

## SUMARIO

1. *DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LAS PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.*
2. *TRAMITACIÓN INFORMÁTICA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.*
3. *AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR PATERNIDAD.*
4. *JURISPRUDENCIA SOCIAL.*
  - Derecho de reserva del puesto de trabajo.*
  - Eficacia liberatoria de los documentos firmados por los trabajadores.*
  - Prestación por maternidad a favor del padre.*
5. *CONVENIOS COLECTIVOS.*

## **1. DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LAS PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Mediante el Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, el Gobierno ha decidido incorporar aquellas precisiones reglamentarias cuya formulación se ha considerado más urgente, con el objetivo de aplicar, en su totalidad, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en lo que se refiere a las innovaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, en materia de incapacidad temporal.

### **Comunicaciones informáticas**

Básicamente se regulan las comunicaciones informáticas por parte de los servicios públicos de salud al cumplirse el duodécimo mes en los procesos de incapacidad temporal.

Asimismo, con objeto de evitar duplicidades o falta de coordinación en el pago de la prestación, una vez agotado el período mencionado en el párrafo anterior, el servicio público de salud comunicará al interesado que, a partir de dicho momento, corresponde a la entidad gestora competente, el control de su situación, circunstancia que pondrá en conocimiento de la misma mediante procedimiento informático. En consecuencia, una vez cumplido el plazo indicado, el servicio público de salud no emitirá partes de confirmación de la baja médica.

### **Pago de la prestación por incapacidad temporal**

Tal y como establece el artículo 128.1.a) de la LGSS, la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación económica por incapacidad temporal cesará el último día del mes en que la entidad gestora competente haya dictado la resolución en la que se declare expresamente la prórroga de dicha situación o la iniciación de un expediente de incapacidad permanente.

No obstante, seguirán abonando la mencionada prestación las empresas autorizadas para colaborar en la gestión de la incapacidad temporal, hasta la extinción de la situación de incapacidad temporal o bien hasta la calificación de la incapacidad permanente.

### **Reducción cuotas SS por traslado de un trabajador con enfermedad profesional**

Cuando los trabajadores a los que se les haya diagnosticado una enfermedad profesional en un grado que no dé origen a prestación económica, sean trasladados a un puesto de trabajo alternativo y compatible con su estado de salud, con objeto de interrumpir la desfavorable evolución de su enfermedad, las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes serán objeto de una reducción del 50%.

Esta bonificación también se aplicará cuando los trabajadores con enfermedad profesional sean contratados por otra empresa, diferente de aquella en que prestaban servicios cuando se constató la existencia de dicha enfermedad, para desempeñar un puesto de trabajo compatible con su estado de salud.

### **Disconformidad con alta médica**

Los interesados podrán manifestar su disconformidad con la alta médica emitida por las entidades gestoras, ante la inspección médica del servicio público de salud, en el plazo máximo de los cuatro días naturales siguientes a la notificación de la resolución.

El interesado que inicie este procedimiento, lo debe comunicar a la empresa el mismo día en que presente dicha disconformidad o durante el siguiente día hábil.

El inicio del procedimiento especial de revisión suspenderá los efectos del alta médica emitida, debiendo entenderse prorrogada la situación de incapacidad temporal derivada de contingencia profesional durante la tramitación de dicho procedimiento, manteniéndose, en su caso, el abono de la prestación en la modalidad de pago delegado, sin perjuicio de que posteriormente puedan considerarse indebidamente percibidas las prestaciones económicas de la incapacidad temporal.

## **2. TRAMITACIÓN INFORMÁTICA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.**

Con pocos días de diferencia, se han aprobado dos resoluciones, de fecha 6 y 15 de octubre, mediante las que se aprueba la aplicación informática de gestión de prestaciones por desempleo (SILD) y se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo.

El objeto de aplicación SILD es la gestión, tramitación y cálculo de las prestaciones por desempleo. También es objeto de esta aplicación la gestión, tramitación y cálculo del abono de la prestación contributiva por desempleo en su modalidad de pago único y del 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.

Los interesados podrán iniciar la tramitación automática del reconocimiento de las prestaciones por desempleo accediendo a través del registro electrónico del Servicio Público de Empleo Estatal.

El acceso de los ciudadanos a este registro electrónico se realizará a través de la dirección electrónica referida en la Orden TAS/503/2007, de 28 de febrero, por la que se crea un registro telemático en el Servicio Público de Empleo Estatal para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones y se establecen los criterios generales para la tramitación telemática de determinados procedimientos. También podrán acceder a este registro desde la dirección electrónica [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es), en el subapartado Trabajo/Prestaciones.

Los interesados se podrán identificar y autenticar mediante DNI electrónico, certificado electrónico reconocido admitido en el ámbito de la Administración General del Estado, o bien mediante identificador de usuario y contraseña facilitados por los Servicios Públicos de Empleo, generándose y poniéndose a disposición del ciudadano con seguridad garantizada.

La tramitación electrónica incorpora la captura automática de información de las bases de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, de los Servicios Públicos de Empleo, de las de Seguridad Social, o de otros Organismos o Administraciones Públicas, así como de la información del certificado de empresa facilitada por los empresarios a través de Internet mediante la aplicación Certific@2.

Además deberán anexar electrónicamente o, en su defecto, remitir a su Oficina de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal o por cualquiera de los medios previstos legalmente, los documentos acreditativos que en cada caso se les requiera por la aplicación informática para la tramitación y resolución electrónica de las prestaciones por desempleo, salvo en el caso de los certificado de empresa cuando hayan sido remitidos por Internet a través de la aplicación certific@2. La falta de remisión de los documentos citados en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de resolución supondrá su anulación y, en su caso, el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas.

### **3. AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD.**

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, ha ampliado la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, a cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta ampliación del permiso entrará en vigor a partir del próximo 1 de enero de 2011.

Recordemos que en la actualidad, la duración del permiso por paternidad es la siguiente:

- Con carácter general: 13 días naturales ininterrumpidos.
- 20 días naturales ininterrumpidos en los siguientes supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento producidos a partir del 1 de enero de 2009:
  - Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o la familia adquiera esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento.
  - Cuando en la familia exista previamente una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%.
- 20 días naturales ininterrumpidos cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple esta duración se amplía en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

También conviene recordar que el derecho al subsidio por paternidad podrá ejercitarse:

- Desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente hasta que finalice la suspensión del contrato por parto o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- Desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por adopción o acogimiento o inmediatamente después de dicha finalización.

## **4. JURISPRUDENCIA SOCIAL.**

### **Derecho de reserva del puesto de trabajo.**

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, mediante sentencia del 28 de mayo de 2009, desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador demandante contra la sentencia que declaró extinguido el derecho de reserva del puesto de trabajo.

Se debate en la sentencia, si el derecho de reserva del puesto de trabajo previsto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) obliga a la empresa a reincorporar al trabajador que es declarado no inválido en expediente de revisión por mejoría, pese a que la resolución del INSS recayó una vez superado el plazo dos años que establece dicho precepto, por el hecho de que el citado expediente se iniciara antes de finalizar dicho plazo.

En la misma se indica que pese a que el artículo 7.1 del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de Incapacidades Laborales del Sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden Social, dispone, para “los supuestos de declaración de invalidez permanente con reserva de puesto de trabajo”, que “la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, que se regula en el apartado 2 del art. 48 del ET, sólo procederá cuando en la correspondiente resolución inicial de reconocimiento de invalidez se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado, igual o inferior a dos años”.

Existe una evidente descoordinación normativa con el mencionado artículo del ET ya que el mismo permite fijar un plazo de dos años para solicitar la revisión, por lo que resulta evidente que con tal plazo la resolución administrativa de revisión recaerá siempre una vez transcurridos ya los dos años de suspensión que fija el precepto estatutario.

La Sala fundamenta su decisión en la constatación de que el Real Decreto es una norma de inferior rango a la Ley del ET y que, además, regula, exclusivamente, una materia de Seguridad Social y no laboral, por lo que en modo alguno puede extender o ampliar las obligaciones que el artículo 48.2 del ET impone al empresario en orden a la suspensión del contrato de trabajo.

### **Eficacia liberatoria de los documentos firmados por los empleados.**

Estima el TS, en sentencia del pasado 21 de julio, el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador despedido improcedentemente contra sentencia que le denegó el derecho al cobro de salarios de trámite y la diferencia entre la indemnización percibida y la que legalmente le correspondía.

En el caso concreto analizado en la sentencia, al trabajador se le hace entrega de una carta de despido disciplinario junto con otro documento, en el que la empresa reconoce la improcedencia del despido. También se le presenta un tercer que contiene el saldo y finiquito de la relación laboral.

En el momento de la firma, circunstancia conocida por la empresa, el demandante se encuentra bajo un trastorno de ansiedad generalizada.

El trabajador firma todos los documentos que le presenta la empresa, incluyendo uno que indica: "el trabajador con la firma de este documento, acepta estas condiciones considerándose saldado y finiquitado".

Días más tarde, el trabajador comunica a la empresa que la indemnización percibida era inferior a la que le correspondía, por lo que facilita a la empresa un plazo de tiempo para que liquide la diferencia. Ante la negativa de la misma, el trabajador reclama judicialmente su despido.

Argumenta la Sala indicando que, generalmente, se les debe reconocer a los finiquitos, la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponda en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan.

Es más, para que el documento denominado finiquito produzca el efecto extintivo del contrato, es necesario que del mismo se derive una voluntad clara e inequívoca del trabajador de dar por concluida la relación laboral, puesto que "para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato, debería incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo acuerdo sobre la extinción, o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario".

En el caso que nos ocupa, la Sala entiende que:

- a) Ninguna virtualidad extintiva puede atribuirse al trabajador por la firma de los citados documentos, siendo así que fue la empresa y no el recurrente quien extinguió unilateralmente, acompañando a la decisión extintiva, en formato normalizado, el saldo y finiquito.

- b) Nula eficacia liberatoria puede atribuirse a un documento cuya fiabilidad no solamente pudiera considerarse mermada por estar en impreso "formalizado" y por haberse suscrito sin la garantía de los representantes de los trabajadores (cuya presencia no es necesaria, aunque sí conveniente), sino que a mayor abundamiento comporta la parcial renuncia a un derecho (la drástica reducción a la mitad de la indemnización debida), que por fuerza habría de calificarse, en este caso, contraria al artículo 3.5 del ET.
- c) Todo ello en un contexto de trastorno de ansiedad generalizada sufrido por el trabajador y conocido por la empresa, cuya presumible incidencia en el proceso volitivo no puede desconocerse.
- d) Avala esta conclusión la dificultad de determinar el importe exacto del salario que correspondía al trabajador, dada la complejidad del mismo (salario fijo, variable y bonus), hasta el punto de que justifica plenamente -sobre todo en el contexto de la enfermedad psíquica- que el trabajador despedido inicialmente hubiese aceptado una cantidad que en principio le pareció correcta y que pocos días después, comprobada la deficiencia de aquélla, pide que sea subsanada, por no corresponderse a su salario real.

### **Prestación por maternidad a favor del padre.**

En la sentencia de 20 de mayo de 2009, la Sala 4ª del Tribunal Supremo, se cuestiona la procedencia de un subsidio por maternidad a favor del padre del recién nacido al haberse solicitado el mismo no en el momento inicial de solicitud por parte de la madre al producirse el parto sino con posterioridad a dicho momento, en el que, por el contrario, no se hizo opción alguna a favor del padre. Concretamente, la esposa del trabajador demandante, inició el descanso maternal el día 19 de junio de 2006 y solicitó la prestación correspondiente a tal situación el 4 de julio siguiente sin que, en este momento, hubiera efectuado tipo alguno de opción a favor de su esposo, el reclamante, quien formuló la pertinente opción de descanso maternal compartido el día 19 de julio de 2006 para disfrutarlo en el período comprendido entre el 24 de julio y el 6 de agosto del mismo año. El INSS denegó la prestación correspondiente al esposo, por haberla solicitado extemporáneamente.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado y declara que cuando la madre decida ceder parte de su permiso de maternidad al padre no está obligada, en el momento de solicitar el subsidio, a optar porque una parte del mismo lo perciba el padre.

El Tribunal expresa en la sentencia que se daría peor tratamiento al padre que solicitara el subsidio por maternidad, correspondiente a la parte de descanso por maternidad por él disfrutada, que al padre de un hijo discapacitado, o menor adoptado o acogido, que disfruta del periodo adicional de dos semanas de descanso, pues no está previsto en qué momento han de manifestar su opción a favor de su disfrute por uno u otro de los progenitores.

Por ello el tribunal concluye que la solicitud del subsidio por maternidad a favor del padre, en el supuesto de que la madre decidiese que fuera el padre el que disfrutase de una parte del descanso por maternidad, se regirá, en cuanto a los plazos de solicitud, prescripción y caducidad por las normas generales establecidas en los artículo 43 y 44 de la LGSS. En este caso, la trabajadora habrá de tener en cuenta que, como el subsidio por maternidad se le viene abonando a ella por la Entidad Gestora, en el momento en que se reincorpore al trabajo, por iniciar el padre el descanso por maternidad, deberá poner tal hecho en conocimiento de dicha Entidad, a fin de evitar pagos indebidos y facilitar el abono al padre de dicha prestación.

## 5. CONVENIOS COLECTIVOS.

### **Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de septiembre de 2009 y el 15 de octubre de 2009.**

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Industria Azucarera.	CC	BOE 23/09/2009
Industria de Alimentación y Bebidas.	AC	BOE 23/09/2009
Sector Agrario.	AC	BOE 23/09/2009
Sector del Juguete.	AC	BOE 23/09/2009
Agencias de Viajes.	CC	BOE 5/10/2009
Comercio de Flores y Plantas.	AC	BOE 5/10/2009
Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria.	CC	BOE 5/10/2009
Grandes Almacenes.	CC	BOE 5/10/2009
Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.	RS	BOE 13/10/2009

**Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de septiembre de 2009 y el 15 de agosto de 2009.**

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>		<b>Boletín</b>
A Coruña	Servicios Municipales de Aparcamiento y/o Retirada de Vehículos de la Vía Pública.	CE	BOP	23/09/2009
Albacete	Industrias Vinícolas Alcohólicas, Licoreras y Sidreras.	CC	BOP	7/10/2009
Alicante	Preparadores de Especies, Condimentos y Herboristería.	CC	BOP	16/09/2009
	Industrias de la Madera y Corcho.	CC	BOP	23/09/2009
	Industrias de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.	CC	BOP	1/10/2009
	Hostelería.	AC	BOP	13/10/2009
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CE	BOP	13/10/2009
Aragón	Monitores de Comedores Escolares.	AC	BOA	28/09/2009
Barcelona	Empresas de Servicios Funerarios y de Gestión de Cementerios.	CC	DOGC	9/10/2009
Bizkaia	Construcción.	AC	BOP	30/09/2009
	Intervención Social.	CC	BOP	13/10/2009
Cádiz	Piel-Marroquinería.	CC	BOP	22/09/2009
	Mayoristas de Frutas y Hortalizas de Mercadería.	RS	BOP	22/09/2009
Castellón	Industrias Vinícolas y Licoreras.	CE	BOP	22/09/2009
	Industrias de Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera.	CE	BOP	29/09/2009
Castilla y León	Grúas Móviles Autopropulsadas.	CC	BOCyL	23/09/2009
Cataluña	Asociaciones para Centros de Formación, Rehabilitación, Orientación, Valoración, Autonomía Personal, Protección y Atención a Discapacitados.	CC	DOGC	1/10/2009
Comunidad Valenciana	Derivados del Cemento.	AC	DOGC	6/10/2009
	Entidades de Carácter Social.	SE	DOGC	6/10/2009
Cuenca	Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo.	CC	BOP	28/09/2009
Granada	Derivados del Cemento.	RS	BOP	25/09/2009
Huesca	Hostelería y Turismo.	CC	BOP	15/10/2009
Illes Balears	Empleados de Notarías.	RS	BOIB	21/09/2009
La Rioja	Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús.	CE	BOR	25/09/2009
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOR	9/10/2009
Lleida	Fabricación y Distribución de Bebidas Refrescantes.	CC	DOGC	9/10/2009
Lugo	Industrias Vinícolas.	CC	BOP	19/09/2009
Madrid	Ayuda a Domicilio.	RS	BOCM	24/09/2009
	Masas y Patatas Fritas.	RS	BOCM	24/09/2009
Murcia	Comercio en General.	CE	BORM	25/09/2009

Navarra	Obradores y Fábricas de Confeitería, Pastelería y Repostería.	CC	BON	21/09/2009
Palencia	Exhibición Cinematográfica.	AC	BOP	25/09/2009
Pontevedra	Agencias Marítimas.	CC	BOP	2/10/2009
Santa Cruz de Tenerife	Hostelería.	AC	BOP	17/09/2009
Sevilla	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOP	24/08/2009
	Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan.	CC	BOP	3/10/2009
	Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras Transitarias y Agentes de Aduanas.	CC	BOP	15/10/2009
Tarragona	Industrias del Aceite y sus Derivados.	CE	DOGC	9/10/2009
Valencia	Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones.	CC	BOP	14/10/2009
Zaragoza	Fincas Urbanas.	EX	BOP	16/09/2009
	Industrias de la Madera.	CE	BOP	26/09/2009

**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**