulidad del despido.

Es necesario determinar si la declaración de nulidad de un despido, en los casos de contratos temporales, no impide la extinción de los mismos cuando venza su plazo de duración. Teniendo en cuenta, además, que el órgano judicial debe resolver el asunto cuando ya se ha cumplido el término resolutorio del contrato temporal.

Esta cuestión ya fue resuelta, anteriormente, por esta Sala, sentencias de 14 de abril de 1989 y de 20 de diciembre de 1.990, en el sentido de que el contrato se extingue cuando llega su término y que la declaración de nulidad no produce ni su prórroga, ni su conversión en un contrato indefinido.

Argumenta la sentencia que una cosa es la respuesta que se da a la decisión empresarial de extinguir unilateralmente el contrato, al decidir la disolución anticipada del vínculo contractual, y otra que la calificación de esa decisión nove el contrato y convierta un contrato temporal en indefinido o suponga la prórroga del mismo, novación que requiere el acuerdo expreso o tácito de ambas partes. La falta de acuerdo obliga a entender que, cuando se trata de contratos temporales su extinción se produce al llegar el término resolutorio marcado para su duración y que las normas que regulan el despido sólo se aplican a las decisiones empresariales que pretenden la resolución anticipada del contrato, pero no impiden la extinción del contrato cuando se cumple el plazo establecido de común acuerdo, siempre que no se haya cuestionado la temporalidad del mismo.

Por ello, hay que entender que, cuando el empresario decide extinguir el contrato antes de que venza el plazo establecido para su ejecución, está anunciando, también, su decisión de rescindir el contrato cuando llegue el término resolutorio pactado, pues así se deriva de su actuación, razón por la que el trabajador deberá impugnar no sólo

el cese anticipado, sino también la licitud de la cláusula que establece la temporalidad del contrato. Consecuentemente, si no se cuestiona la validez del término resolutorio pactado o si se declara que el mismo es lícito, el contrato se extinguirá llegado su vencimiento, ya que es diferente el trato que debe darse a la decisión empresarial de extinguir anticipadamente el contrato, del que corresponde a la rescisión del mismo por las causas válidamente pactadas, extinción que se produce, cuando llega el día convenido, con independencia de las vicisitudes que se hayan producido, siempre que no se haya cuestionado y anulado la validez de su cláusula de temporalidad.

Por todo lo expuesto, debe concluirse que los contratos temporales cuyo término venza durante la tramitación del proceso por despido se extinguen al cumplirse la condición resolutoria, incluso en los despidos nulos, lo que comporta que los efectos de la declaración de nulidad se limiten al pago de los salarios que el trabajador debió cobrar desde el día del despido hasta el del fin del contrato.

La sentencia no cuenta con el apoyo unánime de todos sus magistrados, por lo que tres de ellos formulan voto particular por discrepar del criterio adoptado por la mayoría de los magistrados de la Sala.

4. PERMISO DE MATERNIDAD POR ADOPCIÓN.

El Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 15 de septiembre, ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la actora contra sentencia que le denegó el derecho a percibir la prestación por maternidad por la adopción de la hija de su pareja, al estar la menor ya incorporada e integrada en la unidad familiar y no existir, por tanto, la necesidad de integración en la que se basa el descanso maternal por acogimiento o adopción.

La actora solicitó al INSS el pago directo de la prestación de maternidad por adopción de una niña, menor de edad, hija biológica de su pareja estable, con la que venía conviviendo de manera estable desde hacía varios años.

El INSS denegó la solicitud de la parte actora, por estar la menor ya incorporada e integrada en la unidad familiar, no existiendo la necesidad de integración en la que se base el descanso maternal por acogimiento o adopción. Esta decisión fue recurrida en el Juzgado de lo Social de Barcelona que estimó la demanda, condenando al INSS al pago de la citada prestación.

Contra la anterior sentencia, el INSS formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya, que dictó sentencia desestimando la demanda formulada, entendió que, dado que la razón de ser del permiso de adopción es que la persona adoptante y el niño adoptado tengan un contacto humano en los primeros momentos de la adopción que facilite su integración en la nueva familia y en la nueva situación, y tal circunstancia no concurre en el caso examinado pues ésta ya se venía produciendo desde de dos años atrás, por lo que la prestación solicitada carece de razón de ser. Añadiendo que, por otra parte, la prestación solicitada ya había sido consumida por la pareja de la solicitante, señalándose que el permiso de maternidad puede repartirse pero no se devenga dos veces.

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, argumenta que la regulación del derecho al descanso por maternidad, y percibo de la subsiguiente prestación en caso de adopción, establece unos requisitos, cuales son la concurrencia de la situación protegida -la adopción-, el disfrute del periodo de descanso establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores -16 semanas- y la acreditación de las condiciones generales exigidas en el artículo 124.1 de la Ley General de la Seguridad Social, así como la acreditación de un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Puesto que en el caso analizado, la recurrente reúne todos y cada uno de los requisitos anteriormente consignados, resulta evidente concluir que el recurso formulado ha de ser estimado y, por consiguiente, atender a su petición de percibir la prestación de maternidad solicitada.

Añade la Sala los siguientes argumentos a su decisión:

- En la normativa reguladora de la prestación de maternidad no aparece como requisito que la menor adoptada no se encuentre incorporada e integrada a la unidad familiar con anterioridad al inicio del periodo de descanso por maternidad.
- Entre los supuestos de denegación, anulación y suspensión del derecho no figura la circunstancia de que la menor hubiera convivido con la adoptante con anterioridad al inicio del descanso por maternidad y solicitud de la correspondiente prestación.
- De aplicarse la tesis mantenida por el INSS, en numerosos supuestos de adopción legalmente previstos, no habría derecho al descanso por maternidad ni a la prestación correspondiente.
- La finalidad de la integración del adoptado en su nueva familia y en su nueva situación no se produce por el mero hecho de la convivencia con el adoptante con anterioridad a la adopción, sino que es a partir del momento de la adopción

cuando surge la nueva situación del adoptado, pues es a partir de la resolución judicial constituyendo la adopción cuando se establece la situación de hijo del adoptante, cuando pasa a integrarse en la nueva familia.

5. ANTEPROYECTO DE LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

El pasado mes de septiembre, el Consejo de Ministros recibió un informe del ministro de Justicia sobre el Anteproyecto de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por la que los tribunales de este orden jurisdiccional asumirán todos los asuntos relativos a accidentes laborales, seguridad e higiene en el trabajo, prestaciones públicas y vulneración de derechos en el ámbito laboral, especialmente acoso y discriminación, con exclusión de los casos penales, litigios sobre recaudación de la Seguridad Social y las excepciones concursales.

De esta manera, se evitará el peregrinaje jurisdiccional en casos que concluyen en procesos paralelos en los Juzgados de lo Social, Civil o en el Contencioso-administrativo. Al clarificar el orden judicial competente, se mejora la protección judicial, lo que representa mayor seguridad para el mercado laboral, más transparencia y menor gasto para empresas y trabajadores. Quedan al margen los casos penales, litigios sobre recaudación de la Seguridad Social y las excepciones derivadas de los procesos concursales.

El anteproyecto de ley establece un único procedimiento para resolver las disputas originadas en el ámbito laboral y de protección social. Los principales objetivos de esta nueva norma son:

- Mejorar la protección judicial de los derechos de los trabajadores: Se unifican en el orden social todos los asuntos relativos a accidentes laborales, seguridad e higiene en el trabajo, prestaciones públicas ligadas a situaciones de dependencia y vulneración de derechos en el ámbito laboral, especialmente acoso y discriminación, con exclusión de los casos penales.
- Agilizar y reducir los costes de los procedimientos judiciales: El Anteproyecto de Ley reguladora del Procedimiento Social simplifica y agiliza los trámites al reducir el número de procedimientos necesarios o concurrentes para resolver un mismo hecho. También aclara las dudas sobre cuál es el orden competente en ciertas materias. Reduce los costes de todas las partes implicadas (trabajadores y empresarios) al resolverse la disputa, en la mayor parte de los casos, en un solo procedimiento y no hasta en tres como sucede ahora, lo que contribuye al proceso de recuperación económica. Asimismo, permite racionalizar los recursos y las competencias, y obtener el máximo rendimiento de otros proyectos modernizadores

del sistema de Justicia, ya que la nueva Ley se adapta a la nueva Oficina Judicial y al uso de las nuevas tecnologías.

- Aumentar la seguridad jurídica en el mercado laboral: Se resuelven las dudas interpretativas y se organizan las competencias entre las jurisdicciones civil, contencioso-administrativa y social, lo que permitirá el tratamiento homogéneo de casos similares. Se trata, por tanto, de una norma que se hace aún más necesaria en el actual contexto económico, ya que genera seguridad y mejora las expectativas de todos los actores sociales y económicos.
- A fin de dotar de mayor transparencia y eficacia al marco normativo se ha optado por crear una norma completamente nueva en sustitución de la vigente Ley de Procedimiento Laboral. Se evita de esta manera la dispersión normativa y la inseguridad jurídica que podría producir una nueva reforma. Además, la elaboración de una norma completa permite incorporar otras mejoras, tanto técnicas como estilísticas, que hagan el marco jurídico lo más preciso posible.

6. CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de octubre de 2010 y el 15 de noviembre de 2010.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Enseñanza Privada.	AC	BOE 18/10/2010
Ferralla.	CC	BOE 19/10/2010
Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.	CC	BOE 21/10/2010
Sector del Metal.	AC	BOE 21/10/2010
Ferralla.	RS	BOE 25/10/2010
Contact Center, antes, Telemarketing.	RS	BOE 27/10/2010
Contact Center, antes, Telemarketing.	CE	BOE 30/10/2010
Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.	SE	BOE 3/11/2010

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de octubre de 2010 y el 15 noviembre de 2010.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Álava	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOTHA	15/11/2010
Alicante	Oficinas y despachos.	CE	BOP	26/10/2010
Aragón	Empleados de notarías.	RS	BOA	19/10/2010
Asturias	Transportes por Carretera.	RS	BOPA	15/11/2010
Badajoz	Comercio del Metal.	SE	DOE	19/10/2010
Barcelona	Exhibición Cinematográfica.	AC	BOP	21/10/2010
	Transitarios y Aduanas de Barcelona.	CC	BOP	9/11/2010
Bizkaia	Sector de intervención social.	RS	BOP	3/11/2010
Burgos	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	26/10/2010
Cádiz	Hostelería.	AC	BOP	4/11/2010
Cantabria	Comercio de materiales de construcción.	CC	BOC	19/10/2010
Ceuta	Metal.	CC	BOCCE	22/10/2010
Ciudad Real	Sector de Pompas Fúnebres.	CC	BOP	10/11/2010
Córdoba	Madera.	RS	BOP	28/10/2010
Cuenca	Madera.	CC	BOP	29/10/2010
Gipuzkoa	Mayoristas de frutas y productos hortícolas.	CC	BOG	27/10/2010
Granada	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	19/10/2010
Huesca	Carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares.	CC	BOP	2/11/2010
	Rematantes, aserradores, envases y cajas diversas.	CC	BOP	2/11/2010
Las Palmas	Oficinas y Despachos.	CE	BOP	22/10/2010
León	Industria de la Madera (Primera Transformación).	RS	BOP	22/10/2010
	Industria de la Madera (Segunda Transformación).	RS	BOP	22/10/2010
Lleida	Construcción.	RS	BOP	11/11/2010
Madrid	Fábricas de Pan.	RS	BOCM	20/10/2010
	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOCM	22/10/2010
	Masas y Patatas Fritas.	CC	BOCM	22/10/2010
	Almacenistas de Patatas.	CC	BOCM	8/11/2010
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos.	CC	BOCM	8/11/2010
Málaga	Confitería, bollería, turrones, helados y churrerías.	CC	BOP	2/11/2010
Murcia	Madera (Carpintería, Ebanistería y Varios).	RS	BORM	29/10/2010

Ourense	Construcción.	CC	BOP	9/11/2010
Pontevedra	Comercio Detallista Textil.	CC	BOP	26/10/2010
Santa Cruz de Tenerife	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	20/10/2010
Segovia	Madera y Corcho.	RS	BOP	27/10/2010
Tarragona	Construcción.	RS	BOP	15/11/2010
	Industrias de la Madera.	CC	BOP	15/11/2010
Teruel	Sector Agropecuario.	CC	BOP	27/10/2010
	Madera.	RS	BOP	29/10/2010
	Construcción.	RS	BOP	29/10/2010
Toledo	Mazapán, Masas Fritas, Confitería y Chocolates.	CE	BOP	19/10/2010
	Industria de la Madera.	AC	BOP	22/10/2010
Valladolid	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	26/10/2010
Zaragoza	Construcción y Obras públicas.	RS	BOP	25/10/2010
	Comercio de Óptica.	CC	BOP	26/10/2010
	Comercio de Calzado.	CC	BOP	27/10/2010
	Comercio de Juguetes, Artículos de Deporte, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares.	CC	BOP	27/10/2010
	Lavanderías industriales.	CC	BOP	3/11/2010

AC: Acuerdo **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**