



## INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

**Mayo 2008**

### SUMARIO

1. *MEDIDAS DE IMPULSO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.*
2. *JURISPRUDENCIA SOCIAL.*
  - Despido de una trabajadora sometida a una fecundación in vitro.*
  - Descuento por daños materiales en bienes de la empresa.*
  - Reconocimiento de antigüedad en sucesión de contratos temporales.*

#### ■ 1.- MEDIDAS DE IMPULSO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

*El Gobierno, mediante el Real Decreto-Ley 2/2008 de fecha 21 de abril, publicado en el B.O.E. del día 22, ha establecido una serie de medidas de carácter económico, social y fiscal, con objeto de paliar la desaceleración económica e impulsar la actividad económica de las empresas. A continuación, reseñamos, de manera esquemática, las medidas carácter social adoptadas.*

#### *Medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral*

Se autoriza al Gobierno a la aprobación de un Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral destinado a incrementar la contratación laboral y el reforzamiento de la estabilidad profesional tanto de las personas desempleadas como de las expuestas a su exclusión del mercado laboral.

Dicho Plan será objeto de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Además de las medidas de orientación, formación e inserción ya vigentes y que se integrarán y reforzarán en el Plan, este, asimismo, contemplará las siguientes subvenciones:

#### **Subvenciones durante el proceso de búsqueda de empleo.**

Los trabajadores desempleados vinculados a dicho Plan, que participen en acciones de orientación que reúnan los requisitos establecidos, podrán recibir, durante el tiempo que permanezcan incluidos en dichas acciones, una subvención de 350 euros por mes, o parte proporcional por periodos inferiores, durante un periodo máximo de tres meses.



Estas acciones se desarrollarán a través de grupos específicos de búsqueda de empleo, como parte de su itinerario personalizado de inserción, que en todo caso deberán ser tutorizadas por orientadores profesionales, y requerirán una especial dedicación para su presentación a ofertas de empleo y otras actuaciones que determinen los orientadores. El período de tres meses se computará de forma continuada desde el inicio de la primera acción de orientación.

Estas ayudas se dirigirán prioritariamente a los trabajadores con graves problemas de empleabilidad, con el objetivo de lograr, de esta manera, su reinserción en el mercado de trabajo. Serán requisitos necesarios que el trabajador no sea beneficiario de prestaciones y que carezca de rentas superiores al IPREM mensual.

### **Subvenciones para facilitar la movilidad geográfica.**

Estas subvenciones tienen por objeto facilitar la contratación estable de los trabajadores desempleados, objeto del mencionado Plan y sujetos a un itinerario personalizado de inserción, cuando esta contratación implique desplazamientos y traslado de residencia dentro del territorio español.

Serán beneficiarios de estas subvenciones los trabajadores desempleados cuya contratación implique movilidad geográfica, considerándose que existe movilidad geográfica cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que, como consecuencia de la contratación, se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual del trabajador.
- b) Que la localidad de destino donde se ubique el puesto de trabajo se encuentre a más de 100 kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia podrá ser inferior.
- c) Que la contratación sea mediante un contrato indefinido o temporal, con una duración efectiva del contrato igual o superior a seis meses.

Se podrán conceder las siguientes subvenciones:

- a) Gastos de desplazamiento: Cubrirán los gastos de desplazamiento del beneficiario, así como los de los familiares a su cargo que convivan con él, desde la localidad de origen a la del nuevo destino. Cuando el desplazamiento se realice en línea regular de transporte público la cuantía máxima de la ayuda será el importe del billete o pasaje dentro de la tarifa correspondiente a la clase segunda, turista o equivalente. Si se utiliza para el desplazamiento el vehículo particular la cuantía máxima de la ayuda será la cuantía establecida al efecto en las Administraciones Públicas como indemnización por uso de vehículo particular, a la que se añadirá el importe de los peajes que se justifiquen. En todo caso, estas subvenciones no podrán superar la cuantía de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente.
- b) Gastos de transporte de mobiliario y enseres: Por el traslado de mobiliario y enseres del trabajador, así como los de los familiares a su cargo que convivan con él, desde la localidad de origen a la del nuevo destino la cuantía de la ayuda será la del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el IPREM mensual vigente.
- c) Gastos de alojamiento: Se cubrirán los gastos generados durante los doce primeros meses de vigencia del



contrato por el alojamiento, incluyendo el alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje, del beneficiario y de los familiares a su cargo que convivan con él, en la localidad de nuevo destino. La cuantía máxima de la ayuda será de diez veces el IPREM mensual vigente.

- d) Gastos de guardería y de atención a personas dependientes: Asumirá los gastos generados por asistencia a guarderías u otros centros, durante el primer ciclo de educación infantil, de los hijos del beneficiario que dependan económicamente del mismo o por atención de las personas dependientes a su cargo, durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 4 veces el IPREM mensual vigente.

## **2.- JURISPRUDENCIA SOCIAL.**

*Despido de una trabajadora sometida a una fecundación in vitro.*

*Descuento por daños materiales en bienes de la empresa.*

*Reconocimiento de antigüedad en sucesión de contratos temporales.*

### ***Despido de una trabajadora sometida a una fecundación in Vitro***

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, mediante sentencia del 26 de febrero de 2008, resuelve la cuestión prejudicial planteada sobre si la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas debe aplicarse a una trabajadora que se somete a una fecundación in vitro.

El Tribunal explica que la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas establecida en el artículo 10.1 de la Directiva 92/85 tiene por objeto evitar que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado pueda tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada. Por lo tanto, la fecha que debe tenerse en cuenta para garantizar la seguridad y la protección de las trabajadoras embarazadas es la más precoz posible de la existencia de un embarazo, pero no cabe extender esta protección a una trabajadora cuando, en el momento en que se le comunica su despido, aún no ha tenido lugar la transferencia de los óvulos fecundados in vitro a su útero.

Sin embargo, el despido basado fundamentalmente en el hecho de que la trabajadora se someta a una punción folicular y a la transferencia a su útero de los óvulos fecundados in vitro constituye una discriminación directa basada en el sexo puesto que es un tratamiento que sólo afecta directamente a las mujeres.

### ***Descuento por daños materiales en bienes de la empresa.***

El juzgado de lo social nº 3 de Santander, mediante sentencia de 5 de febrero de 2008, estima la demanda interpuesta por el trabajador y declara improcedente el descuento efectuado en su nómina en concepto de daños materiales, procedentes del importe de la reparación llevada a cabo por el roce provocado por aquel en la ambulancia que conducía.

Una sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, de fecha 19 de julio de 2007, unificando doctrina proclama que: "se declara el derecho de los trabajadores a percibir la remuneración sin que en la nómina se practique descuento o compensación alguna que no esté establecida por Ley",....se debe precisar que los descuentos a efectuar en el recibo de salarios están claramente determinados por la normativa de Seguridad Social en cuanto a las cotizaciones sociales -arts. 103 y ss. de la L.G.S.S., y por la normativa tributaria en cuanto se refiere al impuesto sobre la renta de las personas físicas, art. 74 y concordantes del RD 1775/2004 de 30 de julio".



La empresa efectúa una compensación de deuda concretada y liquidada unilateralmente por ella, ya que no existe ni una sola norma, resolución judicial o administrativa, ni consta acreditado ningún acuerdo de la empresa con los trabajadores que permita compensar una deuda fijada cuantitativamente y de forma unilateral por la empresa en los salarios devengados, de forma que este descuento es contrario al derecho de todo trabajador a percibir la remuneración sin que en la nómina se practique descuento o compensación alguna que no esté establecida por ley.

***Reconocimiento de antigüedad en sucesión de contratos temporales.***

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, mediante sentencia del 17 de enero de 2008, estima el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por el trabajador demandante frente a la sentencia que no le reconoció la indemnización reclamada derivada de despido improcedente.

El fallo del tribunal establece que cuando se han sucedido contratos temporales concertados mediante contratos de puesta a disposición con una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y más tarde sin solución de continuidad, directamente con la empresa usuaria, acordado por ésta el cese en la relación laboral, lo que fue reconocido como despido improcedente, debe computarse, a efectos de antigüedad para el cálculo de la indemnización, la totalidad del tiempo de servicios sin excluir el tiempo de servicios prestados con la ETT.

La Sala aprecia la existencia de una contratación abusiva al margen de la previsión legal para los contratos temporales en la medida en que si en los mismos se constató como causa de la temporalidad las circunstancias de la producción, y el actor sirvió el mismo puesto, ello revela que una necesidad que persiste dos años es una necesidad permanente y, en consecuencia, la antigüedad a computar es la del primer contrato celebrado.