

**Cuaderno Social 2015**

# **Cuaderno Social 2015**

# **Cuaderno Social 2015**

---

## 1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Cuantificación de la indemnización por responsabilidad civil en caso de accidente de trabajo

## 2. AUTÓNOMO

Asimilación al alta durante el periodo de 90 días posteriores a la baja en el RETA, a efectos de la prestación de maternidad

Necesidad de estar al corriente de pago los trabajadores autónomos responsables del ingreso de cuotas para acceder a la maternidad/paternidad

Modificaciones en el sistema de protección de cese de actividad de los trabajadores autónomos

## 3. CONTRATO DE TRABAJO

Análisis de la constitucionalidad del periodo de prueba del contrato de apoyo a emprendedores

## 4. DESEMPLEO

Extinción del contrato de colaboración social suscrito para actividad normal y permanente de la Administración Pública

Programa de Activación para el Empleo

## **5. DESPIDO**

Modificación del procedimiento administrativo para reclamar al Estado los salarios de tramitación en juicios por despido

Límite de la indemnización por despido improcedente en trabajadores contratados antes del 12-2-2012

## **6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Novedades en materia de actividad, autorización, garantía, registro y obligaciones de información

## **7. EMPRESAS EN DIFICULTADES**

Nulidad del despido colectivo

## **8. FOMENTO DE EMPLEO**

Establecimiento de una tarifa plana reducida de las cotizaciones para nuevas contrataciones indefinidas

## **9. JUBILACIÓN**

Convenios especiales y acceso a la pensión de jubilación en el marco de la legislación vigente a 31-12-2012

## 10. PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO

Denegación de pensión de viudedad a pareja homosexual sin vínculo matrimonial

## 11. RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Valor de la retribución en especie a efectos de la base de cotización y conceptos excluidos de la misma en el Rgto de cotización

## 12. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Participación de los trabajadores en la modificación de condiciones de trabajo

## 13. SEGURIDAD SOCIAL

Nuevo sistema de liquidación directa de cuotas de la Seguridad Social

## 14. TRABAJO EN EL EXTRANJERO

Pleito por despido contra empresas no domiciliadas en España: competencia judicial internacional

## 1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

### Cuantificación de la indemnización por responsabilidad civil en caso de accidente de trabajo

#### *Introducción*

Cambio de doctrina respecto de la aplicación del Baremo por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal por daños y perjuicios causados en accidentes de circulación, a la indemnización por responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo, que supone un incremento de su cuantía al considerar que, con la aplicación de dicho Baremo, sólo se está resarcando el daño moral consecuencia del mismo, por lo que no cabe deducción alguna por las prestaciones de Seguridad Social y, en su caso, por las mejoras percibidas.

#### *Desarrollo*

El **Baremo** por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal por daños y perjuicios causados en accidentes de **circulación** (RDLeg 8/2004), cuya cuantía recogida en su anexo se actualiza anualmente (para 2014: DGSFP Resol 5-3-14), es utilizado por los tribunales como criterio orientativo para cuantificar la indemnización por los daños derivados de un **accidente de trabajo**. Con la sentencia referenciada, se modifica la doctrina anterior principalmente en lo relativo a dos aspectos: la incapacidad temporal y la incapacidad permanente.

1. Indemnización por **incapacidad temporal** (recogida en la tabla V del anexo). Para cuantificar esta indemnización hay que distinguir, entre el lucro cesante y el daño moral, siendo este el afectado por el cambio de doctrina:

a) **Lucro cesante:** se cifra en la diferencia entre salario real que se hubiera percibido de permanecer en activo y las cantidades satisfechas por prestación y por el posible complemento empresarial. Asimismo, ha de tenerse en cuenta, en su caso, el incremento salarial que pueda establecerse por nuevo Convenio Colectivo que resulte aplicable durante el periodo de IT.

Si bien, no procede aplicar a efectos de incremento los que en el Anexo figuran como «factores de corrección» por perjuicios económicos en atención a los ingresos netos anuales de la víctima por trabajo personal, pues ya se ha partido -a efectos del lucro cesante- del 100% de los salarios reales dejados de percibir.

La cifra así obtenida no puede compensarse con lo reconocido por otros conceptos, como daño emergente o moral. b) **Daño moral:** la determinación del daño moral para la situación de IT ha de hacerse conforme a las previsiones contenidas en la Tabla V, y justo en las cantidades respectivamente establecidas para los días de estancia hospitalaria, los impeditivos para el trabajo y los días de baja no impeditivos, ya que el alta laboral no necesariamente ha de implicar la sanidad absoluta.

2. Indemnización por **incapacidad permanente** (recogida en la tabla IV del anexo). Igualmente hay que distinguir entre el lucro cesante y el daño moral en el que la doctrina ha modificado su interpretación:

a) **Lucro cesante.** De la cuantía de la indemnización por el lucro cesante que comporta la IP, deben descontarse las prestaciones de la Seguridad Social, así como las mejoras voluntarias, pero no el posible recargo de prestaciones, que tiene finalidad disuasorio/preventiva.

Normalmente, la regla general a seguir es de equivalencia entre la prestación reconocida, y la posible mejora voluntaria, y el lucro cesante. Si bien, existen supuestos de acreditado lucro cesante en cuantía superior, por no estar plenamente satisfecho con prestaciones y mejoras el déficit de ingresos sufrido por la IP, como, por ejemplo, por la existencia de una IP fronteriza con el grado inmediatamente superior, o por dificultades de rehabilitación laboral por edad u otras singularidades que lleven a excluir posibilidades de trabajo meramente teóricas. Al respecto, si se presentan capitalizadas las prestaciones de Seguridad Social, con las mejoras, en su caso, también ha de capitalizarse la pérdida de ingresos, teniendo en cuenta futuras posibilidades -reales- por nuevo empleo, caso en el que el lucro cesante, de existir, será la diferencia entre ambas capitalizaciones.

b) **Daño moral.** Se rectifica la doctrina anterior en el sentido de que el factor corrector de la Tabla IV («incapacidad permanente para la ocupación habitual») exclusivamente atiende al daño moral que supone para un trabajador la propia situación de IP, por lo que la indemnización que en tal apartado se fija ha de destinarse íntegramente -en la cuantía que el



Tribunal determine entre el máximo y mínimo que al efecto se establece en ese apartado del Baremo- a reparar el indicado daño moral.

Por tanto, por un lado para el resarcimiento del **daño moral** en caso de **incapacidad temporal** se indemnizan los días de estancia hospitalaria, los días impeditivos para el trabajo y los días de baja no impeditivos, en las cuantías previstas anualmente. Y para el resarcimiento del daño moral por **incapacidad permanente** se aplica el factor de corrección de la tabla IV del baremo sin deducción alguna por compensación por las prestaciones, y en su caso posible mejoras, de Seguridad Social.

**TS 23-6-14, Rec 1257/13**

## 2. AUTÓNOMOS

### **Asimilación al alta durante el periodo de 90 días posteriores a la baja en el RETA, a efectos de la prestación de maternidad**

#### *Introducción*

En la actualidad, se sigue manteniendo como situación asimilada al alta, efectos de la prestación de maternidad, el período de 90 días posteriores a la baja en el RETA, ya que la regulación actual sobre tales prestaciones económicas no contempla las particularidades de los trabajadores de este régimen especial, siendo en consecuencia aplicable la jurisprudencia tradicional que así lo contemplaba.

#### *Desarrollo*

El INSS formula recurso casación para la unificación de doctrina, en el que plantea si en el RETA puede considerarse, a efectos de la prestación por maternidad, situación asimilada la de la trabajadora en los 90 días siguientes a la baja en el sistema. En síntesis se sostiene que, si bien la jurisprudencia, al amparo de la normativa anterior (RD 1251/2001 art.5 y D 2530/1970 art.29.1) había reconocido el derecho a la prestación por maternidad en los casos de trabajadoras en alta en el RETA que causasen baja en éste y tuviesen un hijo dentro de los 90 días siguientes a la fecha de esa baja, dicha jurisprudencia se formuló bajo la vigencia de una norma que ha sido derogada por la actual (RD 295/2009), que no contempla

remisión a situaciones de alta no expresamente comprendidas en el texto legal.

Sin embargo, para el TS el sostenimiento del **sistema especial de asimilación al alta** establecido para el RETA, se mantiene sin cambio no obstante lo dispuesto en la normativa vigente (RD 295/2009 art.4); precepto que de resultar aplicable al RETA expresamente se hubiere manifestado, al igual que se hace con el Régimen Especial Agrario. La regulación vigente se refiere con carácter general a las **prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social** por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, lo cual en modo alguno impide que en lo no previsto, para llegar a tales prestaciones económicas, haya de estarse en el caso a las concretas normas reguladoras del RETA (D 2530/1970 art.29 y RD 84/1996 art.36.1.15), pues es obvio que **la regulación actual** (RD 295/2009) **no contempla las particularidades** de los trabajadores de este régimen especial. Y ello en base al principio de especialidad normativa en cuyo despliegue se produce una aplicación preferente de la norma especial sobre la general al ser la norma especial la que mejor se adapta al supuesto de hecho al regular en régimen especial en el que la trabajadora estaba encuadrada.

En consecuencia **sigue vigente** y deviene aplicable la **doctrina tradicional** de la Sala sobre la cuestión debatida, que contemplaba pacífica y reiteradamente que en el caso de prestaciones por maternidad con baja en el RETA por cese de actividad previo, concurría como situación

asimilada al alta el periodo de gracia de 90 días (TS 21-4-09, Rec 1126/08, entre otras muchas).

**TS 10-6-14, EDJ 2014/115897, Rec. 2546**

## **Necesidad de estar al corriente de pago los trabajadores autónomos responsables del ingreso de cuotas para acceder a la maternidad/paternidad**

### *Introducción*

Para que puedan acceder al subsidio de maternidad o paternidad los trabajadores obligados al ingreso de las cotizaciones se presumen ingresadas las cuotas correspondientes al mes del hecho causante así como de los dos meses previos a aquel.

### *Desarrollo*

Entre los requisitos para acceder al subsidio de maternidad para los trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones se encuentra que se hallen **al corriente en el pago** de las cuotas a la Seguridad Social.

Equiparando lo dispuesto a efectos del reconocimiento del derecho a una pensión (LGSS disp.adic.39ª.3), se añade, en el mismo sentido, que a efectos de reconocer el derecho al subsidio de maternidad, las cotizaciones correspondientes al **mes del hecho causante y los dos**

**meses previos** a aquel, cuyo ingreso aún no conste en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumen ingresadas. En estos supuestos, la entidad gestora efectúa posteriormente las comprobaciones necesarias para verificar el ingreso puntual y efectivo de dichas cotizaciones. De no ser así, se procede a la suspensión inmediata de la prestación y al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas. Ello es de aplicación siempre que el trabajador acredite el período mínimo de cotización exigible, sin computar el período de hasta tres meses referido en el mismo. En caso de no acreditarse el período mínimo de cotización exigible, debe justificarse el ingreso de las cotizaciones correspondientes que aún no conste en los sistemas de información de la Seguridad Social. Consecuentemente, se modifica el resto de los artículos de la norma referenciada relacionados con dicho contenido. En este sentido, por ejemplo se suprime, en relación con la solicitud de la prestación de maternidad, la necesidad de acompañar la acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, si el causante es el obligado a su ingreso.

Asimismo, la modificación equipara lo dispuesto para el subsidio de maternidad al subsidio de **paternidad**.

**RD 295/2009 art.3.8, 14.2.1º.c, 23.6, 41.2 y 30.2.3º, redacc. RD 625/2014 disp. final 2ª.1, 3 a 6 EDL 2014/110772, BOE 21-7-14**

## Modificaciones en el sistema de protección de cese de actividad de los trabajadores autónomos

### *Introducción*

A partir del 1-1-2015, las principales novedades que se incluyen en el sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos son: se mantiene el carácter voluntario de acceso al sistema de protección; se modifica el sistema de financiación, estableciendo una fórmula matemática que se va a aplicar para adaptar el tipo de cotización según las necesidades financieras, situándolo entre un mínimo del 2,2% y un máximo del 4%, que no se puede rebasar; se reduce el excesivo nivel de pérdidas que se exige al autónomo para incurrir en la situación de necesidad, entre el 20 y el 30% de los ingresos, para situar el requisito en el 10% y se amplía la cobertura a los autónomos que por las características de su actividad se asimilan a los trabajadores económicamente dependientes, pero que carecen de la calificación legal por ausencia de las formalidades establecidas al efecto.

### *Desarrollo*

La reforma introduce principalmente las siguientes **modificaciones**, en vigor a partir del 1-1-2015:

1. **Redefinición del objeto del sistema de protección por el cese de actividad.** El objeto de este sistema es dispensar a los trabajadores autónomos, afiliados a la Seguridad Social y en alta en el RETA o en el

RETM, las prestaciones y medidas establecidas ante la **situación de cese total en la actividad** que originó el alta en el régimen especial, no obstante poder y querer ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo.

2. **Redefinición del cese temporal** .El cese temporal comporta la interrupción de todas las actividades que originaron el alta en el régimen especial en el que el trabajador autónomo figure encuadrado, en los supuestos de situación legal de cese de actividad (L 32/2010 art.5 redacc L 35/2014 disp.final 2ª.cinco).

3. **Eliminación de la obligación de proteger las contingencias profesionales**, incluidos la de los socios trabajadores de las CTA que hayan optado por su encuadramiento en el RETA o en el RETM.

4. Eliminación del requisito de tener cubierto el **período mínimo de cotización** para tener derecho a la protección, en el caso de **invitación al pago** por no hallarse al corriente. La regularización del descubierto va a producir plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

5. **Situación legal de cese de actividad**. Se incluyen las siguientes novedades:

a) En caso de establecimiento abierto al público, se exige el cierre del mismo durante la percepción del subsidio o bien su transmisión a terceros (antes de la reforma, se exigía el cierre durante la percepción de la prestación) . No obstante, el autónomo titular del inmueble donde se ubica el establecimiento va a poder realizar sobre el mismo los actos de disposición o disfrute que correspondan a su derecho, siempre que no

supongan la continuidad del autónomo en la actividad económica o profesional finalizada.

b) Reducción del nivel de pérdidas para la existencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos que pasan al 10% de los ingresos obtenidos en el mismo periodo, excluido el primer año de inicio de la actividad.

c) Reducción del nivel de ejecuciones (además de las judiciales se incluyen ahora las administrativas) que, tras la reforma, deben comportar al menos el 30 % (frente al anterior 40%) de los ingresos del ejercicio económico inmediatamente anterior.

d) La pérdida de la licencia administrativa sólo es supuesto de situación legal de cese de actividad cuando la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales.

e) La situación legal de cese de la actividad de los **consejeros o administradores de sociedades mercantiles, incluidos en el RETA** (LGSS disp.adic. 27ª) se va a producir cuando cesen involuntariamente en el cargo de consejero o administrador de la sociedad o en la prestación de servicios a la misma y la sociedad haya incurrido en pérdidas en los términos indicados anteriormente o bien haya disminuido su patrimonio neto por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital social.

f) La **situación legal de cese de actividad** establecida para los **TRADE** va a ser también de aplicación a los trabajadores autónomos que carezcan del reconocimiento de económicamente dependientes, siempre que su actividad cumpla las condiciones legales y reglamentarias.



6. Establecimiento de los **documentos necesarios para la acreditación de la situación legal de cese de la actividad**. Las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos se deben acreditar mediante declaración jurada del solicitante, en la que se debe consignarse el motivo o motivos concurrentes y la fecha de efectos del cese, a la que se acompaña los documentos que establecidos, sin perjuicio de aportarse, si aquel lo estima conveniente, cualquier medio de prueba admitido legalmente.

7. **Solicitud y nacimiento del derecho**. Se incluyen como novedades: la incorporación de la nueva **denominación de las mutuas** (Mutua Colaboradora con la Seguridad Social); la limitación de la aplicación de lo establecido en la L 32/2010 disp.adic.4ª a los trabajadores por cuenta propia que no se encuentren adheridos a una Mutua y el **momento del disfrute** de la correspondiente prestación económica, que pasa a ser a partir del segundo mes posterior (y no del primer día del mes inmediatamente siguiente) a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad.

8. En el **Régimen Especial de los Trabajadores del Mar**, la base reguladora se debe calcular sobre la totalidad de la base de cotización por esta contingencia, sin aplicación de los coeficientes correctores de cotización, y además, los períodos de veda obligatoria aprobados por la autoridad competente no se tendrán en cuenta para el computo del período de 12 meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese de actividad, siempre y cuando en esos períodos de veda no se hubiera percibido la prestación por cese de actividad.

9. El **tipo de cotización** se va a establecer anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No obstante, al objeto de mantener la sostenibilidad financiera del sistema de protección, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio va a establecer el tipo de cotización aplicable al ejercicio al que se refieran de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El tipo de cotización expresado en tanto por cien será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$TCt = G / BC * 100$$

Siendo: t = año al que se refieran los Presupuestos Generales del Estado en el que estará en vigor el nuevo tipo de cotización TCt = tipo de cotización aplicable para el año t G = suma del gasto por prestaciones de cese de actividad de los meses comprendidos desde 1 de agosto del año t-2 hasta el 31 de julio del año t-1 BC= suma de las bases de cotización por cese de actividad de los meses comprendidos desde 1 de agosto del año t-2 hasta el 31 de julio del año t-1.

b) No obstante lo anterior, no corresponde aplicar el tipo resultante de la fórmula, manteniéndose el tipo vigente, cuando suponga incrementar el tipo de cotización vigente en menos de 0,5 puntos porcentuales; suponga reducir el tipo de cotización vigente en menos de 0,5 puntos porcentuales, o cuando siendo la reducción del tipo mayor de 0,5 puntos porcentuales las reservas de esta prestación previstas al cierre del año t-1 no superen el gasto presupuestado por la prestación de cese de actividad para el año t.

c) En todo caso, el tipo de cotización a fijar anualmente no puede ser inferior al 2,2% ni superior al 4%.

Cuando el tipo de cotización a fijar en aplicación de lo previsto exceda del 4%, se debe proceder necesariamente a revisar al alza todos los períodos de carencia previstos en la Ley, que quedarán fijados en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha revisión al alza será al menos de dos meses.

10. Las **medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora** de los trabajadores autónomos beneficiarios de la protección por cese de actividad, se financiarán con un 1% de los ingresos establecidos en la norma. Dichas medidas han de ser gestionadas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma competente y por el Instituto Social de la Marina, en proporción al número de beneficiarios que gestionen.

11. **Órgano gestor.** Corresponde a las **Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social** la gestión de las funciones y servicios derivados de la protección por cese de actividad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos competentes en materia de sanciones por infracciones en el orden social y de las competencias de dirección y tutela atribuidas al MESS (LGSS art.73.1).

**L 32/2010 art.1, 2, 3.1.a y 3.2, 4.1.a y e, 5, 6.1 y 2, 7.1, 8.3.e, 9.1, 14, 16, disp.adic.6ª y 7ª.1.c redacc. L 35/2014, EDL 2014/217107 disp. final 2ª, BOE 29-12-14**

## 3. CONTRATO DE TRABAJO

### Análisis de la constitucionalidad del periodo de prueba del contrato de apoyo a emprendedores

#### *Introducción*

Declarado constitucional el periodo de prueba de un año del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

#### *Desarrollo*

El Tribunal Constitucional ha decidido desestimar la impugnación del periodo de prueba de un año del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores establecido en la reforma laboral de 2012 (L 3/2012 art.4.3). Los **argumentos** que fundamentan esta decisión son los siguientes:

**1)** Ante la posible vulneración del **derecho al trabajo** reconocido en la Const art.35.1:

- el debate sobre si el periodo de prueba de un año es contrario a la **naturaleza y finalidad** de tal institución es completamente ajeno al control de constitucionalidad;
- se trata de una **medida coyuntural** (hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), vinculada a una concreta situación del mercado de trabajo de muy elevado desempleo que conecta con el deber de los

poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo (Const art.40.1);

- un periodo de tiempo superior al previsto con carácter común permite constatar, no solo la aptitud y capacidad del trabajador contratado, sino también las **sostenibilidad económica** del nuevo puesto de trabajo creado;

- antes del derecho a la estabilidad en el empleo figura el **derecho de acceso** al mismo;

- la medida es **razonable** por tener un alcance objetivo limitado (empresas de 50 o menos trabajadores), por establecer cautelas dirigidas a disuadir a los empresarios de desistir del contrato antes de un año (devolución de deducciones y bonificaciones) y por contener otras previsiones dirigidas a atemperar el carácter gravoso que puede conllevar para el trabajador (compatibilidad del contrato con la prestación de desempleo o mantenimiento de su derecho a la finalización del mismo);

- hay una adecuada **proporcionalidad** entre el sacrificio que supone para la estabilidad en el empleo del trabajador contratado y los beneficios que puede representar para el interés individual y colectivo el fomento y creación de empleo estable.

**2)** En cuanto al **derecho de igualdad** (Const art.14), la finalidad adicional de verificar por parte del empresario si el puesto es económicamente sostenible, justifica que el legislador haya fijado un mismo periodo para todos los trabajadores, sin distinguir por su categoría o cualificación.

**3)** Por lo que se refiere a la posible vulneración del **derecho a la negociación colectiva** al convertir en indisponible la duración de un año (Const. art.37.1):

- el legislador es el encargado de concretar y desarrollar este derecho, pudiendo establecer **limitaciones** que escapen al poder de disposición de las partes negociadoras o excluir excepcionalmente determinadas materias de la contratación colectiva;
- las exclusiones aludidas son constitucionalmente legítimas siempre que gocen de una justificación **razonable y proporcionada** en atención a la preservación de otros derechos constitucionales;
- la **primacía de la Ley** sobre los convenios colectivos ha sido reiteradamente afirmada por el TCo;
- la medida impugnada contribuye a impedir que la actuación de la autonomía colectiva pueda frustrar el **legítimo objetivo** de la creación de empleo estable que se pretende alcanzar esta modalidad contractual.

**4)** El **derecho a la tutela judicial efectiva** (Const art.24.1) está garantizado desde el momento en que pueden impugnarse todas aquellas decisiones no ajustadas al régimen jurídico establecido por la Ley. Lo que no garantiza este derecho es el acceso a la jurisdicción para exigir una justificación causal del desistimiento empresarial en todo caso o una indemnización en caso de desistimiento, ya que son exigencias que la norma no contempla.

**TCo 16-7-14, Rec. 5603/12**

**NOTA**

*Esta sentencia contiene un voto particular.*

## 4. DESEMPLEO

### Extinción del contrato de colaboración social suscrito para actividad normal y permanente de la Administración Pública

#### *Introducción*

Cuando el contrato de colaboración social se celebra para desarrollar una actividad normal y permanente de la Administración Pública durante más de dos años, sin que se haya justificado ningún hecho determinante de temporalidad, no juega la exclusión de laboralidad y su extinción constituye un despido improcedente.

#### *Desarrollo*

1. La **cuestión** que se suscita es si una Administración Pública puede lícitamente utilizar la figura del denominado **contrato temporal de colaboración social** (LGSS art.213.3; RD 1445/1982 art.38 y 39), para contratar trabajadores que van a desarrollar **tareas normales y permanentes** de la Administración contratante.

El **TS** considera que la Administración contratante debe cumplir los **requisitos** legalmente establecidos en los preceptos citados para poder hacer uso de dicha figura, debiendo subrayarse, entre ellos, los dos siguientes:

- a. Ser de utilidad social y redundar en beneficio de la comunidad.
- b. Y tener carácter temporal.

En relación con el **primero de los requisitos**, el legislador no define cuales son esos trabajos y no podría hacerlo, pues es algo indeterminable a priori. Ahora bien, es razonable entender que todo trabajo realizado para una Administración Pública que se corresponda con los fines institucionales de ésta es, en principio, un trabajo de utilidad social y que redunde en beneficio de la comunidad, habida cuenta de que, por imperativo constitucional, la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales (Const art.103.1). Por tanto, salvo casos excepcionales de desviación de poder, se puede afirmar que los trabajos realizados para cualquier Administración Pública cumplen dicho requisito, sin necesidad de que dichos trabajos tengan una especial connotación social (por ejemplo, relacionados con la asistencia social) y pudiendo además consistir en tareas meramente instrumentales. Por ello que las obras, trabajos o servicios contratados son de utilidad social es una **presunción iuris tantum** de veracidad, recayendo la carga de probar lo contrario en quien niegue que eso es así.

Pero hay que tener en cuenta que todo ello solamente vale para los casos en que la entidad contratante sea una Administración Pública (L 7/2007 art.2.1), excluyéndose, pues, de la posibilidad de celebrar contratos de colaboración social cualesquiera de las diversas sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y el resto de organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local que, conforme a la normativa vigente, forman parte del **sector público** pero **no son Administración Pública** en sentido estricto, salvo que se trate de entidades sin ánimo de lucro.



En cuanto al **segundo requisito**, la Sala Cuarta del TS había interpretado que estos **contratos** son **necesariamente temporales** puesto que solamente pueden concertarse con perceptores de prestaciones por desempleo que nunca son indefinidas, entendiendo que la temporalidad exigida en estas modalidades de trabajo social no guardan relación con la temporalidad por obra o servicio determinado, sino que el trabajo del desempleado implica, desde el inicio, una obra o un servicio durante un tiempo limitado ya que la adscripción nunca puede tener una duración mayor a la que falte al trabajador por percibir en la prestación o subsidio por desempleo que se le hubiere reconocido (TS 23-7-13, EDJ 173586Rec 2508/12). Pues bien, en sentencias del Pleno anteriores (recogidas en la “nota” de esta información) **rectifican esta doctrina**, porque la **temporalidad** que define en términos legales el **tipo contractual** no está en función de la duración máxima del vínculo, que se relaciona con la de la prestación de desempleo, sino que debe predicarse del trabajo **objeto del contrato**. Y ello es así porque las Administraciones Públicas pueden utilizar trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo en trabajos de colaboración temporal (RD 1445/1982 art.38), recogiendo el requisito legal de la temporalidad de los trabajos objeto de este tipo de contratos. Y más adelante, se concreta esa temporalidad en que la duración del contrato no debe superar el tiempo que quede al desempleado de percibo de la prestación o subsidio por desempleo (RD 1445/1982 art.38.1.b), lo cual va de suyo pues, en caso contrario, la entidad contratante perdería todo interés en la utilización de la figura: pagar al trabajador solamente la diferencia entre el importe de la prestación o

subsidio por desempleo y el de la base reguladora que sirvió para calcular la prestación contributiva (RD 1445/1982 art.38.4).

Asimismo, el argumento de que, precisamente por esa necesidad de que el trabajador contratado sea un desempleado ya existe la temporalidad del objeto del contrato, encierra una clara petición de principio consistente en afirmar: el contrato es temporal porque legalmente tiene que serlo y, por lo tanto, su objeto cumple necesariamente la exigencia de temporalidad que la propia ley prescribe. Si ello fuera así, carecería de sentido que (RD 1445/1982 art.39.1) se exija a la **Administración Pública** contratante la **acreditación** de la **obra**, trabajo o servicio que se vaya a realizar y su exacta **localización** (letra a), así como la **duración** prevista tanto del total de la obra, trabajo o servicio, como de la actuación de los trabajadores por especialidades y categorías (letra c). Tales cautelas serían ciertamente superfluas si el carácter temporal de la contratación dimanara, simplemente, del hecho de que el trabajador contratado debe ser necesariamente un percceptor de la prestación o subsidio de desempleo que, obviamente, no dura indefinidamente.

**TS 22-1-14, EDJ 11900, EDJ 2014/11900, Rec 3090/12**

**NOTA**

*Reitera doctrina: TS 27-12-13, Rec 217/12, 2798/12 y 3214/12, revisando anteriores pronunciamientos.*

2. Tras la **jurisprudencia** sobre el tipo de **actividades de colaboración** que pueden desarrollar los perceptores de prestaciones de desempleo para las Administraciones Públicas (TS 27-12-13; 22-1-14), se establece que

los perceptores de prestaciones por desempleo que hubieran iniciado la realización de trabajos de colaboración social en las Administraciones Públicas con **anterioridad al 27-12-2013**, y que continúen desarrollando dicha actividad a 1-1-2015, pueden seguir desarrollando dicha colaboración hasta la **finalización de la percepción** de sus prestaciones, con sujeción a dicho régimen legal, cualesquiera que sean las actividades que desarrollen para la Administración correspondiente.

**RDL EDL 2014/219945, 17/2014, disp. final.2ª, BOE 30-12-14**

## Programa de Activación para el Empleo

### *Introducción*

Es un programa específico y extraordinario de carácter temporal, dirigido a personas desempleadas de larga duración con responsabilidades familiares que han quedado fuera del ámbito de la protección por desempleo hace al menos 6 meses, y que comprende políticas activas de empleo, actuaciones de intermediación laboral y una ayuda económica de acompañamiento de 6 meses máximos de duración del 80% del IPREM.

### *Desarrollo*

Pueden ser **beneficiarios** de este Programa las personas desempleadas que, careciendo de rentas superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, acreditando responsabilidades familiares, y presentando la solicitud de incorporación entre el 15-1-2015 y el 15-4-2016 en el Servicio Público de Empleo correspondiente, reúnan los siguientes **requisitos**:

**a)** Haber transcurrido al menos 6 meses desde el agotamiento de alguna de las siguientes ayudas o prestaciones: la Renta Activa de Inserción; el Programa Temporal de Protección e Inserción; el Programa de Recualificación Profesional de las Personas que Agoten su Protección por Desempleo, y haber cesado involuntariamente en un trabajo por cuenta ajena previamente al agotamiento de este derecho.

**b)** Estar inscrito como demandante de empleo a 1-12-2014, o que tenga interrumpida la inscripción debido a la realización de un trabajo por cuenta ajena, por tiempo inferior a 90 días.

**c)** Haber permanecido inscrito como demandante de empleo durante 360 días en los 18 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de incorporación al programa.

**d)** Carecer del derecho a la protección contributiva o asistencial por desempleo, o a la renta activa de inserción.

A estos efectos de la **carencia de rentas**, no se tienen en cuenta las rentas derivadas de las actividades compatibles con la ayuda y si tras el agotamiento de alguna de las prestaciones o ayudas citadas se hubiese percibido cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, deben haber transcurrido como mínimo 6 meses desde la finalización de las mismas.

No se considera desempleado quien en la fecha de solicitud de incorporación al mismo se encuentre **trabajando** por cuenta ajena **a tiempo parcial**.

Las **obligaciones** que deben cumplir los beneficiarios son:

**a)** Suscribir un **compromiso de actividad** (aceptar colocación adecuada; renovar la demanda de empleo; comunicar las variaciones de renta, patrimonio o de la unidad familiar; reintegrar las ayudas indebidamente percibidas; facilitar el correspondiente justificante de haber comparecido para cubrir las ofertas de empleo facilitadas; acreditar la búsqueda activa de empleo; proporcionar la documentación e información precisa;

autorizar que los Servicios Públicos de Empleo comuniquen la condición de beneficiario del programa y de la ayuda económica a las agencias de colocación así como a las empresas que lo soliciten; informar a las empresas de su condición de solicitante o beneficiario del programa cuando realicen actuaciones de búsqueda activa de empleo;

b) Acreditar ante el SEPE que durante el plazo de un mes a partir de la presentación de la solicitud han realizado, al menos, tres acciones de **búsqueda activa de empleo** (BAE), dentro de los 10 días hábiles siguientes al transcurso del citado plazo de un mes. Se considerarán actuaciones de BAE cada una de las siguientes: trabajo por cuenta propia o ajena; envío o presentación de currículos en, al menos, tres empresas distintas; realización de, al menos, una entrevista de trabajo; inscripción en, al menos, una agencia de colocación; inscripción como solicitante de empleo en, al menos, dos portales de empleo públicos o privados; presentación, al menos, a una oferta de trabajo gestionada por los Servicios Públicos de Empleo; cualesquiera otras ofertadas por los Servicios Públicos de Empleo y específicamente acciones formativas o acciones de información y actuaciones dirigidas al autoempleo y emprendimiento.

c) Participar en las acciones de mejora de la empleabilidad y búsqueda activa de empleo, previstas en el **itinerario individual y personalizado** de empleo que, con carácter previo al inicio del programa, les haya sido asignado por los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de un mes desde la solicitud. No obstante, si el Servicio Público de Empleo no hubiese podido realizar el itinerario en el citado plazo de un mes, para que la solicitud de admisión al programa sea aprobada, este itinerario debe

realizarse necesariamente antes del transcurso de los 3 meses de plazo que tiene el SEPE para resolver la solicitud.

Causan **baja definitiva en el programa** los beneficiarios que: incumplan las obligaciones derivadas del compromiso de actividad; causen baja voluntaria en el trabajo al que se acceda durante el programa; trabajen por cuenta ajena a tiempo completo o parcial, por un periodo de tiempo igual o superior a 90 días, cuando la empresa no proceda a descontar del salario que legal o convencionalmente corresponda al trabajador la ayuda económica que este perciba; trabajen por cuenta propia por un período superior a 180 días; accedan a una prestación por desempleo, subsidio por desempleo o renta agraria, u obtener otras pensiones, prestaciones o ayudas sociales; dejen de reunir el requisito de carencia de rentas o de responsabilidades familiares; se trasladen al extranjero; renuncien voluntariamente al programa; u obtengan o mantengan indebidamente la percepción de la ayuda económica.

Causan **baja temporal en el programa** los beneficiarios que: trabajen por cuenta ajena a tiempo completo o parcial por un periodo inferior a 90 días, cuando la empresa no proceda a descontar del salario que legal o convencionalmente corresponda al trabajador la ayuda económica que este perciba; trabajen por cuenta propia por un periodo inferior a 180 días; pierdan el requisito de rentas o responsabilidades familiares por un periodo inferior a 180 días.

El **desarrollo del programa en materia de activación** para el empleo consiste en que: con carácter previo a la admisión en el programa, el Servicio Público de Empleo competente asigna al beneficiario un tutor

individual que elabora el itinerario individual y personalizado de empleo en el plazo de un mes.

La **ayuda económica de acompañamiento** que pueden percibir los beneficiarios será igual al 80% IPREM y tendrá una duración máxima de 6 meses, si bien las acciones de inserción previstas en el programa pueden continuar realizándose con posterioridad a este plazo. Los efectos económicos se producen desde el día siguiente al transcurso del plazo de un mes a contar desde el día de la presentación de la solicitud de incorporación al programa, siempre que el solicitante acredite, en los 10 días hábiles siguientes a la finalización del período señalado, que durante el mismo ha realizado la BAE y que le ha sido asignado el itinerario individual y personalizado de empleo. Si transcurrido el citado periodo de un mes no se hubiera elaborado el itinerario individual y personalizado de empleo por el Servicio Público de Empleo competente, los efectos económicos de la ayuda sólo se producen a partir de la fecha en que quede acreditado que el solicitante tiene asignado dicho itinerario. El pago periódico se realiza por el SEPE dentro del mes siguiente al que corresponda el devengo.

La ayuda económica es **compatible** con: las ayudas de cualquier naturaleza que se pudieran obtener por la asistencia a acciones de formación profesional para el empleo; y con el trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial y de duración indefinida o temporal, hasta un máximo de 5 meses, siempre que el mismo se desarrolle en empresas o entidades que no formen parte del sector público, manteniéndose la percepción de la ayuda económica durante la vigencia del contrato por el



tiempo que le reste por percibir aquella hasta un máximo de 5 meses. Durante este tiempo, el empresario descuenta la cuantía de la ayuda económica del importe del salario que corresponda percibir al trabajador legal o convencionalmente, o proporcionalmente a la jornada en caso de contratación a tiempo parcial. Si bien, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo tanto de indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo como de bases de cotización a la Seguridad Social es el que, legal o convencionalmente, corresponda al trabajador. A esta contratación, le es de aplicación las bonificaciones o reducciones en las cuotas a la Seguridad Social que correspondan, con el límite del 80 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se hubiera formalizado, sin incluir las cuotas a la Seguridad Social. En el caso de extinción del contrato antes de finalizar la participación del beneficiario en el programa, y siempre que no se reúnan los requisitos de acceso a una prestación contributiva o subsidio por desempleo, el trabajador debe comunicar la citada extinción del contrato a la oficina de prestaciones del SEPE dentro de los 15 días siguientes a la misma, y reactivar el compromiso de actividad para mantener la participación en el programa y la percepción por el tiempo que reste de la ayuda económica de acompañamiento.

La ayuda económica es **incompatible** con: las rentas de cualquier naturaleza sobre los límites establecidos, sin que se computen a esos efectos las rentas que provengan de acciones o trabajos compatibles con la percepción de la renta; las prestaciones o subsidios por desempleo, o de la renta agraria; las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo; la realización

simultánea de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial, salvo cuando sea compatible; la percepción de cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las Administraciones Públicas.

**RDL EDL 2014/2144, 5216/2014, disp.final.3ª, BOE 20-12-14**

## 5. DESPIDO

### Modificación del procedimiento administrativo para reclamar al Estado los salarios de tramitación en juicios por despido

#### *Introducción*

Desde el 19-6-2014 está en vigor el nuevo procedimiento de reclamación al Estado de los salarios de tramitación reconocidos en juicios por despido. El objetivo es acortar plazos y la novedad estriba en que, por un lado, son competentes las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno para instruir y emitir propuesta de resolución sobre tales reclamaciones; por otro lado, la Dirección Gral de Relaciones con la Administración de Justicia es la competente para resolver y, en su caso, efectuar el pago correspondiente. Los expedientes que a 19-6-2014 estaban pendientes de resolución también se regulan por este nuevo procedimiento.

#### *Desarrollo*

Como es sabido, el **requisito fundamental** para que concurra la responsabilidad del Estado es que se declare la improcedencia del despido **transcurridos más de 90 días** hábiles desde que se tuvo por presentada la demanda (ET art.57). Los **sujetos legitimados** para proceder a la reclamación de los que excedan de dicho plazo de 90 días y las cuotas de Seguridad Social correspondientes son los siguientes:

1. El **empresario** que ha readmitido al trabajador y abonado los salarios de tramitación...

2. El propio **trabajador** despedido cuando no haya recibido los salarios por **insolvencia** empresarial (*ver nº 2645 Memento Social 2014*). Pudiendo reclamar los que excederían de dicho plazo de 90 días y las cuotas de Seguridad Social correspondientes.

La reclamación sólo es planteable una vez que dicha sentencia de despido sea firme y **sin que haya transcurrido un año** desde tal momento.

La **instrucción** del procedimiento corresponde a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, pudiendo presentarse ante cualquier registro administrativo o registro electrónico habilitado al efecto. Estas emiten una **propuesta de resolución** que se traslada a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia del Ministerio de Justicia que es quien **resuelve y abona**, en su caso, los salarios reclamados. La **resolución** de este último órgano -que debe realizarse transcurrido un mes desde la propuesta- pone fin a la vía administrativa. Transcurrido dicho plazo sin pronunciarse se entiende desestimada la solicitud. En vía judicial es competente el orden jurisdiccional social según procedimiento específico (LRJS art. 116, 117, 118 y 119).

El escrito de reclamación ante la administración debe acompañarse de la siguiente **documentación**:

**a) Copia testimoniada de la demanda de despido**, de la sentencia que declare su improcedencia y de la resolución judicial por la que se determine la readmisión del trabajador, o comparecencia al efecto.

**b) Certificación expedida por la Secretaría del órgano jurisdiccional** o Tribunal Superior de Justicia correspondiente, haciendo constar la **cronología del procedimiento** ante el mismo a efectos del cómputo del tiempo que exceda de los 90 días hábiles (LRJS art. 119), especificando el **motivo de la suspensión**, en su caso, o la no existencia de ésta. En todo caso, deben figurar las **fechas de:** despido, presentación de la demanda, sentencia y notificación y firmeza de la misma.

**c) Documentación que acredite fehacientemente el pago al trabajador de los salarios** que se reclamen, así como certificación original de la Tesorería General de la Seguridad Social relativa a las **cuotas ingresadas** respecto del trabajador despedido por la empresa reclamante, con desglose mensual de cuota patronal y cuota obrera, referida al periodo comprendido entre la fecha del despido y la de la notificación de la sentencia por la que se declara el despido improcedente.

**d) Informe de vida laboral del trabajador.** En caso de haber prestado **servicios para otra empresa** en el período de responsabilidad estatal, debe aportarse documentación acreditativa de los salarios percibidos durante ese período. Si, en estos casos, el empresario **no pudiera obtener el informe** de vida laboral del trabajador, habrá de ser la correspondiente Área o Dependencia de Trabajo e Inmigración quien lo solicite de oficio.

**e) En el supuesto de que se nombre un representante para la tramitación,** se exige presentar el poder notarial en que se haga constar expresamente el otorgamiento de dicho poder. También se puede otorgar poder ante funcionario competente de la Delegación o Subdelegación de

Gobierno, debiendo personarse, a tal fin, en sus dependencias, representante y representado.

Respecto a la **documentación específica** a presentar en el caso de que reclame el trabajador de una **empresa declarada insolvente o en concurso** de acreedores ver nº 2645 *Memento Social 2014*.

**Instrucción:** la Delegación o Subdelegación del Gobierno ha de emitir **propuesta de resolución** dentro del **plazo** de los 15 días siguientes al de la fecha de entrada de la reclamación en el registro del órgano competente para su tramitación. En los casos en que no exista constancia suficiente en la **documentación** presentada, se han de requerir los informes que se consideren necesarios a los órganos competentes, lo que da lugar a la suspensión del procedimiento. También se suspende el procedimiento durante el plazo de subsanación de deficiencias de la solicitud por el interesado. La propuesta de resolución, junto con la documentación exigida se remite, a la mayor brevedad posible y en todo caso antes de que venza el plazo de 15 días, a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

**Resolución** de la Dirección General de Relaciones con la Administración de justicia en el plazo de un mes desde que se recibe la propuesta.

Téngase en cuenta que respecto de **despidos previos a** la entrada en vigor de la reforma laboral, esto es, el **12-2-2012** los salarios de tramitación y la propia reclamación de salarios de tramitación también procedía en el caso de opción por la indemnización.

**RD 418/2014, BOE 18-6-14**

## Límite de la indemnización por despido improcedente en trabajadores contratados antes del 12-2-2012

### *Introducción*

Se aplica el límite de 42 mensualidades (1.260 días) a la indemnización por despido improcedente de los trabajadores contratados antes del 12-2-2012 siempre que en esa fecha superen los 720 días (24 mensualidades) de indemnización. Estos trabajadores pueden incrementar el tope -hasta las mencionadas 42 mensualidades- computando la antigüedad generada por los tiempos trabajados con posterioridad a 12-2-2012. En suma, el TS parece permitir en el caso de despido improcedente de trabajadores contratados desde el 13-2-1984 hasta el 12-2-1996 alcanzar el tope indemnizatorio de las 42 mensualidades.

### *Desarrollo*

En relación con la indemnización por despido improcedente de los trabajadores **contratados antes del 12-2-2012** se estableció una normativa transitoria dónde se fijaban las **dos** siguientes **normas** (tanto por el RDL 3/2012 disp. trans 5ª y asumida en lo que aquí interesa de forma idéntica por la L 3/2012 disp. trans. 5ª):

**1.** El cálculo en **dos tramos temporales** con distinta indemnización, esto es, se “calculará a razón de **45 días de salario** por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en

vigor (12-2-2012) y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior” .

2. Respecto del límite o **tope de indemnización** se estableció que: “el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario (24 mensualidades), salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a 12-2-2012 resultase un **número de días superior**, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades (1.260 días), en ningún caso.”

El TS se pronuncia sobre el cálculo de la indemnización por despido improcedente de dos trabajadoras que **a fecha de despido superaban el límite de 720 días** y que podían acceder al tope de 42 mensualidades. Lo **llamativo de la sentencia** es que considera que la antigüedad acreditada a 12-2-2012 puede incrementarse, en todo caso, por el tiempo de trabajo posterior a esa fecha pudiendo alcanzar las 42 mensualidades por esa vía. La sentencia del TS casa y anula la sentencia recurrida (TSJ Burgos 21-6-13, Rec 281/13) y se alinea con la interpretación que sobre el límite de la indemnización establecido en la transitoria realizaba la sentencia de contraste (TSJ Extremadura 16-7-13, Rec 239/13).

Veamos los **casos controvertidos** para entender el alcance de este pronunciamiento.

La primera trabajadora fue **contratada a 18-3-1980 y despedida a 18-10-2012**. Esta trabajadora ya había alcanzado en el primer tramo de cálculo el límite de las 42 mensualidades (1.260 días) sin necesidad de computar ningún tiempo posterior a 12-2-2012. Hay que tener en cuenta que, como



se refleja en los diferentes Mementos, todo trabajador despedido improcedentemente de un trabajo para el que fue contratado antes del 12-2-1984 estaría en esta situación.

La segunda trabajadora fue **contratada el 3-10-1989 y despedida a 18-10-2012**. Esta trabajadora en el primer tramo -previo a 12-2-2012 (por los 22 años y 5 meses trabajados) tiene derecho a una indemnización de 1008 días superando los 720 días lo que la hace acreedora del límite de 42 mensualidades (1.260 días). En este caso, y aquí esta la **novedad interpretativa**, el TS considera que hay que seguir incrementando el monto de la indemnización computando el período trabajado entre el 12-2-2012 y el 18-10-2012 lo que la hace acreedora de una indemnización de 1.030 días. De esta interpretación se deriva que si hubiera seguido trabajando después del 12-2-2012 un período superior podría haber alcanzado el tope de las 42 mensualidades.

Esta nueva interpretación del TS es sin dudamás **tuitiva para los intereses de los trabajadores** que la reflejada en los Mementos. Partiendo del tenor literal de la norma se entendía que, superados los 720 días de indemnización a 12-2-2012 pero no alcanzados los 1.260 días, el trabajador -con independencia de la fecha de despido- sólo podría ser acreedor de dicho tope (en el caso de la segunda trabajadora 1.008 días). Este tope o "**importe indemnizatorio máximo**" se entendía que no se incrementaba aunque se continuará trabajando con posterioridad a 12-2-2012. En suma, no se contemplaba la posibilidad admitida ahora por el TS y que permite en el caso de despido improcedente de **trabajadores**

**contratados desde el 13-2-1984 hasta el 12-2-1996** alcanzar el tope de las 42 mensualidades.

**TS unif doctrina 29-9-14, EDJ 188311 Rec 3065/13**

## 6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

### Novedades en materia de actividad, autorización, garantía, registro y obligaciones de información

#### *Introducción*

La autorización administrativa de las ETT pasa a ser única con eficacia en todo el territorio nacional y sin límite de duración, entre otras novedades.

#### *Desarrollo*

Las ETT sufren varias modificaciones en su regulación que pueden agruparse del siguiente modo:

**1) En cuanto a su actividad:** además de como agencias de colocación, también van a poder desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

**2) En materia de la autorización administrativa:**

- va a ser única, con eficacia en todo el territorio nacional y sin límite de duración;

- entre los requisitos para obtenerla se añade la necesidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones indemnizatorias y la posibilidad de incluir en su denominación el término abreviado «ETT»;

- el número mínimo de trabajadores con contrato indefinido para prestar servicios desde su dirección cuando el número de trabajadores cedidos fuera superior a cinco mil debe ser de, al menos, 60;
- el número mínimo de trabajadores con contrato indefinido debe mantenerse durante todo el tiempo de actividad de la empresa de trabajo temporal, adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos gestionados;
- la concesión, previo informe, la realiza el órgano competente de la Comunidad Autónoma si la ETT dispone de centros de trabajo en el territorio de una sola Comunidad o la DGE del MESS, si dispone de centros de trabajo en dos o más CCAA;
- la solicitud debe resolverse en el plazo de un mes;
- expira cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.

**3)** Por lo que se refiere a las **obligaciones** a cumplir para que la autoridad laboral no inicie un procedimiento de extinción de la autorización, debe:

- mantener una estructura organizativa que responda a la actividad efectivamente desarrollada;
- actualizar anualmente la garantía financiera.

**4)** En el caso de la **garantía financiera**, sus características no han variado en el caso del primer año de ejercicio. Sin embargo, en el caso de los ejercicios subsiguientes debe alcanzar un importe igual al 10% de la masa salarial del ejercicio económico anterior y en ningún caso inferior al del primer año tomando en consideración la cuantía del SMI vigente en cada momento. Debe actualizarla anualmente mientras dure su actividad.

5) Los datos que obren en los **Registros** de las autoridades competentes y que deban incorporarse a una **base de datos común** cuya gestión, en soporte electrónico, corresponda a la DGE del MESS han de ser determinados reglamentariamente.

6) En las **obligaciones de información** a la autoridad laboral se añaden los datos relativos a la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior. La autoridad laboral que reciba cualquiera de las informaciones obligadas debe comunicarla a la autoridad laboral de las CCAA afectadas, así como, en su caso, a la DGE del MESS, para lo que puede utilizar la base de datos antes referida.

7) Si la empresa deja de disponer de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma cuya autoridad laboral hubiera concedido la autorización, pasa a ser **autoridad laboral competente** la de la Comunidad Autónoma en la que disponga de centro de trabajo o la DGE del MESS si dispone de centros en dos o más CCAA. En el caso de ETT que solo tengan centros de trabajo en Ceuta o Melilla, pasa a serlo la respectiva Delegación del Gobierno (L 14/1994 disp.adic.5ª).

8) Con el objeto de armonizar el **régimen sancionador** con la nueva regulación descrita en los números anteriores, se elimina como infracción grave la puesta a disposición de trabajadores en ámbitos geográficos para los que no se tenía autorización administrativa. También se actualiza la terminología utilizada en algunas infracciones muy graves, sin que se vean sustancialmente modificadas.

**L 14/1994 art.1, 2, 3, 4 y 5 redacc RDL 8/2014 art.116;**

**RDLeg 5/2000 art.18.2.f) derog RDL 8/2014 disp.derog.única.2.b);**

**RDLeg 5/2000 art.18.3.a), c) y d) redacc RDL 8/2014 art.119.2, BOE 5-7-14**

**NOTA**

*Las empresas que tuvieran autorización, provisional o definitiva, **vigente a 5-7-2014** para el ejercicio de la actividad de ETT pueden desarrollar su actividad, por tiempo ilimitado, y en todo el territorio nacional, sin necesidad de nueva autorización. En estos casos, la autoridad laboral competente es la que hubiera concedido la autorización inicial o, en caso de que esta hubiera sido objeto de ampliación o reducción, la que hubiera concedido la última autorización (L 14/1994 disp. trans. única).*

## 7. EMPRESAS EN DIFICULTADES

### Nulidad del despido colectivo

#### *Introducción*

Es nulo el despido colectivo en el que no existe una verdadera negociación durante el periodo de consultas, ya que el empresario se limita a comunicar que no existe ni un euro para los trabajadores, como consecuencia, además, de una maniobra fraudulenta previa. El orden social es competente para analizar aquellas operaciones realizadas por la empresa - aunque sean de naturaleza mercantil, como lo es una operación de cesión de créditos- que, por su proximidad al inicio del procedimiento de despido colectivo, por el carácter de los intervinientes y por el resultado económico que producen, puedan llevar a la conclusión de que han sido implementadas para vaciar de contenido la negociación de buena fe que tiene el empresario en el período de consultas.

#### *Desarrollo*

Una empresa notifica a los trabajadores el 15-11-12 la iniciación del periodo de consultas para **extinguir todos sus contratos** de trabajo por causa económica. El periodo de consultas, sin embargo, **no empieza** hasta once días más tarde. Los trabajadores alegan que no es posible llevar a cabo un verdadero período de consultas **en un solo día**, dado que el plazo legal de quince días (ET art.51.2) termina al día siguiente. El día 3-12-12 se celebra una segunda y última reunión en la que el empresario **se limita a repetir** lo mismo que en la reunión anterior:

que la liquidez de la empresa en el momento actual es de 0,00 €. El período de consultas finaliza sin acuerdo. Los trabajadores reciben sendas cartas de despido sin cumplir el plazo de preaviso y sin poner a su disposición ni la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio ni los salarios correspondientes al preaviso no realizado. En esas cartas, la empresa **hace constar:** **a)** La disminución de ingresos o ventas, así como las pérdidas, que han tenido lugar. **b)** Las deudas con proveedores. **c)** Que las obras a realizar por la empresa, desde hace unos 6 meses son inexistentes. **d)** Que la liquidez de la empresa es de 0,00 euros. El 8-10-12 -es decir, un mes y algunos días antes de la comunicación inicial del despido colectivo la empresa **procedió a ceder a otra entidad todos los créditos que ostentaba** contra sus empresas deudoras, constando en autos la escritura notarial de dicha cesión.

Se considera que **no ha habido verdadera negociación** de buena fe y que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, aparte de que la causa económica no consta acreditada. Así pues, la nulidad de las extinciones es patente, comenzando por el carácter fraudulento de la operación extintiva. El deber de negociación de buena fe fue una verdadera farsa -dos reuniones-. Y es que, como consecuencia de la **anterior maniobra fraudulenta**, todo el contenido de ese período de consultas consistió, literalmente, en que el empresario comunicó a los trabajadores que no había ni un euro para ellos.

La empresa considera que ha habido un **abuso y exceso de jurisdicción** al considerar que el empresario descapitalizó íntegramente la empresa y sólo después, conseguida la formalidad de la insolvencia, procedió a abrir consultas negociadoras en las que obviamente por su parte no había nada que negociar, ni siquiera el pago de una indemnización mínima. Considera



que el TSJ realizó afirmaciones de tipo económico, financiero y mercantil que sólo le corresponde llevar a cabo, en su caso, al Juez del concurso tras un minucioso y exhaustivo análisis de los hechos económicos y jurídicos realizado mediante expertos (administradores concursales).

El **orden jurisdiccional social** tiene la competencia en materia de despidos colectivos. Naturalmente, al actuar esa competencia el tribunal no está limitado para poder analizar todas aquellas operaciones realizadas por la empresa - aunque sean de naturaleza mercantil, como lo es una operación de cesión de créditos- que, por su proximidad al inicio del procedimiento de despido colectivo, por el carácter de los intervinientes y por el resultado económico que producen, puedan llevar a la conclusión de que han sido implementadas para vaciar de contenido la negociación de buena fe que tiene el empresario en el período de consultas de dicho procedimiento. No hacerlo así sería una **dejación de funciones** por parte del juzgador de lo social que, desde luego, no puede convertirse en observador inerte y mudo de cuanto acontece alrededor de un fenómeno, como son los despidos colectivos, en que está afectado seriamente el derecho al trabajo de una serie de personas, amenazadas de perder un bien escasísimo, como es el puesto de trabajo, sin compensación económica alguna salvo la que, en su caso, ante la insolvencia empresarial, le pueda brindar limitadamente el FOGASA, con lo que también queda negativamente afectado dicho organismo público.

**TS 11-4-14, EDJ 147567, EDJ 2014/147567, Rec 170/13**

## 8. FOMENTO DE EMPLEO

### Establecimiento de una tarifa plana reducida de las cotizaciones para nuevas contrataciones indefinidas.

#### *Introducción*

Entre el 25-2-2014 y el 31-12-2014, cuando se cumplan las condiciones y requisitos establecidos, la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes se reduce, en los supuestos de contratación indefinida, siempre que suponga creación de empleo neto, a la cuantía de 100 €/mes, en los supuestos de contratos celebrados a tiempo completo, siendo de 75 ó 50 €/mes en los contratos a tiempo parcial en función de la jornada de trabajo que se realice. Estas reducciones se van a aplicar durante un período de 24 meses, si bien, y durante los 12 meses siguientes, las empresas con menos de 10 trabajadores también van a tener derecho a obtener una reducción del 50 % de la cotización por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado de manera indefinida.

#### *Desarrollo*

Para los contratos indefinidos que se celebren **entre el 25-2-2014 y el 31-12-2014**, y durante un período de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, que debe formalizarse por escrito, la

**aportación empresarial** a la cotización por contingencias comunes se reduce a las siguientes **cuantías**:

**a)** Si la contratación es **a tiempo completo**, 100 €/mes.

**b)** Si la contratación es **a tiempo parcial** cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a la de un trabajador a tiempo completo comparable en:

- un 75 %, 75 €/mes;

- un 50 %, 50 €/mes.

Finalizado el período de 24 meses, y **durante los 12 meses siguientes**, las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de 10 trabajadores tienen derecho a una reducción equivalente al 50 % de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida.

Para beneficiarse de estas reducciones, el empresario debe cumplir con los siguientes **requisitos**:

**a)** Hallarse al **corriente** en el cumplimiento de sus **obligaciones tributarias y de Seguridad Social**, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. Si durante el período de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las esas obligaciones,, se produce la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

**b)** **No haber extinguido**, en los 6 meses anteriores a la celebración de los que dan derecho a la reducción, **contratos de trabajo** por causas

objetivas, por despidos disciplinarios -declarados unos y otros judicialmente como improcedentes- o por despidos colectivos, sin que se tengan en cuenta las extinciones producidas antes del 25-2-2014.

**c)** Celebrar contratos indefinidos que supongan un **incremento** tanto del **nivel de empleo indefinido** como del **nivel de empleo total de la empresa**, tomando para el cálculo de dicho incremento como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato.

**d) Mantener** durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato con aplicación de la reducción, tanto el **nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total** alcanzado, al menos, con dicha contratación, examinándose dicho mantenimiento cada 12 meses. Para ello, se van a utilizar el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito. A dichos efectos, no se van a tener en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

**e) No** haber sido excluido del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas **infracciones** graves o muy graves.

Estas reducciones **no son de aplicación:**

**a)** Relaciones laborales de carácter especial.

**b)** Contrataciones

- que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del

empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. Se exceptúa la contratación de los hijos de un trabajador autónomo, menor de 30 años, o mayor de dicha edad cuando tengan especiales dificultades para su inserción laboral (ver nº 665 Memento Social 2014);

- de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el RGSS;

- de empleados públicos (L 22/2013 art.20, 21 y disp.adic.20ª y 21ª);

- de trabajadores contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados unos y otros judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción, sin que se tengan en cuenta las extinciones producidas antes del 25-2-2014;

- de trabajadores que en los 6 meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido, sin que ello sea de aplicación a los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25-2-2014.

**c)** A la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción.

Si se **incumplen** las **condiciones** señaladas, el empresario está obligado a reintegrar las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de

demora correspondientes. Si el **incumplimiento** es del requisito de **mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del total**, la reducción va a quedar sin efecto y el empresario debe proceder al reintegro, en el porcentaje señalado en la norma según el momento en que se produzca dicho incumplimiento, de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción, sin que proceda en este caso exigir recargo e interés de demora.

Estas reducciones no van a afectar a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se deben calcular aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

La aplicación de estas reducciones es **incompatible** con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar, y ha de ser objeto de control y revisión por la TGSS y por la ITSS.

**RDL EDL 2014/14858, 3/2014, BOE 1-3-14**

## 9. JUBILACIÓN

### Convenios especiales y acceso a la pensión de jubilación en el marco de la legislación vigente a 31-12-2012

#### *Introducción*

La posibilidad legal de que las personas con relación laboral extinguida antes del 1-4-2013 y que no volvieran a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de Seguridad Social puedan ampararse en la normativa sobre jubilación vigente a 31-12-2012, esta siendo interpretada cada vez de forma más restrictiva por la Administración de la Seguridad Social. Desde el 1-8-2014 se considera que la suscripción de un convenio especial supone tal inclusión y obliga a la aplicación de la normativa vigente mucho menos generosa. Ante la polémica suscitada es posible que se reconsidere o se matice esta última interpretación.

#### *Desarrollo*

Como es sabido, se sigue aplicando la **norma reguladora de la jubilación vigente a 31-12-2012** (en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones) a las pensiones que se causen antes de 1-1-2019, que se encuentre en alguno de los supuestos recogidos en la L 27/2011 disp. final 12ª.2. redacc RDL 5/2013.

El primero de los supuestos legales, cuya redacción fue modificada por el RDL 5/2013, se refiere a personas cuya relación laboral se haya **extinguido antes de 1-4- 2013**, siempre que con posterioridad a tal fecha **no vuelvan a quedar incluidas** en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. Antes de ese cambio normativo se refería escuetamente a las personas cuya relación laboral se hubiera extinguido con carácter previo a la publicación de la L 27/2011 en el BOE de 2-8-11. Las personas incluidas en este supuesto, entre otros derechos, mantenían el de jubilarse anticipadamente a los 61 años (no a los 63 años como exige la regulación actual de la jubilación anticipada si tienen 35 años de cotización efectiva). Este supuesto fue **interpretado internamente** en marzo de 2013 por la Subdirección General de Prestaciones que entendió que para la aplicación de la normativa anterior no era óbice que se suscribiera un **Convenio especial** (DGINSS Instrucción 22-3-2013). Instrucción interna de la Administración de la Seguridad Social que, como es sabido, no se publica y no es una norma jurídica. Al amparo de dicho criterio muchos trabajadores suscribieron tales convenios, abonados completamente a su costa, tras agotar la prestación por desempleo con el **objetivo** de mantener una mayor base reguladora de su futura.

Sin embargo, **en junio de este año**, tras alguna discrepancia interna, el INSS cambió de criterio (DGINSS Instrucción 13-6-2014, RJ 97/2014) y diferenció **dos supuestos** en función del convenio suscrito:

- si era un convenio especial **común** se aplicaba la legislación nueva.
- si se trataba de un convenio especial de trabajadores **perceptores del subsidio de desempleo** con derecho a cotización por la contingencia de



jubilación (OM TAS/2865/2003 art. 24), se permitía la aplicación de la normativa previa.

Finalmente, en **agosto de este año** y poniendo fin a esta deferenciación entre tipos de convenios las gestoras la DGOSS decide cambiar su criterio de junio, aplicando ante cualquier convenio especial la normativa nueva, entendiendo que su suscripción implica su inclusión en alguno de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social (DGINSS Instrucción 1-8-2014, RJ 97/2014).

Esta **nueva y polémica interpretación** supone en la práctica frustrar las expectativas de muchos desempleados que, después de haber suscrito un Convenio -que creían beneficioso- y hacer el esfuerzo de afrontar su coste, no pueden jubilarse anticipadamente hasta dos años después. Desde luego, muchos de ellos no podrán seguir haciendo frente al pago del Convenio y sufrirán una bajada sustancial de su base reguladora.

Ante las **reclamaciones de los afectados** parece posible que la Administración de la Seguridad Social reconsidere o al menos matice la última interpretación realizada en agosto. A la espera de este **nuevo criterio**, de momento la tramitación de estos expedientes se está centralizando en la Subdirección General de Prestaciones.

## **L 27/2011 disf. final 12ª.2.a)**

### **NOTA**

*Esta exigencia de **no quedar de nuevo incluido** en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social no se recoge respecto de los **ceses anteriores a 1-4-2013** incluidos en el segundo supuesto al que se aplica la normativa transitoria. En efecto, también se les aplica la normativa de jubilación vigente a 31-12-2012 a las personas con relación*

*laboral **suspendida o extinguida** como consecuencia de decisiones adoptadas en EREs, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, **aprobados, suscritos o declarados** con anterioridad a 1-4-2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1-1-2019 (L 27/2011 disp. final 12ª.2.b) redacc RDL 5/2013).*

## 10. PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO

### Denegación de pensión de viudedad a pareja homosexual sin vínculo matrimonial

#### *Introducción*

La exigencia de vínculo matrimonial para acceder a pensión de viudedad aplicable a una pareja de hecho homosexual, no atenta contra el derecho a la igualdad con respecto a las parejas heterosexuales, por cuanto el TCo entiende legítima tanto la anterior política legislativa como la actual.

#### *Desarrollo*

La duda de **constitucionalidad** se refiere concretamente a si el precepto que recoge que : “Tendrá derecho a la pensión de viudedad ... el cónyuge superviviente cuando, al fallecimiento de su cónyuge ...” (LGSS art.174.1), en la medida en que sólo reconoce la pensión de viudedad al **cónyuge supérstite**, pudiera suponer una vulneración del derecho a la igualdad (Const art.14), al llevar consigo una **desigualdad** de trato de las parejas homosexuales respecto de las parejas heterosexuales, y por tanto una **discriminación** por razón de la orientación sexual (proscrita en el segundo inciso de la Const art.14), toda vez que al no existir, en el momento en que se le denegó la pensión, posibilidad legal de contraer matrimonio entre personas del mismo sexo, las **parejas estables homosexuales** nunca podían encontrarse en la situación legal exigida por

el precepto citado, con la consiguiente imposibilidad de acceder a la pensión de viudedad.

Hay que tener en cuenta que aunque el **marco legal** sobre el que se plantea la cuestión de inconstitucionalidad ha sido **modificado** con posterioridad a que se plantease el recurso de amparo del que trae causa la cuestión -a través, sustancialmente, de la reforma del CC art.44 en materia de derecho a contraer matrimonio, o de la propia LGSS art.174-, tal modificación no hace inaplicable el marco legal anterior a aquel supuesto. Así pues, en el presente caso, la modificación del marco legal referido a la pensión de viudedad no permite apreciar la desaparición sobrevenida del objeto de la cuestión interna de inconstitucionalidad, pues el **marco legal vigente en el año 2002** es el **aplicable** al estar determinado por la fecha del hecho causante de la prestación pretendida por el recurrente en amparo (6-8-2002, momento en que se produjo del fallecimiento del pensionista conviviente de hecho). En dicha fecha se exigía como requisito para la percepción de la prestación de viudedad el **vínculo matrimonial**, vínculo que no podían contraer las **personas del mismo sexo**.

Entiende el **TCo** que hay que examinar si la causa que en el presente supuesto limita la libertad de contraer el vínculo matrimonial es una causa que pugne con los **principios y reglas constitucionales**. Al respecto, hay que tener en cuenta que la configuración del matrimonio como unión que sólo cabe entre personas de diferente sexo es una **opción del legislador** acorde con nuestra Constitución, sin que ello implique, no obstante, que esa sea la única configuración constitucionalmente legítima de la institución. Por ello, la exigencia del vínculo matrimonial como

presupuesto para acceder a la pensión de viudedad establecida dentro del sistema de Seguridad Social no pugna con la Const art.14, ni tampoco las medidas de los poderes públicos que otorguen un trato distinto y más favorable a la unidad familiar basada en el matrimonio que a otras unidades convencionales. Y ello implica que los poderes públicos pueden otorgar un trato de privilegio, como la pensión de viudedad, a la unión familiar constituida por hombre y mujer frente a una unión homosexual. Es más, el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos** estimó que el trato diferenciado dispensado a las relaciones homosexuales entraba dentro del legítimo margen de apreciación del Estado.

Ha de ser, por tanto, el **legislador** -en modo alguno este Tribunal actuando de legislador positivo retrospectivo y comprometiendo desembolsos económicos del erario público- el que, en su caso, decida, al hilo de los cambios sociales, cuál es el momento en que procede extender la pensión de viudedad a otros supuestos y con qué alcance. Y, al respecto, las uniones homosexuales quedaban fuera de la esfera de protección porque la configuración del **matrimonio** en aquel momento era una **configuración clásica o tradicional** del mismo, que respondía a la idea de que uniones homosexuales y heterosexuales tenían una funcionalidad distinta dentro de la sociedad.

**TCo 92/2014, EDJ 2014/88283;**

**TCo 93/2014, EDJ 2014/88293;**

**TCo 98/2014, EDJ 2014/112841**

## 11. RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Valor de la retribución en especie a efectos de la base de cotización y conceptos excluidos de la misma en el Rgto de cotización.

#### *Introducción*

Armonización de los conceptos retributivos que conforman la base de cotización con la legislación vigente, estableciéndose las reglas de valoración de las distintas percepciones en especie, bien por su valor nominal, bien por el coste medio que suponga para el empresario la entrega del bien, derecho o servicio objeto de percepción, excepto en tres casos: utilización de una vivienda o utilización o entrega de vehículos; prestación del servicio de educación por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, así como la prestación del servicio de guardería; y los préstamos concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero. Por último, se amplía, una vez más, el plazo de liquidación e ingreso de la cotización correspondiente a las primeras mensualidades de los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización.

#### *Desarrollo*

Se mantiene que constituye la **base de cotización** la remuneración total del trabajador, en dinero o en especie, junto con las percepciones de vencimiento superior al mensual.

## Valoración de la retribución en especie

En cuanto a la retribución en especie, se recoge, en iguales términos, que la constituyen la **utilización, consumo u obtención**, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda. Y se especifica, respecto de su valoración, que:

**a)** La **entrega por el empresario** al trabajador de importes en metálico y, ahora también, de vales o cheques de cualquier tipo, para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, se valoran por la totalidad de su importe. También se añade a la redacción que se valoran por la totalidad de su importe: las acciones o participaciones entregadas por los empresarios a sus trabajadores que se valoran en el momento en que se acuerda su concesión; las primas o cuotas satisfechas por los empresarios a entidades aseguradoras para la cobertura de sus trabajadores; las contribuciones satisfechas a planes de pensiones; y las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas, a excepción de las relativas a la incapacidad temporal.

**b)** Con carácter general, la valoración de las percepciones en especie satisfechas por los empresarios viene determinada por el **coste medio** que suponga para los mismos la entrega del bien, derecho o servicio objeto de percepción, siendo tal el resultado de dividir los costes totales que suponga para la empresa la entrega de un bien, derecho o servicio directamente imputables a dicha retribución entre el número de perceptores potenciales de dicho bien, derecho o servicio.

**c)** No obstante, cuando se trate de la prestación del **servicio de educación** en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado, su valoración viene determinada, en el momento de inicio del curso escolar correspondiente, por el coste marginal que suponga para la empresa la prestación de tal servicio, entendiendo este como el incremento del coste total directamente imputable a la prestación que suponga para el centro educativo un servicio de educación para un alumno adicional de la etapa de enseñanza que corresponda. Asimismo, la valoración del resto de servicios educativos prestados por los centros autorizados en la atención, cuidado y acompañamiento de los alumnos, viene determinada por el coste marginal que suponga para la empresa la prestación de tal servicio. Esta misma valoración se aplica a la prestación por medios propios del empresario del servicio de guardería para los hijos de sus empleados.

**d)** La utilización de una **vivienda** propiedad o no del empresario o la utilización o entrega de **vehículos** automóviles se valora en los términos previstos para estos bienes en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006 art.43).

**e)** Los **préstamos** concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero se valoran por la diferencia entre el interés pagado y el referido interés legal vigente en el respectivo ejercicio económico.



## Conceptos excluidos de la base de cotización

Al igual que en la LGSS, se recoge que **únicamente** no se computan en la base de cotización los siguientes conceptos:

1. En caso de **desplazamiento** del trabajador ya no se recogen como conceptos excluidos las dietas y asignaciones para gastos, sino los **gastos de manutención y estancia** así como, ya se recogía, los gastos de **locomoción**, manteniéndose también los términos y cuantías de exclusión, con alguna modificación de redacción. Si bien, respecto de los gastos de locomoción se especifica que están excluidos de la base de cotización en su totalidad cuando se utilicen medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.
2. Las **indemnizaciones** por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses, en los términos establecidos en la LGSS art.109.2.c. Y se aclara que, de superar el importe de estas indemnizaciones los límites establecidos en el citado artículo, el exceso a incluir en la base de cotización se prorroga a lo largo de los 12 meses anteriores a aquel en que tenga lugar la circunstancia que las motive.
3. Las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones por **incapacidad temporal** concedidas por las empresas.
4. Las asignaciones destinadas a satisfacer **gastos de estudios** del trabajador pero sólo cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
5. Las **horas extraordinarias** en iguales términos que antes de la modificación, salvo en la base de cotización por accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales y sin perjuicio de la cotización adicional establecida.

## **Ampliación del plazo para la cotización de los nuevos conceptos de la base de cotización**

El plazo para la liquidación e ingreso de la cotización correspondiente a las primeras mensualidades de los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización, como consecuencia de la modificación de la LGSS art.109, correspondiente a los **períodos** de liquidación de **diciembre de 2013 a julio de 2014**, es, sin aplicación de recargo o interés alguno, hasta el 30 de septiembre de 2014.

**RD 2064/1995 art.23, redacc. RD 637/2014, EDL 2014/116856 BOE 26-7-14**

### **NOTA**

*La modificación del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, con entrada en vigor el 27-7-2014, tiene como objetivo su armonización a la regulación legal vigente sobre los conceptos excluidos de la base de cotización, tras la modificación de la LGSS art.109 por el RDL 20/2012 y el RDL 16/2013.*

## 12. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### Participación de los trabajadores en la modificación de condiciones de trabajo

#### *Introducción*

En la realización del periodo de consultas para proceder a una modificación sustancial de condiciones de trabajo y para evitar dilaciones en la realización del periodo de consultas, pueden ser admitidas otras formas de representación mas amplias como secciones o federaciones sindicales a falta de las estatutariamente establecidas.

#### *Desarrollo*

Una federación sindical presentó demanda de conflicto colectivo solicitando la declaración de nulidad de una modificación sustancial impuesta unilateralmente por la empresa y consistente en el cambio del porcentaje del sistema de la retribución variable o bono. La demanda se estimó por la Audiencia Nacional, pero el **Tribunal Supremo**, estimó el recurso de la empresa con entre otros los siguientes argumentos:

**A)** Cuando la empresa decidió modificar el plan de retribución variable de la empresa, se dirigió para **iniciar el periodo de consultas**, por un lado a los comités de empresa de los centros que los tenían y, por otro, a los trabajadores de los centros donde no se había constituido tal representación indicándoles que estaban facultados para nombrar

representantes y dándoles la opción de elegir a estos efectos entre los de los dos comités de empresa existentes o bien la Comisión Negociadora conjunta del proceso de modificación del plan de retribución variable, aunque no constaba la composición de esta última. Además, se les dio acceso a la información manejada en el período de consultas, a través de una herramienta de la intranet corporativa.

**B)** En las diversas **reuniones del periodo de consultas** participaron miembros de los citados comités y de las secciones sindicales existentes en la empresa así como un representante de la Federación de Industria de uno de los sindicatos. Durante las mismas, se les explicaron las causas de la propuesta y se les puso a disposición un documento en el que se reflejaban los resultados financieros consolidados de la Compañía. Además, a requerimiento de los representantes de los trabajadores aportó documentación adicional que se entregó en CD y se colgó en la intranet.

**C)** Posteriormente, la empresa comunicó a los trabajadores que, tras haberse sustanciado este **periodo sin alcanzar acuerdo**, procedía a modificar los planes de retribución variable de la Compañía.

**D)** Aunque la Audiencia Nacional no ha reconocido capacidad negociadora a la Federación Sindical y la atribución directa de representación a los dos comités existentes ha sido modificada legalmente - lo que no afecta al supuesto concreto- **no ha existido una negativa empresarial** a admitir una representación otorgada por los trabajadores sin representación legal sino por el contrario la inactividad de estos que pudo deberse a una atribución oficiosa a los dos comités no puede obstaculizar indefinidamente el periodo de consultas,

E) Como consecuencia lógica y correlativa de facilitar de este modo la participación de los trabajadores es cumplir la previsión legal para que el **plazo del periodo de consultas corra su curso** hasta su finalización .

F) En definitiva, **no cabe apreciar incumplimiento por parte de la empresa** ni una acción encaminada a obstaculizar la designación de representantes o de interlocutores de los trabajadores que no pertenecían a los centros de trabajo con tal representación y, por el contrario, no consta ninguna acción de aquellos encaminada a ejercitar la opción que les confiere el Estatuto. Tampoco puede negarse que en todo momento hubo en la comisión negociadora una representación informal de los trabajadores, aunque solo fuera para recibir información y asesoramiento adecuado y sin que se hubiera alcanzado un acuerdo.

**TS 1-4-14, EDJ 2014/117657 Rec 95/13**

**NOTA**

*El **voto particular** sostiene que la conclusión de la Audiencia Nacional era correcta porque, entre otras razones, la defectuosa composición de la comisión negociadora, por carencia de representación adecuada de una parte importante de los trabajadores, no puede considerarse responsabilidad de estos.*

## 13. SEGURIDAD SOCIAL

### Nuevo sistema de liquidación directa de cuotas de la Seguridad Social

#### *Introducción*

Desde el 28-12-14, se va a implantar progresivamente el nuevo sistema de liquidación directa de cuotas, a efectuar directamente por la TGSS, que sustituye al tradicional modelo de autoliquidación.

#### *Desarrollo*

Desde el 28-12-14, se le atribuye a la TGSS no sólo la **gestión** recaudatoria sino también la **liquidatoria** de los recursos de la Seguridad Social, así como de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, tanto en período voluntario como en vía ejecutiva. El ejercicio de la función liquidatoria se ha de efectuar sin perjuicio de las **competencias** que tengan atribuidas sobre la materia la **ITSS** y, respecto a determinados recursos distintos a cuotas, otros organismos u órganos administrativos.

#### **Liquidación e ingreso de las cuotas y demás recursos**

Las **cuotas** de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta se deben liquidar mediante alguno de los siguientes **sistemas**:

**a)** Sistema **de autoliquidación** por el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

**b) Sistema de liquidación directa** por la TGSS, por cada trabajador, en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar y de aquellos otros que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deban aportar (LGSS art. 26.2). Mediante este sistema, la TGSS determina la cotización correspondiente a cada trabajador, a solicitud del sujeto responsable de su ingreso y cuando los datos que éste deba facilitar permitan realizar el cálculo de la liquidación. No se procede respecto de aquellos trabajadores que no figuren en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda durante el período a liquidar, aunque el sujeto responsable del ingreso hubiera facilitado sus datos a tal efecto.

**c) Sistema de liquidación simplificada**, que se aplica para la determinación de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA y en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como de las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de este sistema.

Los **recursos** del sistema de la Seguridad Social **distintos a cuotas** se deben liquidar en la forma y con los requisitos que en esta ley o en sus normas de aplicación y desarrollo se determinen respecto a cada uno de ellos.

Las liquidaciones de cuotas calculadas mediante estos sistemas pueden ser **objeto de comprobación** por la TGSS, requiriendo a tal efecto cuantos

datos o documentos resulten precisos para ello sin perjuicio de las facultades de comprobación que corresponden a la ITSS . Las diferencias de cotización que pudieran resultar de dicha comprobación pueden ser exigidas mediante reclamación de deuda o mediante acta de liquidación expedida por la ITSS (ver nº 8335 Memento Social 2014),

## **Ingreso de las cuotas**

El ingreso de las cuotas y demás recursos se debe realizar en el **plazo y forma** establecidos en los distintos regímenes y sistemas especiales, bien directamente en la TGSS o bien a través de las entidades concertadas. También se pueden ingresar las cuotas y demás recursos en las entidades autorizadas al efecto por el MESS.

El ingreso de las cuotas y demás recursos en las entidades concertadas o autorizadas surte, desde el momento en que se lleve a cabo, los mismos efectos que si se hubiera realizado en la propia TGSS.

## **Cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas y compensación**

Deben distinguirse los siguientes **supuestos**:

**a)** En el **sistema de autoliquidación de cuotas**, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deben **transmitir**, hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso, por medios electrónicos a la TGSS las liquidaciones de cuotas y por conceptos de recaudación conjunta, salvo en aquellos cuando proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos de cotización.



b) En el **sistema de liquidación directa de cuotas**, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deben **solicitar** a la TGSS el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y **transmitir** por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

El referido cálculo se va a efectuar en función de los **datos** de que disponga la TGSS sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, y por aquellos otros que obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación.

Asimismo, la TGSS ha de **aplicar las deducciones** que correspondan a los trabajadores por los que se practique la liquidación dentro de plazo reglamentario así como, en su caso, la **compensación** del importe de las prestaciones abonadas a aquellos en régimen de pago delegado con el de las cuotas debidas correspondientes al mismo período de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social.

Cuando, una vez practicada la liquidación, el sujeto responsable del ingreso de las cuotas solicite su **rectificación** aportando **datos** distintos a los inicialmente transmitidos, las anteriores obligaciones de transmisión de datos solo se consideran cumplidas cuando resulte posible efectuar una

nueva liquidación de cuotas dentro de plazo reglamentario, salvo que la imposibilidad de liquidar en plazo se deba a causas imputables exclusivamente a la Administración. Tampoco se consideran incumplidas las citadas obligaciones cuando, una vez practicada la liquidación y dentro del plazo reglamentario, el sujeto responsable del ingreso solicite la **rectificación de errores materiales**, aritméticos o de cálculo en la citada liquidación imputables exclusivamente a la Administración y ello comporte la práctica de una nueva liquidación corrigiendo tales errores fuera de dicho plazo.

**c)** En el **sistema de liquidación simplificada de cuotas** no es exigible el cumplimiento de las obligaciones anteriormente señaladas, siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentariamente establecido. De solicitarse el alta fuera del plazo reglamentario, el cumplimiento de las tales obligaciones no va a ser exigible respecto a la liquidación de las cuotas correspondientes a los periodos posteriores a la presentación de la solicitud, que se va a efectuar mediante este sistema. En tales casos, es aplicable lo previsto para los supuestos en que, existiendo dichas obligaciones, se hubieran cumplido dentro de plazo.

La cesión de aquellos **datos de carácter personal** que se deba efectuar a la Administración de la Seguridad Social en cumplimiento del deber de colaborar para la efectiva liquidación y recaudación de los recursos de la Seguridad Social y de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, no requiere el consentimiento del afectado.

Están **obligados a suministrar** a la Administración de la Seguridad Social cuantos **datos, informes y antecedentes** precise ésta para el adecuado ejercicio de sus funciones liquidatorias y recaudatorias, mediante disposiciones de carácter general o a través de requerimientos concretos y a prestarle, a ella y a su personal, apoyo, concurso, auxilio y protección para el ejercicio de sus competencias, las autoridades, cualquiera que sea su naturaleza, los titulares de los órganos del Estado, de las CCAA y de las entidades locales; los organismos autónomos, las agencias y las entidades públicas empresariales; las cámaras y corporaciones, colegios y asociaciones profesionales; las mutualidades de previsión social; las demás entidades públicas y quienes, en general, ejerzan o colaboren en el ejercicio de funciones públicas. Los datos, informes y antecedentes suministrados únicamente van a ser tratados en el marco de las funciones de liquidación y recaudación atribuidas a la Administración de la Seguridad Social

Respecto a la **compensación**, el cumplimiento de las obligaciones señaladas dentro de plazo va a permitir a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su **colaboración obligatoria** con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren las respectivas liquidaciones, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas. Fuera de este supuesto, los sujetos responsables del pago de cuotas no pueden compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas, cualquiera que sea el

momento del pago de las mismas y hayan sido o no reclamadas en período voluntario o en vía de apremio, sin perjuicio del derecho de los sujetos responsables para solicitar el pago de sus respectivos créditos frente a la TGSS o a la entidad gestora o colaboradora correspondiente.

**LGSS art 18, 19, 26, 32 bis y 36.6 y 7 redacc L 34/2014EDL 2014/217095 art.1.uno, dos, cuatro, nueve y diez, BOE 27-12-14**

## 14. TRABAJO EN EL EXTRANJERO

### Pleito por despido contra empresas no domiciliadas en España: competencia judicial internacional

#### *Introducción*

No son competentes los tribunales españoles para conocer de un despido, ante el cual el trabajador -en el marco del Reglamento de Bruselas I aplicable- sólo podía elegir plantear demanda ante los tribunales de los siguientes Estados: a) los del Estado dónde las codemandadas estaban domiciliadas (Irlanda); b) los del lugar habitual de su prestación de servicios (Noruega) y c) los del último lugar dónde lo hizo (también Noruega). No se puede asimilar la mera existencia de una oficina abierta en España por una de las codemandadas a su domicilio, tal asimilación sólo resulta aplicable cuando el empresario no tiene su domicilio en un Estado miembro y cuando además se trata de actos relativos a la explotación de dicha oficina o sucursal.

#### *Desarrollo*

En este recurso se dilucida si son **competentes los tribunales españoles** para conocer de una demanda de despido planteada por un **trabajador español domiciliado en España** cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Las codemandadas como **empleadoras** tienen **domicilio social** en otros Estados miembros de la UE y sólo una de ellas tiene una **oficina** en Barajas (España). El trabajador español fue contratado como auxiliar de cabina para una **empresa de servicios** domiciliada en Irlanda (WFI), prestando servicios en aeronaves de una **compañía aérea** domiciliada concretamente en Dublín. En el marco del primer contrato **prestaba servicios** en la base de Madrid y posteriormente, según se reflejó en sendos contratos posteriores, en la base de Oslo (Noruega).

2. No se ha **suscrito el contrato** de trabajo en España sino en Irlanda.

3. La **prestación laboral** se desarrollaba en el momento del despido, y desde hacía algo más de un año, en el extranjero concretamente en Oslo.

4. Existe una **cláusula de sumisión** a unos tribunales de otro Estado miembro de la UE pactada en el propio contrato de trabajo. Según la cláusula incluida en los dos últimos contratos suscritos todo lo relativo al contrato de trabajo (también su ejecución y rescisión) se sometía a los tribunales irlandeses y a la legislación nacional de Irlanda.

El trabajador **planteó demanda de despido** contra las dos empresas ante un juzgado de lo social de Madrid que se declaró incompetente. Debiéndose tener en cuenta que sobre su **competencia internacional** deben pronunciarse los tribunales españoles incluso de oficio. La decisión de instancia fue revocada en suplicación que consideró competente a los tribunales españoles al ser la compañía aérea el empresario laboral del trabajador y tener base en Madrid. Las empresas demandadas disconformes plantearon **recurso de casación para unificación** de

doctrina alegando, entre otras cuestiones, la falta de competencia de los tribunales españoles. El TS debía pronunciarse sobre esta cuestión sin necesidad de que hubiera contradicción (TS 20-7-07, Rec 76/06).

La norma que regula esta cuestión es el **Reglamento de la UE Bruselas I** (Rgto UE/1215/2012 siendo todavía aplicable transitoriamente, hasta el 10-1-2015 (con carácter general), el derogado Rgto CE/44/2001 de tenor similar). La normativa de la UE prevalece sobre las normas nacionales de competencia judicial cuando el demandado tiene su domicilio en un Estado miembro de la UE. Sólo cuando no concurre esta circunstancia se aplicaría la normativa interna.

El Tribunal considera que **no concurre la competencia de los tribunales españoles** básicamente porque ninguna de las **conexiones alternativas** que establece el Reglamento de Bruselas permite identificarlos como competentes. En efecto, el trabajador sólo podía **elegir plantear demanda** ante los tribunales de los siguientes Estados:

**a)** Los del Estado dónde las codemandadas estaban **domiciliadas** que es Irlanda. No se puede asimilar la mera existencia de una oficina abierta en España por una de las codemandadas a su domicilio, tal asimilación sólo resulta aplicable cuando el empresario no tiene su domicilio en un Estado miembro y el litigio no deriva de la explotación del establecimiento español (Rgto CE/44/2001 art. 60 en relación con Rgto CE/44/2001 art. 18 ). Como ha señalado recientemente la jurisprudencia comunitaria en relación con el **concepto** de «**sucursal**», «**agencia**» y «cualquier otro **establecimiento**» este presupone (TJUE 19-7-12, asunto C-154/11):

En primer lugar la existencia de un **centro de operaciones** que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la **prolongación de una casa matriz**. Ese centro debe estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz (TJCE 18-3-81, Blanckaert & Willems asunto 139/80).

En segundo lugar, el litigio debe referirse bien a actos relativos a la **explotación de dichas entidades**, bien a obligaciones contraídas por éstas en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades .

**b)** Los del **lugar habitual de su prestación** de servicios que es Noruega.

**c)** Los del **último lugar** dónde prestó servicios que también era Noruega.

También se señala en la sentencia que **carece de validez** la cláusula de **sumisión expresa** a los tribunales irlandeses pues no se cumplen los requisitos de validez que establece el Reglamento Bruselas I. En efecto la sumisión es previa al nacimiento del conflicto y además no ofrece un fuero distinto al que establece el propio Reglamento.

**TS unif doctrina 30-12-13, Rec 930/13**



EDICIONES

FRANCIS  
LEFEBVRE



Evite que las reformas laborales  
le obliguen a echar  
horas de más.



Acceda a toda la información laboral  
rigurosamente actualizada **al instante**.

## **Nuevo** Memento Práctico Social 2015

Póngase en contacto con nosotros en el  
**91 210 80 20**, en [clientes@efl.es](mailto:clientes@efl.es) y en [www.efl.es](http://www.efl.es)

*¡Verá qué diferencia!*