

SUMARIO

- 1. PLAN PREPARA: NUEVA PRÓRROGA.**
- 2. INDEMNIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD.**
- 3. ENTREGA DE LAS NÓMINAS EN SOPORTE INFORMÁTICO.**
- 4. PÉRDIDA DEL PERMISO DE TRABAJO Y RESIDENCIA: DESPIDO IMPROCEDENTE.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. PLAN PREPARA: NUEVA PRÓRROGA

Mediante Resolución de 1 de febrero de 2017, publicada en el BOE del día 16 del mismo mes, se prorroga, nuevamente, el denominado "Plan PREPARA" hasta el próximo 15 de agosto.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

El actual programa centra su función protectora en el colectivo de los desempleados, que habiendo agotado y no teniendo derecho a prestaciones o subsidios, presenten cargas familiares o sean parados de larga duración:

- Se incrementa la ayuda, del 75% al 85% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) para aquellos beneficiarios que acrediten tres o más personas a su cargo.
- Se centra el colectivo de beneficiarios en los parados de larga duración (más de 12 de los últimos 18 meses en desempleo) o parados con cargas familiares, manteniéndose el resto de requisitos de acceso contemplados en programas anteriores.
- Para la determinación de la condición de beneficiario, se mantiene la vinculación del requisito de reducidas rentas del solicitante a las de la unidad familiar, incluyendo ahora las rentas de los padres en caso de convivencia.
- Se exige que el solicitante acredite haber buscado activamente trabajo durante al menos 30 días desde la pérdida de otras prestaciones durante el plazo de solicitud, con el objetivo de reforzar el seguimiento del compromiso de actividad.

Esta obligación se mantiene durante todo el programa y determinará la permanencia del beneficiario en el mismo.

PERSONAS BENEFICIARIAS

Podrán beneficiarse de este programa las personas desempleadas por extinción de su relación laboral e inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo que 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 1/1994, de 20 de junio, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas, debiendo dichas personas cumplir en el momento de la solicitud, además, alguna de las siguientes condiciones:

- Llevar inscritas como demandantes de empleo al menos doce de los últimos dieciocho meses.
- Tener responsabilidades familiares, tal como este concepto viene definido en el artículo 215.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La persona solicitante debe carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Para el cómputo de rentas se tendrán en cuenta las de la unidad familiar del solicitante, incluidos los padres.

No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI), ni las personas que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA) en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, incluidas sus prórrogas, ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. INDEMNIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD

El pasado 10 de febrero la ministra de Empleo y Seguridad Social, recibió de manos del grupo de expertos el informe elaborado, a propuesta del Gobierno y de los Interlocutores sociales, para determinar el alcance de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de septiembre de 2016, sobre la indemnización por extinción de los contratos de interinidad.

En dicho informe, se detallan las siguientes conclusiones provisionales:

MANTENIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA

El Grupo de Expertos coincide plenamente en la necesidad de mantener la contratación laboral de duración determinada y en el rechazo del llamado "contrato único" de trabajo. Igualmente coincide en el objetivo de limitar a sus justas proporciones la utilización de la contratación temporal y de evitar, y en su caso sancionar, las actuaciones abusivas y fraudulentas en la materia.

A tal efecto, y centrándose en los problemas que plantea en la práctica el contrato de interinidad, considera que debe mejorarse su regulación y los mecanismos de lucha contra el fraude en su utilización. En tal sentido, entiende el Grupo que debería responderse a la problemática general que subyace en el caso de Diego Porras procediendo a una revisión profunda del contrato de interinidad.

En concreto, deberían establecerse límites temporales más estrictos para su utilización, así como suprimirse la exclusión de los interinos de la indemnización por extinción del contrato prevista en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para la generalidad de los trabajadores con contrato de duración determinada, eliminándose la posibilidad de la utilización por la Administración de contratos de interinidad por vacante con una duración anormalmente larga.

Con el fin de evitar un uso tan excesivo de la interinidad como el que ha dado lugar a la Sentencia de Diego Porras, sería conveniente, aunque la jurisprudencia del TJUE no lo considere estrictamente imprescindible, valorar la aplicación al contrato de interinidad de la regla limitativa del encadenamiento sucesivo de contratos, estableciendo un plazo máximo de duración para esta modalidad contractual, y previéndose en tal caso una nueva causa de despido objetivo vinculada a la extinción de la situación de reserva de puesto de trabajo.

DIFERENCIAR LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL Y EL DESPIDO OBJETIVO

La mencionada sentencia del TJUE está lugar a diversas y contradictorias interpretaciones en cuanto a la comparabilidad de la extinción del contrato de interinidad y el despido por causas objetivas, sea de contratos indefinidos o de duración determinada, y, consiguientemente, en cuanto a las consecuencias jurídicas de dicha extinción.

En este sentido, por la mayoría de miembros del Grupo se ha puesto de manifiesto las diferencias entre la extinción de los contratos de duración determinada (y en particular, del de interinidad) por cumplimiento de su objeto y la extinción debida a despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Igualmente se ha resaltado por algunos miembros del Grupo la confusión conceptual en la que incurre la sentencia de referencia al equiparar las que denomina "razones objetivas" de finalización de los contratos de duración determinada (configuradas en la cláusula 3 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE como causas de extinción que se producen por razones ajenas a la voluntad de las partes) con la extinción por voluntad del empresario basada en la causa objetiva prevista en el art. 52. e) ET; una distinción ésta que conocen todos los ordenamientos de los Estados miembros, que es compatible con el Acuerdo Marco y que también se acoge, acertadamente, en otras decisiones del Tribunal europeo (recientemente, en la sentencia de 13 de mayo de 2015, caso Raba/ Cañas).

A las referidas ambigüedades se añade el hecho de que la sentencia no refleja correctamente la realidad de nuestro ordenamiento jurídico. Así ocurre cuando afirma que la normativa española deniega "cualquier indemnización" por finalización de contrato al trabajador interino, desconociendo las que corresponden al despido improcedente y al procedente por causas objetivas.

Por todo ello, y ante el referido panorama de indefinición que se desprende de la sentencia, la mayor parte del Grupo de Expertos considera que ésta no ha dado una respuesta suficientemente precisa y segura al tema debatido. Por otro lado, habiéndose planteado de nuevo el mismo asunto ante el Tribunal Supremo y ante el Tribunal de

Justicia de la Unión Europea, razones de seguridad jurídica aconsejan aplazar la formulación de un informe definitivo hasta tanto no se cuente con esas imprescindibles resoluciones.

3. ENTREGA DE LAS NÓMINAS EN SOPORTE INFORMÁTICO

Mediante sentencia del pasado 1 de diciembre de 2016, El Tribunal Supremo ha resuelto el recurso de casación de doctrina interpuesto por diversos sindicatos.

La cronología del caso ha sido la siguiente: El Juzgado de lo Social número 6 de los de Asturias dictó sentencia el 20 de junio de 2014, autos número 390/2014, estimando la demanda formulada por diversos sindicatos por conflicto colectivo, declarando la nulidad de la decisión de la empresa demandada de comunicar a los trabajadores la nómina a través de soporte informático, debiendo depositarlas en los buzones existentes hasta la adopción de la medida, todo ello con efectos a la adopción de la medida.

Recurrida en suplicación por parte de la empresa, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias dictó sentencia el 30 de septiembre de 2014, recurso 1934/2014, estimando el recurso formulado, revocando la sentencia impugnada y absolviendo a la demandada de las pretensiones contenidas en la demanda en su contra formulada.

La sentencia entendió que las nuevas tecnologías a las que se han adaptado tanto las empresas privadas como las Administraciones Públicas permiten a sus empleados acceder al recibo de salarios a través de los mecanismos puestos a su disposición e imprimirlo tras ingresar su DNI y clave de acceso personal, y el modelo de la nómina obtenida "on line" es el mismo que el que se venía entregando en soporte papel, por lo que se cumple la finalidad de la norma.

Contra dicha sentencia, se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina que comentamos en estas líneas. El TS considera ajustado a derecho que las empresas comuniquen las nóminas del mes a los trabajadores en soporte informático y no en soporte papel. La Sala IV argumenta que el cambio de soporte no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador, ni puede considerarse gravoso para éste ya que, si quiere copia de la nómina en papel, sólo debe dar la orden de "imprimir" en el ordenador y esperar unos segundos a que la impresión se efectúe.

La sentencia explica que se modifica la doctrina anterior, plasmada en una sentencia de diciembre de 2011, en la que defendía que lo previsto en la ley era entregar las nóminas en papel. Pero, "a la vista del tiempo transcurrido" desde dicha sentencia, y la generalización de internet para todo tipo de comunicaciones de datos, documentos y trámites legales, ya que su uso es corriente también en la administración, no tiene sentido mantener esa reserva.

4. PÉRDIDA DEL PERMISO DE TRABAJO Y RESIDENCIA: DESPIDO IMPROCEDENTE

La Sala IV, de lo Social, del Tribunal Supremo, mediante sentencia de 16 de noviembre de 2016, ha resuelto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia dictada el 30 de enero de 2015 por la

Sala de lo Social del TSJ de Madrid, interpuesto contra la sentencia de fecha 1 de julio de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social nº 18 de los de Madrid, en autos núm. 71/2014.

La sentencia del TSJ de Madrid sostiene que la falta de permiso laboral no actúa como condición resolutoria y tiene en cuenta, además, que se desconoce cuál fue la fecha en que caducaron los indicados permisos y, por tanto, no consta si la trabajadora extranjera había solicitado o no su renovación en tiempo y forma.

El debate analizado en esta sentencia es el de las consecuencias de la extinción contractual ocasionada por la circunstancia de que el trabajador pierda - por falta de renovación- la necesaria autorización para trabajar. La sentencia recurrida entiende que este hecho no puede llevar aparejada aquella extinción porque el contrato de trabajo no estaba sometido de modo expreso a esa condición resolutoria que, no obstante, invoca la empresa con amparo en el art. 49.1 b) ET.

Recordemos que este artículo del ET establece que el contrato de trabajo se extinguirá: *"b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario."*

Concluye así con la afirmación de que la extinción del contrato ha de ser tratada como un despido improcedente, si bien, dada la imposibilidad de readmisión ante la situación irregular en la que se encuentra la actora, impone directamente la condena a la empresa al abono de la indemnización.

La Sala de lo Social del TS, mediante sentencias de 21 junio 2011 y 17 septiembre 2013, ya se había pronunciado en situaciones de similares características -carencia absoluta del permiso en el primer caso y no renovación en el segundo-. La respuesta que dio entonces fue la de reconocer a los demandantes el derecho a la indemnización por despido improcedente.

En la sentencia ahora dictada, el TS establece *"no sería admisible que las partes del contrato previeran como causa válida de extinción del mismo el acaecimiento sobrevenido de una circunstancia atinente a la propia capacidad negocial de la parte trabajadora, la cual puede encajar en el apartado l) del mencionado art. 49 ET y, en suma, guarda visos de completa similitud con las que se prevén en el indicado art. 52 ET. El precepto legal sólo permite que las partes del contrato de trabajo puedan pactar causas de resolución del contrato distintas a las previstas por la ley. Además, resultaría cláusula abusiva aquélla que se apoyara en una circunstancia sobre cuya concurrencia no puede ejercer ninguna influencia la conducta del trabajador."*

Concluye la sentencia indicando que *"no cabe duda de que la pérdida de la autorización para trabajar en España imposibilita la continuación del contrato de trabajo del extranjero. Tampoco puede negarse que estamos ante un supuesto en que la causa de la finalización del mismo es ajena a la empresa. Sin embargo, nuestro legislador ha querido dotar de un determinado marco de protección a los trabajadores cuyo contrato se extingue por la concurrencia de una causa legal y, como ya hemos expresado, los contornos de esa protección deben garantizarse también a los trabajadores extranjeros aun cuando carezcan de autorización para prestar servicios en España, pero, pese a ello, los han venido prestando efectivamente"*.

5. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2017.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.	CC	BOE 18/01/2017
Empresas organizadoras del juego del Bingo.	CC	BOE 18/01/2017
Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco.	CC	BOE 25/01/2017
Balonmano profesional.	CC	BOE 26/01/2017
Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.	RS	BOE 14/02/2017
Productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.	RS	BOE 14/02/2017
Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar.	LA	BOE 14/02/2017
Industria química.	RS	BOE 15/02/2017

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2017.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Industrias de rematantes, aserraderos y almacenistas de madera.	CA BOP	18/01/2017
Álava	Empresas de ocio educativo y animación socio cultural.	CC BOTHA	8/02/2017
Almería	Limpieza de edificios y locales.	CC BOP	19/01/2017
	Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general.	CC BOP	26/01/2017
Asturias	Almacenes y almacenes mixtos de madera.	CA BOPA	16/01/2017
	Almacenistas y embotelladores de vinos.	CC BOPA	16/01/2017
	Trabajos forestales y aserraderos de madera.	CA BOPA	16/01/2017
	Construcción y obras públicas.	CA BOPA	20/01/2017
	Exhibiciones cinematográficas.	CC BOPA	20/01/2017
	Carpintería, ebanistería y varios.	CA BOPA	25/01/2017
Ávila	Construcción y obras públicas.	CA BOPA	10/02/2017
Barcelona	Comercio textil.	AC BOP	26/01/2017
	Empresas de transportes mecánicos de viajeros.	AC BOP	2/02/2017
Bizkaia	Hostelería.	RS BOP	2/02/2017
	Comercio de alimentación.	CC BOP	3/02/2017
	Comercio de alimentación.	RS BOP	3/02/2017
	Locales y campos deportivos.	RS BOP	9/02/2017
	Conservas y salazones de pescado.	RS BOP	15/02/2017
Cáceres	Construcción y obras públicas.	CA DOE	20/01/2017
Cádiz	Vid.	CC BOP	3/02/2017
	Construcción y obras públicas.	CC BOP	6/02/2017
	Construcción y obras públicas.	CA BOP	10/02/2017
Castellón	Comercio textil.	CC BOP	9/02/2017
	Limpieza de edificios y locales.	CC BOP	14/02/2017
Cantabria	Establecimientos sanitarios privados de hospitalización.	CC BOCA	17/01/2017
	Construcción y obras públicas.	CA BOCA	18/01/2017
	Fabricación de artículos derivados del cemento.	CA BOCA	19/01/2017

	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOCA	13/02/2017
Cataluña	Distribución de mayoristas de alimentación.	CC	DOGC	27/01/2017
	Contact Center.	AC	DOGC	30/01/2017
	Ciclo integral del agua.	CC	DOGC	31/01/2017
	Puertas y dársenas deportivas.	CC	DOGC	2/02/2017
	Cava y vinos espumosos.	CE	DOGC	13/02/2017
Ciudad Real	Comercio en general.	CE	BOP	8/02/2017
Comunitat Valenciana	Importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.	AC	DOGV	23/01/2017
	Comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia.	RS	DOGV	26/01/2017
	Tintorerías y lavanderías.	EX	DOGV	3/02/2017
Córdoba	Derivados del cemento, cales y yesos.	CA	BOP	25/01/2017
Galicia	Orquestas de verbena.	CC	DOG	3/02/2017
	Instalaciones deportivas y gimnasios.	CC	DOG	6/02/2017
Gipuzkoa	Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulado de papel y cartón y editoriales.	CC	BOP	3/02/2017
Granada	Industrias de la construcción y obra pública.	CA	BOP	27/01/2017
Huelva	Industrias de la construcción y obra pública.	CA	BOP	31/01/2017
Illes Balears	Derivados del cemento.	CA	BOP	11/02/2017
	Escuelas de educación infantil de 0 a 3 años del sector insular de Menorca.	AC	BOP	11/02/2017
Jaén	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	20/01/2017
	Actividades comerciales diversas.	RS	BOP	2/02/2017
	Comercio de la alimentación.	RS	BOP	2/02/2017
	Comercio de materiales de construcción.	RS	BOP	2/02/2017
	Comercio del calzado.	RS	BOP	2/02/2017
	Comercio del mueble	RS	BOP	2/02/2017
	Comercio del papel.	RS	BOP	2/02/2017
	Comercio textil.	RS	BOP	2/02/2017
	Comercio en general.	CC	BOP	10/02/2017
La Rioja	Industrias vinícolas y alcoholeras.	RS	BOP	10/02/2017
Las Palmas	Construcción.	CA	BOP	3/02/2017
León	Siderometalúrgico.	RS	BOP	9/02/2017
Lleida	Construcción.	CA	BOP	30/01/2017
Madrid	Industria de la madera.	CC	BOCM	19/01/2017
	Empresas de servicios de educación ambiental.	PR	BOCM	23/01/2017
Melilla	Construcción.	RS	BOP	3/02/2017
Murcia	Aserrío, fabricación envases y paletas de madera.	CC	BORM	2/02/2017
	Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.)	CA	BORM	2/02/2017
	Transportes de viajeros urbanos y regulares de cercanías.	AC	BORM	2/02/2017
Navarra	Comercio de madera y corcho.	CC	BON	31/01/2017
	Industrias vinícolas.	CC	BON	31/01/2017
Ourense	Construcción.	CA	BOP	13/02/2017
Palencia	Estomatólogos y odontólogos.	CC	BOP	23/01/2017
Pontevedra	Comercio de muebles.	CE	BOP	3/02/2017
Salamanca	Hostelería.	CE	BOP	7/02/2017
Segovia	Siderometalurgia.	CA	BOP	15/02/2017
Soria	Agrícola-Ganadero.	RS	BOP	10/02/2017
Tarragona	Construcción.	CA	BOP	24/01/2017

	Comercio textil.	CC	BOP	2/02/2017
	Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería.	RS	BOP	14/02/2017
Teruel	Industria siderometalúrgica.	CA	BOP	23/01/2017
Valladolid	Industria del metal.	CA	BOP	8/02/2017
	Sanidad privada.	CC	BOP	15/02/2017
Vigo	Personal laboral de la administración y servicios de la universidad.	PR	BOP	2/02/2017
Zaragoza	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP	20/01/2017

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección errores**
DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA: Laudo** **NU: Nulidad**
PA: Pacto **PR: Prórroga** **RE: Resolución** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**

www.auren.com