

Alerta Laboral | Novedades | Octubre 2016

Novedades jurisprudenciales

1. Reinterpretación de la contratación temporal en la Administración pública de acuerdo con el derecho de la Unión Europea >>
2. Derecho a indemnización –a razón de veinte días de salario por año trabajado– por la extinción del contrato de interinidad >>
3. La decisión adoptada en el procedimiento penal no es vinculante para el procedimiento de despido >>
4. Derecho a percibir salarios de tramitación en despido improcedente cuando la sentencia declara la extinción del contrato por imposibilidad de readmitir al trabajador >>
5. Incremento de los años de excedencia por cuidado de hijo que se consideran como cotizados >>
6. Los representantes sindicales deben tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo para su impugnación >>
7. Los requisitos de la carta de despido se suavizan en el marco de un despido colectivo >>
8. Las indemnizaciones por la extinción del contrato de trabajo declarada con posterioridad a la declaración del concurso se consideran créditos contra la masa >>
9. Los traslados temporales de centro de trabajo que no impliquen cambio de residencia pueden regularse por convenio colectivo >>
10. El órgano judicial tiene potestad para analizar la adecuación de las causas alegadas por la empresa para adoptar una modificación de las condiciones de trabajo >>

Novedades legales

1. Plan anual de política de empleo para el año 2016 >>
2. Prórroga de la vigencia del Plan Prepara hasta el 15 de febrero de 2017>>
3. Modificación sobre las jornadas especiales en materia de trabajo nocturno >>
1. Transposición de la directiva referida a las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a los riesgos derivados de la exposición a campos electromagnéticos >>

Reinterpretación de la contratación temporal en la Administración pública de acuerdo con el derecho de la Unión Europea

El TJUE, reinterpretando la contratación temporal en la Administración pública, en concordancia con el Derecho de la Unión Europea, reconoce: 1) el derecho a la no discriminación en términos de indemnización por finalización de contratos de interinidad frente a los contratos indefinidos, 2) el uso fraudulento de nombramientos de duración determinada para atender necesidades que no tienen carácter provisional, sino permanente y estable en el sector de los servicios de salud; y 3) el derecho –por contratación sucesiva y abusiva– de los funcionarios interinos o personal estatutario temporal a mantener el vínculo con la Administración hasta que la plaza sea amortizada o cubierta reglamentariamente.

1. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14) >>

2. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/15) >>

3. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de septiembre de 2016 (asuntos C-184/15 y C-197/15) >>

El TJUE resuelve tres cuestiones prejudiciales en sendas sentencias relativas al abuso de la contratación temporal en las Administraciones Públicas, a la luz del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999. Las principales consecuencias son las siguientes:

1. El TJUE considera que la indemnización que se concede a los trabajadores por finalización de sus contratos de trabajo está incluida en el concepto de condiciones de trabajo. En consecuencia, como quiera que no se permite la discriminación de los trabajadores temporales frente a los trabajadores indefinidos en el establecimiento de condiciones de trabajo, no cabe denegar una indemnización a un trabajador interino, cuando sí se obsequia con la misma a un

trabajador indefinido comparable. La mera naturaleza temporal de la relación no constituye razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

2. El TJUE considera que es contrario al Derecho de la Unión Europea renovar, sucesivamente, contratos o relaciones laborales de duración determinada –justificándolos en razones objetivas para garantizar la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria– para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable.

3. El TJUE considera que la utilización sucesiva y abusiva del nombramiento de funcionarios interinos o personal estatutario temporal les da derecho a mantener el vínculo con la Administración hasta que la plaza sea amortizada o cubierta reglamentariamente –equiparándolos a los contratados laborales por la Administración–. Igualmente, no debe ejercitarse una nueva acción cuando la autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo; por tanto, debe debatirse y declararse la sanción procedente en el seno del mismo procedimiento. Lo contrario derivaría en mayores inconvenientes procesales para el trabajador.

Derecho a indemnización –a razón de veinte días de salario por año trabajado– por la extinción del contrato de interinidad

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha aplicado, por primera vez, las conclusiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativas a la indemnización por extinción del contrato de trabajo de interinidad. Según el Tribunal, cuando el puesto de trabajo en virtud de un contrato de interinidad es idéntico al de un trabajador indefinido, lo han de ser también las condiciones laborales, entre las que se incluye la indemnización por extinción del contrato de trabajo. La trabajadora interina despedida precedentemente tiene derecho a igual indemnización que tendría un trabajador fijo comparable por la extinción de su contrato por causas objetivas: veinte días de salario por año trabajado.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 5 de octubre de 2016 >>

La cuestión estriba en que la causa de extinción del contrato de interinidad, conforme a la ley española, niega el derecho a indemnización de la trabajadora, lo cual no ocurriría si la contratación de la trabajadora hubiera sido indefinida.

A este respecto, entiende el Tribunal que, siendo la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, directamente aplicable –tal como ha reconocido el Tribunal Supremo en fecha 8 de junio de 2016, en referencia a otra Directiva–, no se puede discriminar a la trabajadora en cuanto a la indemnización por extinción del contrato de trabajo.

Así, en tanto que en el caso enjuiciado el Tribunal entiende que el puesto de trabajo es idéntico, lo han de ser también las condiciones laborales, entre las que se

incluye la indemnización por extinción del contrato de trabajo. En suma, la trabajadora despedida tiene derecho a la misma indemnización que tendría un trabajador fijo comparable por la extinción de su contrato por causas objetivas, pues la causa de extinción del contrato de interinidad es asimilable a dichas causas, en el sentido de que no es reprochable al trabajador ni dependiente de la mera voluntad empresarial. Le corresponden, pues, veinte días de salario por año de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 53.1.b) ET.

Por tanto, la sentencia concluye que cuando se declare la procedencia de la extinción por la concurrencia de causa legal, en todo caso se ha de acoger la pretensión subsidiaria sobre condena al abono de los conceptos – indemnizatorio por el cese; y resarcitorio por el preaviso incumplido– todavía no satisfechos, procediendo a fijar la indemnización sobre la base de la antigüedad correspondiente, a razón de veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades.

La decisión adoptada en el procedimiento penal no es vinculante para el procedimiento de despido

No se admite la aportación, en fase de recurso, de las actuaciones de un procedimiento penal en el que se absuelve al trabajador despedido por falta de prueba del hurto denunciado, ya que carecen de relevancia para la resolución del procedimiento de despido seguido ante la jurisdicción social.

Auto del Tribunal Supremo de fecha 8 de septiembre de 2016 >>

El despido disciplinario del trabajador fue declarado procedente por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia. Sin embargo, en el orden penal, el trabajador resultó absuelto por no quedar probados los hurtos denunciados por la empresa y que son precisamente los que habían motivado, entre otras cuestiones, su despido disciplinario.

Durante la tramitación del recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto contra la sentencia que declaró la procedencia del despido, la parte recurrente (el trabajador) aportó documentos que formaban parte de las actuaciones seguidas en el procedimiento penal, sobre la base de lo previsto en el artículo 233.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que permite en determinados casos aportar documentos que no resulten de los autos si se trata de sentencias o resoluciones firmes, o documentos decisivos para la resolución del recurso.

El Auto del Tribunal Supremo de 8 de septiembre de 2016 concluye que una sentencia absolutoria por falta de pruebas en el orden jurisdiccional penal no puede resultar decisiva ni determinante de la decisión que haya de adoptar el órgano del orden social. En concreto, la valoración que realiza el juez penal de la prueba en un proceso en el que rige el derecho fundamental a la presunción de inocencia, no impide que el juez del orden social, en el que no rige dicho principio, considere suficientemente acreditado el incumplimiento contractual grave que se imputa en la carta de despido. En suma, la jurisdicción penal y laboral persiguen fines diversos, operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar, en ocasiones, una misma conducta.

En consecuencia, el Auto no admite los documentos aportados por la parte recurrente con las actuaciones del procedimiento penal en tanto que los mismos no son determinantes ni decisivos para la resolución del asunto, por lo que era del todo irrelevante su incorporación a las actuaciones.

Derecho a percibir salarios de tramitación en despido improcedente cuando la sentencia declara la extinción del contrato por imposibilidad de readmitir al trabajador

El Tribunal Supremo considera que, en caso de despido improcedente, el trabajador tiene derecho a percibir salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia que declara la extinción del contrato ante la imposibilidad de readmisión del trabajador por cese de actividad, cierre de la empresa o cualquier otra causa material o legal.

Para ello, se requiere el cumplimiento de dos requisitos: a) que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante, y b) que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21 de julio de 2016 >>

Según el artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ("LRJS"), si se declara la improcedencia del despido se condena al empresario a optar, a su elección, entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones, con el abono de los salarios de tramitación, o a abonar la indemnización por despido improcedente.

Sin embargo, en el caso enjuiciado por la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2016, ante la imposibilidad de readmitir el trabajador al haber cesado la actividad empresarial, la sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido y la extinción del contrato de trabajo, sin dar al empresario la opción a la readmisión.

Si efectuamos una interpretación estricta y literal del artículo 110.1.b) LRJS y prescindimos de la singular situación que se plantea en este caso, llegaríamos a la conclusión de que no procede la condena a salarios de tramitación al no estar expresamente prevista.

Ahora bien, según el Tribunal Supremo, esa interpretación estricta no sólo perjudicaría al trabajador injustamente despedido y beneficiaría a la empresa por una decisión injusta y contraria a la Ley, sino que además sería contrario a cualquier principio de economía procesal, en tanto que obligaría a todo trabajador despedido de forma improcedente y con la empresa cerrada, a no pedir la extinción contractual al momento de la sentencia y esperar a la ejecución, previsiblemente con readmisión implícita por falta de opción empresarial, y por tanto con devengo de salarios de tramitación como dispone el apartado 1 del artículo 286 LRJS. En consecuencia, la solución adecuada debe ser reconocer el derecho al percibo de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, pues se trata en definitiva de adelantar el que sería probablemente el resultado de la ejecución.

En todo caso, esta interpretación requerirá siempre el cumplimiento de los dos requisitos siguientes: a) que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante, y b) que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal.

Incremento de los años de excedencia por cuidado de hijo que se consideran como cotizados

El incremento de la consideración como cotización efectiva del período de excedencia por cuidado de un menor que tuvo lugar con la entrada en vigor de la LO 3/2007, de 22 de marzo, es aplicable a las prestaciones causadas a partir de la entrada en vigor de la misma, sin atenderse a la fecha de inicio de la situación de excedencia.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20 de julio de 2016 >>

La trabajadora estuvo en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor desde el 5 de diciembre de 2004 hasta el 7 de mayo de 2007.

A este respecto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, amplió la consideración como periodo cotizado a los tres años de excedencia por cuidado de un hijo para las prestaciones que, en cada caso correspondan, causadas a partir de su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007.

Por su parte, la Disposición Transitoria 2ª del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, establece que a efectos del reconocimiento de las prestaciones causadas a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, se computarán como cotizados los periodos de

excedencia iniciados a partir de dicha fecha.

En el caso analizado se trataba de decidir si la mejora de cotización prevista en la referida Ley Orgánica alcanzaba al segundo año de disfrute de la excedencia de la trabajadora anterior a la entrada en vigor de dicha norma—24 de marzo de 2007 o si, por el contrario, solo alcanzaba a los años de excedencia posteriores a dicha fecha—.

El Tribunal Supremo declara el carácter ultra vires de la disposición reglamentaria, contrario al principio de jerarquía normativa, interpretando directamente el mandato legal. Así, se concluye que el segundo año de excedencia voluntaria para el cuidado de hijo menor –5 de diciembre de 2005 a 5 de diciembre de 2006– ha de considerarse periodo de cotización efectiva a los efectos pretendidos de prestación por incapacidad permanente total, pues la mejora introducida por la Ley Orgánica 3/2007, es aplicable a las prestaciones causadas a partir de la entrada en vigor de la citada ley, sin atenderse a la fecha del inicio de la situación de excedencia.

Los representantes sindicales deben tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo para su impugnación

El Tribunal Supremo estima que no tiene legitimación activa para impugnar un despido colectivo un sindicato al cual solo están afiliados 2 trabajadores –que representan el 1,48%– y que carece de representantes unitarios en la empresa. En suma, no existe interés directo o vínculo suficientemente justificativo de la concreta acción ejercitada.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19 de julio de 2016 >>

El sindicato solicita la declaración de nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia de un despido colectivo que afectaba a 20 trabajadores en una empresa de 135 empleados.

De acuerdo con el artículo 124.1 LRJS, cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

En el presente caso, el Tribunal estimó la excepción de falta de legitimación activa, ya que el sindicato demandante no

tenía más que dos afiliados (1,48%) entre los 135 trabajadores, careciendo, asimismo, de representación en el comité de empresa. Así, de las modestas cifras participativas no era posible inferir que existiera un interés directo del sindicato o, lo que es lo mismo, un nexo o vínculo suficientemente justificativo de la concreta acción ejercitada.

Tampoco es posible acoger el argumento de que un miembro del comité de empresa que formaba inicialmente parte del mismo por otro sindicato y que posteriormente se afilió al sindicato demandante, pueda considerarse a estos efectos como miembro de dicho comité por este último sindicato, incluso si ya pertenecía a éste cuando se inició el procedimiento de regulación de empleo.

Los requisitos de la carta de despido se suavizan en el marco de un despido colectivo

En caso de despido colectivo, la necesidad de comunicación escrita de la causa de despido al trabajador afectado expresando la causa queda atemperada por la existencia de la negociación previa con los representantes de los trabajadores.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14 de julio de 2016 >>

La comunicación individual al trabajador afectado por el despido tiene que expresar la concreta causa motivadora del despido –económica, técnica o productiva–, proporcionando detalles que permitan al trabajador tener un conocimiento claro e inequívoco de los hechos generadores de su despido.

No obstante lo anterior, desde el momento en que el procedimiento de despido colectivo requiere una negociación previa con los representantes de los trabajadores, la necesidad formal de comunicación de la causa al trabajador afectado queda atemperada por la existencia de la propia negociación, hasta el punto de

que se deba conectar lo acaecido en el periodo colectivo con la comunicación individualizada, rebajando las exigencias aplicables a los casos de extinciones objetivas individuales o plurales.

En el caso concreto, la carta no sólo refería la causa legitimadora del procedimiento de despido colectivo – que es la única exigencia legal– relatando de manera suficiente la existencia de cuantiosas pérdidas y la exigencia de un plan de reestructuración, sino que, asimismo, también se refería al extenso acuerdo obtenido con los representantes legales de los trabajadores; e igualmente reproducía también de forma parcial, aunque suficiente, los criterios de selección que en el mismo constaban para despedir al trabajador individualmente considerado.

Las indemnizaciones por la extinción del contrato de trabajo declarada con posterioridad a la declaración del concurso se consideran créditos contra la masa

El Tribunal Supremo aborda la cuestión relativa al tratamiento concursal de los créditos por la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por incumplimientos graves del empleador, cuando la sentencia se dicta en momento posterior a la declaración del concurso.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 13 de julio de 2016 >>

Los créditos consistentes en (i) indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo a instancias del trabajador sobre la base de incumplimientos graves del empleador, prevista en el artículo 49.1.j) y 50 ET, y (ii) acordadas en sentencias dictadas con posterioridad a la declaración del concurso, no se devengan cuando se produce el incumplimiento del empleador, ni siquiera cuando se interpone la demanda por el trabajador, sino cuando hay sentencia constitutiva firme extintiva de la relación laboral.

En estos casos, se considera que la relación jurídica laboral que da derecho a la indemnización se prolonga hasta el momento mismo de la sentencia extintiva –con

posterioridad a la declaración del concurso– como también, hasta ese momento, se ha prolongado el impago de los salarios que motiva la extinción del contrato.

A su vez, el elemento temporal determinante para su consideración como créditos contra la masa, consiste en que el devengo del crédito se produzca después de la declaración del concurso, puesto que tendrán la consideración de créditos concursales los devengados con anterioridad a la declaración del concurso.

Por tanto, al considerar que la relación jurídica laboral está vigente hasta que se produce la sentencia extintiva, posterior a la declaración del concurso, tales créditos merecen la consideración de créditos contra la masa.

Los traslados temporales de centro de trabajo que no impliquen cambio de residencia pueden regularse por convenio colectivo

El Tribunal Supremo estima que no vulnera los artículos 40 y 41.7 ET, sobre movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el convenio colectivo que regula los traslados de centro de trabajo que no implique un cambio de domicilio, encuadrándose en una modificación no sustancial o accidental de las condiciones de trabajo, justificada por la potestad organizativa y de dirección del empresario.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12 de julio de 2016 >>

El sindicato de trabajadores pretendía la nulidad del precepto del convenio colectivo que habilitaba a la empresa a desplazar al personal laboral a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de 50 kilómetros de su centro de trabajo, y por duración no superior a 12 meses en un periodo de tres años, siempre que concurrieran razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justificaran.

Asimismo, dicho convenio establecía que dicho desplazamiento temporal no generaba derecho a compensación por gastos derivados del mismo ni a días adicionales de permiso.

El Tribunal Supremo considera que el precepto impugnado no infringe las normas legales, por regular desplazamientos temporales que no requieren cambios de residencia, con lo que no se trata de una movilidad geográfica regulada en el artículo 40 ET.

Igualmente, tampoco se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET, cuyo apartado 7 remite al citado artículo 40 ET. En concreto, el traslado de centro de trabajo sin cambio de domicilio y respetando la categoría y funciones, se viene considerando como una modificación no sustancial o accidental de las condiciones de trabajo, encuadrable dentro de la potestad organizativa y de dirección del empresario y, en consecuencia, regulable por convenio colectivo.

El órgano judicial tiene potestad para analizar la adecuación de las causas alegadas por la empresa para adoptar una modificación de las condiciones de trabajo

El principio de indemnidad prohíbe la adopción de medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, lo que obliga a los órganos jurisdiccionales a motivar la adecuación entre la causa objetiva acreditada por la empresa y la modificación acordada, para poder concluir que no ha existido una represalia.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de fecha 7 de septiembre de 2016 >>

La empresa comunica al trabajador, en fecha 20 de junio de 2014, la reducción de su jornada de trabajo y la modificación del horario. Antes de dicha modificación, en fecha de 24 de marzo de 2014, la empresa comunicó al mismo empleado su subrogación a otra empresa, la cual fue impugnada por el trabajador y finalmente se dejó sin efecto por parte de la empresa.

Entiende el trabajador que la adopción de la modificación de sus condiciones de trabajo adoptada por la empresa fue una represalia por oponerse a la subrogación.

A este respecto, el Tribunal entiende que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada por la empresa, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada.

El Tribunal concluye que el teórico ahorro que suponía para la empresa la reducción de la jornada, no hacía ni razonable, ni justificada, la medida. Por tanto, entiende que debe primar el principio de indemnidad, al no quedar probada razón organizativa alguna suficiente para la adopción de la medida, declarándose nula la decisión de la empresa.

Plan anual de política de empleo para el año 2016

Se publica el Plan Anual de Política de Empleo para el año 2016, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, publicada en fecha 31 de agosto de 2016 >>

El Acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en su reunión del día 5 de agosto de 2016 por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, adjuntado como Anexo en la Resolución de 22 de agosto de 2016,

de la Secretaría de Estado de Empleo, cumple para el presente ejercicio lo establecido en el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley de Empleo.

Este Plan Anual establece los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, así como los indicadores que se van a utilizar para valorar su grado de consecución. Asimismo, se configura como un instrumento de evaluación de los servicios y programas de políticas activas de empleo desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas.

Prórroga de la vigencia del Plan Prepara hasta el 15 de febrero de 2017

Prórroga de la vigencia de la tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, denominada –con otros términos– Plan Prepara.

Resolución de 29 de julio de 2016, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, publicada en fecha 17 de agosto de 2016 >>

Resolución por la que se prorroga por un periodo de seis meses la vigencia del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, denominado Plan Prepara.

El citado programa va dirigido a las personas desempleadas por extinción de su relación laboral e inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo que, dentro del período comprendido entre los días 16 de agosto de 2016 y 15 de febrero de 2017, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas, y reúnan el resto de los requisitos establecidos en el Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto.

Con este programa se concede una subvención de 2.400 o 2.700 euros por parado, que se cobra en 6 pagas de 400 o 450 euros mensuales, dependiendo de si hay o no responsabilidades familiares.

Modificación sobre las jornadas especiales en materia de trabajo nocturno

Con esta modificación se transpone el límite absoluto de ocho horas para el trabajo nocturno que implique riesgos especiales o tensiones importantes, previsto en el artículo 8 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Real Decreto 311/2016, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno, publicada en fecha 30 de julio de 2016 >>

El Real Decreto 311/2016, de 29 de julio, modifica, en materia de trabajo nocturno, al Real Decreto 1561/1995,

de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en cuyo capítulo IV, dedicado al trabajo nocturno, se añade un nuevo precepto –artículo 33–. Se da así cumplimiento al dictamen de la Comisión Europea, en el que se considera que España no ha transpuesto el límite absoluto de ocho horas para el trabajo nocturno que implique riesgos especiales o tensiones importantes.

Transposición de la directiva referida a las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a los riesgos derivados de la exposición a campos electromagnéticos

El Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos, transpone al derecho español el contenido de la Directiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos) (vigésima Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE), y por la que se deroga la Directiva 2004/40/CE.

Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos, publicada en fecha 29 de julio de 2016 >>

Este Real Decreto consta de doce artículos, una disposición adicional, cuatro disposiciones finales y tres anexos. La norma establece una serie de disposiciones mínimas que tienen como objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados, o que puedan derivarse, de la exposición a campos electromagnéticos, teniendo en cuenta que estos riesgos son los debidos a los efectos biofísicos directos conocidos y a los efectos indirectos causados por los campos electromagnéticos.

El Real Decreto regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir los riesgos e incluye la obligación empresarial de elaborar y aplicar un plan de acción que deberá contar con las medidas técnicas y/o de organización destinadas a evitar que la exposición supere determinados valores límite.

A estos efectos, el Real Decreto determina los valores límite de exposición y los niveles de acción; establece la obligación de que el empresario efectúe una evaluación y, en caso necesario, mediciones o cálculos de los niveles de los campos electromagnéticos a que estén expuestos los trabajadores e incluye una relación de los aspectos a los que el empresario deberá prestar especial atención al evaluar los riesgos; especifica que los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores a los valores límite de exposición; recoge dos de los derechos básicos en materia preventiva, como son la necesidad de formación de los trabajadores y la información a estos, así como la forma de ejercer los trabajadores su derecho a ser consultados y a participar en los aspectos relacionados con la prevención; se establecen, también, disposiciones relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a campos electromagnéticos. Se incluye, por último, el régimen sancionador por incumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo (madrid@cms-asl.com | cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law

C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

www.cms-lawnow.com

C/M/S/ e-guides

Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.

eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lisbon, Ljubljana, London, Luxembourg, Lyon, Madrid, Mexico City, Milan, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Prague, Rio de Janeiro, Rome, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law