
BUFETE GONZALEZ OLIVER



eNewsletter Laboral

Enero 2017

PERMISO DE PATERNIDAD

El 1 de enero de 2017 entró en vigor la ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad –y el correspondiente subsidio de la Seguridad Social - **de trece días naturales a cuatro semanas**, prevista en la Ley 9/2009, de 6 de octubre. Únicamente se tiene derecho a la ampliación del permiso y del subsidio en el supuesto de nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción y acogimientos producidos o constituidos **a partir de 1 de enero de 2017**.

NO RENOVACION PERMISO DE TRABAJO. DESPIDO IMPROCEDENTE

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 16 de noviembre 2016, califica como despido improcedente la extinción del contrato de una trabajadora extracomunitaria a la que se había denegado la renovación del permiso de trabajo. La empresa había comunicado la extinción del contrato en base al art. 49.1.b del ET (“*Por las causas consignadas válidamente en el contrato*”), pero sin que en el contrato constase dicha causa. El Alto Tribunal argumenta que, dado que la denegación de la autorización para trabajar, es una causa ajena tanto a la empresa como a

la trabajadora, la extinción del contrato no puede basarse en el art. 49.1.b ET y, en todo caso, **debió fundamentarse en las causas objetivas previstas** en el artículo 52 ET.

MODIFICACION DE CONDICIONES Y EXTINCION INDEMNIZADA DEL CONTRATO

La modificación sustancial de condiciones de trabajo, efectuadas por la empresa al amparo del art. 41 ET, **no comporta automáticamente el derecho del trabajador a extinguir su contrato de trabajo** con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 9 mensualidades. Para ello se requiere, según declara la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre 2016, que **el trabajador acredite la existencia de un perjuicio** que justifique la resolución del contrato. Dicha Sentencia denegó el derecho a la extinción de su contrato de trabajo a un trabajador al que se le había reducido el salario en un 3,87%, con previsión de recuperación en el futuro.

SUCESION DE CONTRATAS Y DEUDAS CON UN TRABAJADOR NO CEDIDO

Por aplicación del art. 44.3 ET, la empresa cesionaria –solidariamente con la cedente- debe responder durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas. Argumenta la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 2016 que, dado que el precepto no distingue, **dicha responsabilidad debe aplicarse también a las obligaciones contraídas con trabajadores adscritos a la contrata y cuyo contrato se hubiera extinguido antes del cambio de empresa contratista**. Y, por ello, condena a la empresa cesionaria y demandada a responder solidariamente con la cedente de la indemnización de un trabajador **despedido con anterioridad al cambio de contrata**.

NOMINAS EN SOPORTE INFORMATICO. VALIDEZ

Es ajustada a derecho la **decisión unilateral de la empresa** de sustituir la entrega de la nómina a los trabajadores en el tradicional formato papel por la entrega a través de soporte informático, dado que el cambio no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador y el recibo en soporte

informático cumple la finalidad de “*garantizar la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas y la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación*”. Así lo ha considerado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 1 de diciembre de 2016, por la cual **modifica su anterior doctrina** plasmada en la Sentencia del Alto Tribunal de 22 de diciembre de 2011

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento