



ÍNDICE

Legislación publicada


 Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la **revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas** del sistema de Seguridad Social. [\[PÁG 2\]](#)


Actualidad SEPE

 **Contratos.** ¿Conoces nuestra Guía de Contratos? [\[PÁG 3\]](#)


 **Prestaciones.** Estoy en situación de maternidad / paternidad y finaliza mi contrato [\[PÁG 4\]](#)


Actualidad del Poder Judicial


 **Redes sociales.** La Audiencia de Burgos confirma la condena a la empleada de una perfumería por vejar a la encargada del establecimiento a través de redes sociales. [\[PÁG 5\]](#)

 **Trienios.** Los trienios de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT deben calcularse sobre toda la duración de la relación laboral. [\[PÁG 6\]](#)

Sentencias

 **Movilidad.** La negativa a desplazarse a otro país, a pesar de haber formado una cláusula de movilidad geográfica, no justifica el despido disciplinario. [\[PÁG 8\]](#)

 **Cesión ilegal.** Garantía de indemnidad. Efectos de la declaración de cesión ilegal concurrente despido; la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario no se exime ni se limita porque el trabajador haya ejercitado la opción de fijeza en la cesionaria. [\[PÁG 10\]](#)

 **Formación profesional para el empleo:** no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino un derecho al permiso para su formación. [\[PÁG 12\]](#)

Boletines Oficiales



Núm. 13 Miércoles 15/01/2020

SEGURIDAD SOCIAL. PENSIONES

Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la **revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas** del sistema de Seguridad Social.

Aprobada la revalorización de las pensiones públicas

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto-Ley por el que más de 11,1 millones de pensiones públicas se revalorizan **el 0,9%, con efectos del 1 de enero de 2020**. Este incremento se aplica a las pensiones contributivas y no contributivas, así como las de Clases Pasivas del Estado.

La norma aprobada incorpora además la garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones durante 2020 en caso de que el IPC de referencia se desvíe por encima del 0,9%.

La revalorización de pensiones beneficia a 9.801.016, pensiones contributivas y más de 655.000 de clases pasivas (dato de noviembre). Además, verán incrementada su pensión 451.156 pensiones no contributivas y 195.000 hijos a cargo con discapacidad mayor o igual al 65%. El coste anual de la medida es de 1.397 millones de euros que se distribuye de la siguiente manera:

Impacto revalorización 0,9%	
Pensiones contributivas	1.229 millones €
Clases pasivas	144 millones €
Pensiones no contributivas	23 millones €
Prestaciones familiares hijo a cargo	10 millones €
TOTAL	1.406 millones de €

Tras la revalorización, la más común de las pensiones mínimas, la pensión de jubilación para mayores de 65 años, con cónyuge a cargo, alcanza los 843,40 euros al mes, distribuido en 14 pagas (11.807,60 anuales).

Además, **la pensión máxima para 2020 se sitúa en 2.683,34 euros al mes, 37.566,76 euros anuales**.

En cuanto a la pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) alcanza tras la revalorización los 437,7 euros mensuales, en el caso de pensiones no concurrentes (6.127,80 euros/año).

En el caso de las no contributivas, la cifra para 2020 queda fijada en 395,6 euros al mes (5.538,40 euros al año).

Por otra parte, hay que indicar que los atrasos correspondientes al mes de enero se incluirán en la nómina de febrero, ya que ha sido preciso el desarrollo de un aplicativo informático específico para el abono de la revalorización correspondiente al mes de enero.

El pasado año, los pensionistas ganaron poder adquisitivo por primera vez en los últimos años. La revalorización fue del 1,7% con carácter general y del 3% para las pensiones mínimas.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas, el IPC adelantado de diciembre de 2019 fue del 0,8% interanual, lo que supone una ganancia de poder adquisitivo que alcanza los 2,3 puntos porcentuales, en el caso de las mínimas y cerca de 1 punto porcentual para el resto (0,9%).

Actualidad del SEPE



¿Conoces nuestra Guía de Contratos?

Contratos

Resumen: Guía de contratos publicada por el SEPE

Fecha: 07/01/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

En la [Guía de Contratos](#) publicada en nuestra [página web](#) encontrarás información detallada sobre todos los modelos de contratos existentes y recoge toda la normativa vigente en materia de contratos de trabajo e incentivos a la contratación.

Orientada a satisfacer la demanda de información por parte de los usuarios y por los distintos agentes que operan en nuestro mercado de trabajo, se adapta a la reciente simplificación administrativa de modelos de contrato y se estructura de forma que resulte comprensible como manual de conocimiento de los cuatro modelos de contratos (indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), sus características y las cláusulas específicas que puedan presentar cada uno de ellos, en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario.

Pregunta del SEPE



Estoy en situación de maternidad / paternidad y finaliza mi contrato

Prestaciones

Resumen:

Fecha: 16/01/2020

Fuente: web del SEPE

Enlace: [acceder](#)

Si su contrato finaliza mientras está de baja por maternidad o paternidad, continuará percibiendo su prestación económica de maternidad de 16 semanas, o de **12 semanas en caso de paternidad**, hasta el alta médica o fin de esa situación. En ese momento puede solicitar la prestación o subsidio por desempleo en los 15 días hábiles siguientes.

El período de baja por maternidad o paternidad, mientras usted haya permanecido de alta en la empresa, se tiene en cuenta como período de ocupación cotizada para acceder a las prestaciones por desempleo, puesto que en este período de descanso maternal o paternal continúa la obligación de cotizar mientras el contrato esté vigente.

La prestación por maternidad o paternidad la abona el [Instituto Nacional de la Seguridad Social](#) (INSS).

[Sigue este enlace para ampliar la información sobre este supuesto](#)

Actualidad del Poder Judicial

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

La Audiencia de Burgos confirma la condena a la empleada de una perfumería por vejar a la encargada del establecimiento a través de redes sociales

Uso de redes
sociales

Resumen: El tribunal aprecia la existencia de intromisión ilegítima en el honor de la demandante

Fecha: 07/01/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder](#)

La Audiencia Provincial de Burgos ha condenado a una empleada de una perfumería por escribir en Facebook comentarios vejatorios contra la encargada del establecimiento. La Sección Segunda confirma la sentencia dictada por el Juzgado de Primera Instancia número 6, que entendió que hubo una intromisión ilegítima en el honor de la demandante porque las expresiones vejatorias iban "en descrédito de la persona a la que se refiere, que atentan injustificadamente contra su reputación personal y profesional".

La Sala rechaza el recurso interpuesto por la empleada, a la que condena a indemnizar a su superiora con 800 euros y a publicar la sentencia condenatoria en su perfil de Facebook.

Actualidad del Poder Judicial

**PODER
JUDICIAL
ESPAÑA**

Los trienios de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT deben

Trienios

calcularse sobre toda la duración de la relación laboral

Resumen: Cambia su doctrina en esta materia, que había considerado que los trienios de los fijos discontinuos se calculasen sobre el tiempo efectivo de prestación de servicios

Fecha: 14/01/2020

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder](#)

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia que el cálculo de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de la Agencia Estatal Administración Tributaria (AEAT) a efectos de promoción económica (trienios) y a efectos de promoción profesional, debe realizarse sobre toda la duración de la relación laboral y no únicamente sobre el tiempo de prestación efectiva de servicios.

El tribunal aplica el auto del Tribunal de Justicia de la UE, de 15 de octubre de 2019, referido a dos trabajadoras fijas discontinuas de la AEAT, y cambia su doctrina en esta materia, que había considerado, al estudiar el convenio colectivo del personal laboral de la AEAT, que los trienios de los fijos discontinuos se calculasen sobre el tiempo efectivo de prestación de servicios.

El TJUE fijó que el Acuerdo Marco comunitario sobre trabajadores a tiempo parcial debía interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que excluye, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, los períodos no trabajados del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a un trienio. Además señalaba que la citada normativa constituía una discriminación indirecta ya que resulta aplicable mayoritariamente a las trabajadoras, que constituyen el grupo principal de trabajadores fijos discontinuos de la AEAT.

Ahora, el Supremo aplica el nuevo criterio y da la razón a otra trabajadora de la AEAT, declarando que no procede entender que a los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT se les computa, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, únicamente el tiempo efectivamente trabajado, sino que ha de tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral.

“De no seguirse esta interpretación se produciría una diferencia de trato peyorativa para los trabajadores a tiempo parcial -fijos discontinuos- en relación con los trabajadores a tiempo completo ya que, ante un mismo periodo de prestación de servicios, los segundos devengarían un trienio al transcurrir tres años, en tanto a los primeros se les tendría en cuenta, no la duración de la relación laboral, sino el tiempo de servicios efectivamente prestados”, explica la resolución.

Asimismo, teniendo en cuenta que el porcentaje de trabajadoras que prestan sus servicios en la AEAT es muy superior al de trabajadores -un 78,09 % de mujeres y un 21,91 % de hombres, proporción que se mantiene estable con respecto a los años anteriores- es evidente que la aparentemente neutra regulación convencional afecta mayoritariamente a las trabajadoras, por lo que no cabe una aplicación literal del artículo 67 del Convenio para regular la antigüedad de los trabajadores ya que entraña una discriminación indirecta para las trabajadoras.

Sentencia del TS de interés



La negativa a desplazarse a otro país, a pesar de haber formado una cláusula de movilidad geográfica, no justifica el despido disciplinario

Movilidad

Resumen: El TSJ considera improcedente el despido disciplinario de una persona trabajadora tras la negativa a desplazarse a otro país, pese a haber firmado en el contrato la movilidad geográfica como condición habitual de su actividad laboral en la empresa, y que, por lo tanto, justificaba el desplazamiento.

Fecha: 06/03/2019

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a sentencia del TS de 06/03/2019](#)

El TSJ considera improcedente el despido disciplinario de una persona trabajadora tras la negativa a desplazarse a otro país, pese a haber firmado en el contrato la movilidad geográfica como condición habitual de su actividad laboral en la empresa, y que, por lo tanto, justificaba el desplazamiento.

Cuando habían firmado el contrato laboral, empresa y trabajador firmaron once páginas de cláusulas adiciones, donde, en materia de traslado se reproducía la siguiente:

"La movilidad geográfica es condición habitual de la actividad de la empresa, por lo que se justifica el desplazamiento de los trabajadores de ... con carácter temporal a población distinta de donde se encuentre en el centro de trabajo en el que haya sido contratado abonando, en ese caso además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Es por ello que el trabajador se compromete a no ejercer oposición a los traslados y asegura su total disponibilidad geográfica mundial, asumiendo las penalizaciones pertinentes ya sea por decisiones voluntarias o consecuencias sobrevenidas tales como antecedentes penales, caducidad o retirada de pasaporte, etc... (...)"

En el supuesto ahora examinado nos encontramos ante esta **clase de traslados decididos bajo la cobertura de una cláusula contractual que** (frente a lo razonado de contrario) no puede considerarse se haya suscrito con vicio de consentimiento (que, como tal, debe ser acreditado por quien lo alega y así objetivarse a través del relato fáctico de la sentencia recurrida), ni entenderse contraria a indisponibles derechos del trabajador afectado en la medida que la norma prevé los desplazamientos temporales en

función de la "actividad empresarial" como así expresamente se recogió en el contrato concertado (la cual, con independencia del fracaso -por las razones formales reseñadas- de la revisión del correspondiente particular fáctico, es de reconocido carácter internacional al tratarse de una circunstancia que, no además de no haber sido expresamente impugnada por la parte recurrida, resulta acorde con lo informado a través de su página web). Como tampoco puede eficazmente oponer el trabajador (que "no tiene carnet de conducir") a la virtualidad de la misma el incumplimiento por su parte de la obligación de mantenerlo vigente en los términos que contempla una cláusula diferente a la litigiosa.

Ello no obsta a que debemos advertir que legitimidad de la orden impartida (en el tiempo y forma legalmente previstos) **constituye un requisito necesario pero no suficiente para declarar la procedencia del despido impugnado.**

Sentencia del TS de interés



Garantía de indemnidad. Efectos de la declaración de cesión ilegal concurrente despido; la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario no se exime ni se limita porque el trabajador haya ejercitado la opción de fijeza en la cesionaria.

Cesión ilegal

Resumen: Siendo un efecto principal de la cesión ilegal la responsabilidad conjunta de cedente y cesionario respecto de todas las obligaciones contraídas con los trabajadores, tal responsabilidad ni desaparece ni se atenúa en los supuestos de despido.

Fecha: 15/10/2019

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a sentencia del TS de 15/10/2019](#)

La cuestión se refiere a las consecuencias de la declaración judicial firme de cesión ilegal respecto del alcance de la responsabilidad solidaria entre las dos empresas implicadas en la cesión en un supuesto de cesión y despido en el que el trabajador, haciendo uso de la facultad conferida en el artículo 43.4 ET, ha decidido optar por adquirir la condición de fijo en una de las empresas.

Artículo 43. Cesión de trabajadores.

....

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

En estos casos, el derecho del trabajador a optar por permanecer como fijo en la empresa de su elección es independiente y anterior al derecho de opción que le concede el artículo 56 ET al empresario, con carácter general, en los supuestos de despido improcedente, de manera que los trabajadores objeto del tráfico ilegal que son objeto de despido tienen la facultad de optar por cual de las dos empresas-cedente o cesionaria será su empleadora; y, una vez ejercitada dicha opción, corresponde al empresario por el que el trabajador ha optado, decidir si indemniza o readmite al trabajador, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 56 ET (En este sentido: STS de 5 de febrero de 2008, Rcd. 215/2007). Ahora bien, si el empresario elegido decide indemnizar, el otro empresario participante de la cesión ilegal

responde solidariamente del pago de la indemnización, así como, en todo caso, de las consecuencias y efectos que pudieran derivar del despido.

Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

En el caso de que el despido fuera declarado nulo, cual ocurre en el supuesto que examinamos, la obligación de readmisión es ineludible para la empresa elegida por el trabajador- la Universidad de Oviedo- y no puede ser, en principio, sustituida por la indemnización. Por ello, la obligación de readmisión recae sobre el empresario elegido por el trabajador, pues lo contrario, sería dejar sin efecto la decisión que la ley le otorga (artículo 43.4 ET) en orden a permanecer como trabajador fijo en la empresa-cedente o cesionaria- de su elección. Ahora bien, el hecho de que la readmisión deba ser efectuada por quien ha decidido el trabajador, no exonera a la otra empresa del resto de consecuencias económicas del despido; en el caso, el abono de los salarios de tramitación a que condena la sentencia, respecto del pago de los cuales mantendrá la responsabilidad solidaria que establece la norma. Así se desprende directamente de la norma que no crea ni establece un supuesto especial de responsabilidad para los casos de despido durante la cesión ilegal. Y así lo ha efectuado la Sala en supuestos semejantes condenando solidariamente a cedente y cesionario en las consecuencias derivadas de la declaración de nulidad de un despido.

Sentencia del TS de interés



Formación profesional para el empleo: no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino un derecho al permiso para su formación.

Formación

Resumen: A lo que la empresa está obligada es a dispensar al trabajador de su deber de trabajar y a abonarle, no obstante, el salario por el tiempo de las 20 horas anuales que aquel destine a la formación profesional a la que se refiere el precepto.

Fecha: 20/11/2019

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [acceder a sentencia del TS de 20/11/2019](#)

Como hemos apuntado, el precepto legal reconoce un derecho "a un permiso". En ninguna de las frases del mismo se impone a la empresa la obligación de ofrecer/impartir la formación. A lo que la empresa está obligada es a dispensar al trabajador de su deber de trabajar y a abonarle, no obstante, el salario por el tiempo de las 20 horas anuales que aquél destine a la formación profesional a la que se refiere el precepto. De ahí que desaparezca el derecho al permiso retribuido- por haberse cubierto el interés por otro cauce-, si la empresa establece sus propios planes de formación, sea por su propia iniciativa o por el compromiso asumido en la negociación colectiva. Dicho de otro modo, la obligada contribución de la empresa a la formación profesional de sus trabajadores se plasmará, bien en el ofrecimiento mismo de la formación a sus expensas, bien en el salario correspondiente a la ausencia por el disfrute del permiso.

En definitiva, no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino un derecho al permiso para su formación; lo cual son dos cosas no exactamente idénticas.

Por consiguiente, si bien es cierto que, en el caso de la demandada-debido a tratarse de una empresa de seguridad privada-, concurre la obligación de la formación específica que, ésta sí, debe ser ofrecida y costeada por ésta; no lo es que quepa reconocer a los trabajadores otros derechos que los que se desprenden del tenor literal del art. 23.3 ET. Ello significa que, sin merma alguna de esa formación específica en materia de seguridad privada y a falta de un plan de formación profesional adicional instaurado por la empresa, los trabajadores afectados podrán disfrutar de permisos de 20 horas anuales siempre que tengan al menos un año de antigüedad y lleven a cabo actividades de formación profesional "para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco

años". Precisamente, el art. 46 e) del Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad contiene una remisión al Estatuto de los trabajadores en materia de "licencias sin pérdida de retribución", cuando dispone el derecho "por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los trabajadores".

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.