



## Avance de información social

Selección de las cuestiones más relevantes de la actualidad social

[Quantor]

Número 119 · diciembre 2010

[Actualidad]

## Medidas para fomentar la actividad empresarial, la inversión y el empleo

*Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo. (BOE de 3 de diciembre) QS 2010/88119*

El pasado 3 de diciembre se publicó en el BOE este Real Decreto-ley por el que se establecen medidas destinadas a facilitar el empleo y el apoyo a las pequeñas empresas tales como la generalización de la libertad de amortización y rebajas en el impuesto de sociedades de las empresas de reducida dimensión. Entre otras, se destacan las siguientes:

- Creación de empresas en 24 horas: se adelanta lo previsto en la Ley de Economía Sostenible de las normas que persiguen la reducción de plazos, costes y obstáculos para crear una empresa. Facilitará la conversión en PYME de los trabajadores autónomos.
- Se prorroga hasta diciembre de 2012 la contratación de los 1.500 promotores de empleo que desde 2008 trabajan en los Servicios Públicos de Empleo, así como la contratación hasta esa misma fecha de otros 1.500 promotores de empleo, que se incorporarán el 1 de febrero del próximo año. De esta forma, el Gobierno refuerza el Servicio Público de Empleo para ofrecer una mejor atención a las personas en situación de desempleo.
- Integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios de nuevo ingreso. Establece la integración de los funcionarios que ingresen en cualquier administración pública española a partir del 1 de enero de 2011 en el Régimen General de la Seguridad Social, preservando, cuando así proceda de acuerdo con su normativa reguladora, el mutualismo administrativo. De hecho, los funcionarios que a día de hoy estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas y en el Mutualismo Administrativo mantendrán sus derechos adquiridos y continuarán integrados en ambos mecanismos de cobertura.

La medida también tiene como objetivo incrementar el número de cotizantes a la Seguridad Social, lo que propiciará una mayor estabilidad del sistema público de protección social mediante el establecimiento de un único sistema contributivo y de reparto de las pensiones.

### En este número:

#### [1] Actualidad

Medidas para fomentar la actividad empresarial, la inversión y el empleo  
Reforma penal  
Control de la incapacidad temporal

#### [4] Artículo de opinión

Disfrute paterno del permiso por lactancia y corresponsabilidad de las cargas familiares  
María José López Álvarez

#### [7] La jurisprudencia responde

Las mejoras voluntarias de la prestación por incapacidad temporal: ¿incentivo de o contra el absentismo?

Ricardo Morón Prieto

#### [10] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 al 30 de noviembre de 2010

#### [11] La jurisprudencia más reciente

#### [13] Preguntas con respuesta

#### [14] Próximamente

#### [15] Cuestiones a recordar

#### [16] Esquemas básicos

# Reforma penal

*Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE de 23 de junio) Q5 2010/21215*

El próximo día 23 de diciembre se producirá la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal por la que se introducen numerosas novedades en materias que afectan a la responsabilidad penal de los empresarios. Entre otras, las novedades a destacar son las siguientes:

## **Responsabilidad penal de la persona jurídica (art. 31 bis CP)**

Se incluye por primera vez la responsabilidad penal directa e independiente de las personas jurídicas. Serán responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su provecho, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho. También lo serán de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas anteriores, han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso.

Por otro lado, se establece la responsabilidad civil de la persona jurídica derivada de la responsabilidad penal y de forma solidaria con las personas físicas que fuesen condenadas por los mismos hechos (art. 110 y 116.2 CP).

## **Se tipifica el acoso laboral (art. 173.1 CP)**

Se castiga con la pena de prisión de 6 meses a 2 años a quien inflija a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral. Con la misma pena se castiga a quienes en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

## **Trata de seres humanos (art. 177 bis)**

Se castiga la captación, transporte, traslado, recibo o alojamiento de nacional o extranjero, abusando de su vulnerabilidad, empleando violencia, intimidación o engaño con alguno de los siguientes fines: imposición de trabajo o servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud o a la servidumbre o a la mendicidad, explotación sexual, incluida la pornografía y extracción de sus órganos corporales.

El consentimiento de la víctima es irrelevante cuando se haya recurrido a alguno de los medios anteriores.

Se establecen penas cuando las responsables sean personas jurídicas.

## **Infracciones contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (art. 318 bis)**

Se establece una pena de 5 a 8 años de prisión al que directa o indirectamente, promueva, favorezca o facilite el tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas

Directora Editorial: Sol Mena del Río.

Jefa de Sección Social: Raquel Ruiz Ortega.

Redacción: Silvia Ausín García, Ana González Ruiz, Julia de Isusi García, Ana Mendivil Herrera.

Director Comercial: Luis Ortiz Olmeda.

**Q**  
[Quantor]

desde, en tránsito o con destino a España, o con destino a otro país de la Unión Europea. Quienes actúen con ánimo de lucro o empleando violencia, intimidación, engaño, o abusando de una situación de superioridad o de especial vulnerabilidad de la víctima, o poniendo en peligro la vida, la salud o la integridad de las personas, serán castigados con las penas en su mitad superior. Si la víctima fuera menor de edad o incapaz, serán castigados con las penas superiores en grado a las previstas en el apartado anterior.

Se establecen penas en caso de responsabilidad de las personas jurídicas.

#### **Delitos contra la Seguridad Social (art. 307 y 310 bis CP)**

Se eleva a 5 años la pena máxima de prisión.

Se señalan las penas cuando el responsable de este delito sea una persona jurídica.

#### **Fraude en las subvenciones (art. 308.1 y 2 y 310 bis CP)**

Se eleva a 120.000 euros la cantidad mínima defraudada y se eleva a 5 años la pena de prisión máxima. Para la determinación de las cantidades defraudadas ha de tomarse como referencia el año natural.

Se establecen penas cuando el responsable del delito sea una persona jurídica.

#### **Insolvencias punibles (art. 257 y 261 bis CP)**

Se agravan las penas cuando la obligación que se trate de eludir sea de derecho público y la acreedora persona jurídica pública.

También se imponen penas superiores cuando se trate de cosas de primera necesidad, viviendas u otros bienes de reconocida utilidad social, o revista especial gravedad atendiendo a la entidad del perjuicio situación de la víctima o su familia o en el caso en que la defraudación supere los 50.000 euros.

Se establecen penas cuando la responsable sea una persona jurídica.

## **Control de la incapacidad temporal**

*Resolución de 15 de noviembre de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal (BOE de 22 de noviembre) QS 2010/83415*

El pasado 22 de noviembre se publicó en el BOE la norma por la que se desarrolla lo dispuesto en la disposición adicional 19.ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que añadía una nueva disposición adicional 52.ª al LGSS. La disposición establece que hasta el cumplimiento de la duración máxima de 365 días de los procesos de IT, el INSS y, en su caso, el ISM, a través de los Inspectores Médicos adscritos a dichas entidades, ejercerán las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos.

Anteriormente, durante el primer año de la baja laboral, eran los médicos del servicio público de salud quienes expedían el alta médica, mientras que los médicos del INSS o del ISM solo podían comunicar intenciones o propuestas de alta médica. Igualmente, cuando el alta haya sido expedida por las referidas entidades, estas serán las únicas competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una

nueva baja médica en la situación de IT si aquella se produce en un plazo de 180 días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología.

A partir de esta Resolución, las direcciones provinciales del INSS y las del ISM, a través de sus inspectores médicos, ejercerán dichas competencias en las provincias de Álava, Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, A Coruña, Cuenca, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, León, La Rioja, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Ourense, Asturias, Palencia, Las Palmas, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Cantabria, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora, Zaragoza, así como en Ceuta y Melilla.

## [Artículo de opinión]

# Disfrute paterno del permiso por lactancia y corresponsabilidad de las cargas familiares

*Comentario a la STJUE sala 2.ª de 30 de septiembre de 2010 Q5 2010/71375*

**María José López Álvarez**

*Doctora en Derecho*

*Profesora de la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE) de Madrid*

### 1.- La evolución progresiva, pero incompleta, del permiso de lactancia

El permiso por lactancia, que aparece recogido por primera vez ya en la Ley 13 de marzo de 1900, ha mostrado una probada adaptabilidad a las continuas y cambiantes exigencias sociales en materia de conciliación de la vida familiar y profesional. En su configuración inicial, el permiso se concibe con la finalidad de proporcionar a la trabajadora la posibilidad de ausentarse de su puesto de trabajo a lo largo de la jornada para amamantar a su hijo –una hora de ausencia diaria que puede dividirse en dos fracciones–. Con el paso del tiempo y la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, el permiso se desvincula progresivamente de la lactancia natural, objetivándose el período de disfrute (hasta que el hijo cumpla 9 meses), y permitiendo que la trabajadora pueda sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o, más recientemente tras la LO 3/2007 Igualdad, que pueda acumularse incluso la duración del permiso en jornadas completas, de acuerdo con lo previsto en convenio colectivo o por acuerdo con el empresario. A día de hoy, pues, y aun cuando este derecho puede seguir respondiendo a su finalidad primigenia, son contadas las trabajadoras que disponen de las condiciones necesarias para continuar con el amamantamiento de sus hijos tras la reincorporación al trabajo, habiéndose convertido en la mayoría de las ocasiones, en un permiso por cuidado de hijo, que facilita la dedicación más intensa que exigen los hijos durante sus primeros meses de vida.

Estos cambios en el contenido y modalidades de ejercicio del derecho no han sido parejos, sin embargo, con un reconocimiento más amplio en cuanto a la titularidad del permiso. El art. 37.4 ET reconoce este derecho a “las trabajadoras” y, sólo tras la Ley 3/89 que reformó el Estatuto en este punto, se permite que el permiso pueda disfrutarse indistintamente por el padre o la madre “en el caso de que ambos trabajen”. Pese a esta última matización, la construcción legal indica que la titular del derecho sigue siendo la madre, que será quien, en su caso, opte por su cesión al padre. Y ello presupone, además, la condición de trabajadora de la madre, algo que, en cambio, no se exige del padre para el nacimiento del derecho.

Cierto es que, en su momento, el TC<sup>1</sup> refrendó esta opción legal restrictiva considerando que la atribución preferente a la mujer del permiso trata de compensar las desventajas reales que para la conservación del empleo tienen las mujeres, a diferencia de los hombres, tras el nacimiento de un hijo. Con todo, una sobreprotección de la mujer en el ámbito laboral puede tener efectos contraproducentes a medio plazo, fomentando una mayor discriminación en el momento de la contratación. Por otra parte, en la medida en que esta diferencia de trato no tiene ya su origen en la condición biológica de la mujer y lastra la asunción de las cargas familiares en términos de corresponsabilidad, son también numerosas las voces críticas que han apuntado el carácter discriminatorio del precepto estatutario, abogando por una “desfeminización” del permiso por lactancia<sup>2</sup>. Y es ésta la cuestión que se presenta a la consideración del Tribunal de Luxemburgo en la sentencia que nos ocupa.

## 2.- Disfrute paterno del permiso de lactancia: requisitos y límites

La STJUE de 30 de septiembre de 2010 resuelve una cuestión prejudicial planteada por el TSJ Galicia en relación con la denegación de un permiso de lactancia a un trabajador, debido a que la madre del niño no tenía la condición de trabajadora por cuenta ajena, aunque sí lo era por cuenta propia.

En este punto, cabe señalar que nuestra jurisprudencia, partiendo de la titularidad materna del permiso, ha venido defendiendo una interpretación restrictiva, exigiendo, como regla general, que la madre tenga la condición de trabajadora por cuenta ajena o funcionaria<sup>3</sup> para reconocer el nacimiento del derecho y su posible cesión al padre<sup>4</sup>. Y denegando, por el contrario, el permiso en aquellos casos en los que la madre no trabaja o ejerce su actividad profesional por cuenta propia<sup>5</sup>. La llamativa renuencia de los tribunales a buscar una solución más acorde con la finalidad del permiso más allá de una interpretación literalista del art. 37.4 ET conecta, sin embargo, con la apatía mostrada por el legislador, que ha desaprovechado todos los cambios normativos de los últimos años para clarificar esta cuestión<sup>6</sup>, habiendo hecho hincapié, no obstante, en otros supuestos similares, como la prestación por maternidad<sup>7</sup>. Subyace probablemente aquí, como en tantas otras cuestiones de conciliación, un componente económico, ya que no debe olvidarse que el permiso por lactancia es un permiso retribuido costeado íntegramente por el empresario. Así, el reconocimiento del derecho a las trabajadoras por cuenta propia, que care-

1. STC 109/1993, 25 de marzo, **QS 1993/2761**.

2. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “El permiso por lactancia: dificultades para el disfrute paterno”, Rev. Estudios Financieros, núm. 255, 2004, VIQUEIRA PÉREZ, C. “Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: deficiencias y problemas aplicativos”, Aranzadi Social, núm. 10, 2010.

3. El art. 48.1.f) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público reconoce a los “funcionarios públicos” un permiso por lactancia de hijo menor de doce meses, si bien establece seguidamente que será “la funcionaria” quien pueda solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas.

4. Vid. al respecto SERRA MENA, A. “El permiso por lactancia y su exclusiva titularidad por los trabajadores por cuenta ajena en perjuicio de los trabajadores autónomos. ¿Discriminación sexual, laboral o conformidad a Derecho?, Diario de las Audiencias y TSJ El Derecho, núm. 217, 2000; más recientemente, sentencias TSJ Castilla-La Mancha de 29 de octubre de 2009, **QS 2009/113152**, Cdad. Valenciana de 10 de noviembre de 2009, **QS 2009/119749**, Murcia (sala de lo contencioso-administrativo) de 26 de marzo de 2010, **QS 2010/90353**.

5. Puntualmente, alguna sentencia reconoce el permiso al padre cuando la madre ejerce por cuenta propia, si bien en muchos casos con apoyo en lo previsto por el convenio colectivo de aplicación, sentencias TSJ Cdad. Valenciana de 23 de mayo de 2006, **QS 2006/24696**, Canarias (Las Palmas) de 11 de diciembre de 2009, **QS 2009/131090**.

6. Ni la LO 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad –que modificó el art. 37.4 ET para permitir el disfrute acumulado del permiso– ni la Ley 20/2007, de 11 de junio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, han introducido ninguna variación en la formulación legal que permita pensar en un cambio de criterio.

7. Un problema parecido se presentaba con respecto a la licencia por maternidad en aquellos casos en los que la madre no tenía reconocido el derecho a suspender su actividad profesional con prestación económica, si bien tras la LO 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad, el art. 48.4 ET concede expresamente al padre la posibilidad de suspender su contrato de trabajo por el período que hubiese correspondido a la madre en estos supuestos.

cen de un empresario frente a quien ejercitarlo, significará automáticamente su cesión y disfrute por el padre cuando éste sea trabajador por cuenta ajena y, a la postre, una extensión subjetiva del permiso que repercute directamente en la sobrecarga económica que soporta el empresario en esta materia.

Con estas premisas, el Tribunal de Luxemburgo analiza si las condiciones de disfrute de este permiso, esto es, la titularidad reservada a la madre y los límites para su cesión al padre, pueden ser consideradas discriminatorias y contrarias al principio de igualdad en los términos de la Directiva 76/207, **QS 1976/10**, sobre igualdad de trato<sup>8</sup>. La argumentación del Tribunal parte de la constatación de una diferencia de trato por razón de sexo en la regulación del permiso de lactancia, ya que los requisitos de acceso al mismo son diferentes para el padre y la madre, mientras que la situación de uno y otro, con respecto a la necesidad de reducir su tiempo de trabajo para cuidar de un hijo pequeño, sí es comparable. La cuestión se centra, entonces, en determinar si dicha diferenciación tiene legitimidad desde la protección de la condición biológica de la mujer o de las particulares relaciones entre la madre y el hijo tras el parto. Pero, en la medida en que el permiso de lactancia se ha desvinculado del hecho biológico del amamantamiento y se admite su disfrute cuando la lactancia es artificial, hay que entender que se concibe ya como un mero tiempo de cuidado en favor del hijo y como una medida de conciliación de la vida familiar y laboral. En estas condiciones, tanto la madre como el padre pueden asumir la alimentación y el cuidado del hijo, por lo que la concesión prioritaria a la madre no está justificada ni siquiera, como señala el Tribunal, como una ventaja promocional, ya que más bien contribuye a perpetuar un reparto tradicional de roles que relega al hombre a un segundo plano en las obligaciones domésticas. En conclusión, la reserva de la titularidad del permiso de lactancia a las madres trabajadoras y los límites impuestos para el disfrute paterno del mismo en nuestro sistema, constituyen una vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación reconocidos por las normas comunitarias.

### **3.- Hacia una regulación del permiso por lactancia en términos de corresponsabilidad**

La decisión del TJUE impone un cambio de rumbo y abre una brecha en la interpretación y aplicación del permiso de lactancia, cuyo alcance es todavía pronto para valorar. Pueden avanzarse, no obstante, algunos elementos para la reflexión, que la labor de los tribunales y, probablemente, del legislador habrán de terminar de clarificar y dotar de concreción:

- El hilo conductor sobre el que se sustentan las conclusiones del Tribunal de Luxemburgo es la transformación del permiso de lactancia en un permiso parental por cuidado de hijo, que tiene por finalidad favorecer la atención del hijo por sus progenitores –cualquiera de ellos– durante los primeros meses de vida.

Desde esa perspectiva, y siendo respetuosos con la configuración actual del derecho en el ET, no se trataría de reconocer un permiso individualizado a todos los trabajadores –padres o madres– con hijos menores de nueve meses, sino más bien de articular un único permiso para los progenitores cuando ambos trabajan y del cual puedan disfrutar, el padre o la madre, en igualdad de condiciones.

- Parece claro también que, a efectos del nacimiento y ejercicio del derecho, ha de hacerse una interpretación amplia del concepto de trabajador, incluyendo no sólo a trabajadores por cuenta ajena o funcionarios, sino igualmente a aquellos que desarrollan una actividad profesional por cuenta propia, ya que en estos casos subsiste la necesidad de que, al menos uno de los cónyuges, pueda tener más disponibilidad para el cuidado del hijo de corta edad.

- Por otra parte, si no se quiere ampliar en exceso la carga que ya de por sí estos permisos representan para el empresario –y salvo que se opte por otras alternativas

8. Como es sabido, con posterioridad a los hechos que se debaten en la sentencia, la Directiva 76/207/CE, **QS 1976/10**, fue modificada por la Directiva 2002/73/CE, **QS 2002/12933**, y derogada finalmente por la Directiva 2006/54/CE, **QS 2006/41546**, que refunde normas anteriores en cuestiones de igualdad en el empleo.

como una nueva prestación de SS que dé cobertura a esta contingencia– el nacimiento del derecho debería estar condicionado a que los dos progenitores trabajen, ya que en caso contrario al menos uno de los dos puede ocuparse con mayor dedicación del hijo. Ahora bien, si el reconocimiento ha de hacerse en términos paritarios como defiende la resolución del Tribunal comunitario, debería ser indiferente ya que el desempleado fuera la madre o el padre, puesto que en ninguno de los dos supuestos tendría sentido el disfrute del permiso de lactancia por el otro progenitor.

- El marco así diseñado resulta inobjetable para determinados casos, como las adopciones, en los que la lactancia natural no tiene cabida. Cabe preguntarse, sin embargo, si la concesión del permiso de lactancia en los términos de corresponsabilidad propugnados satisface y garantiza de la misma forma otros intereses en juego, como el interés del menor. En otras palabras si, aunque a día de hoy sea una opción minoritaria, se vela adecuadamente con esta solución por el mantenimiento de la lactancia natural tras la reincorporación de la mujer al trabajo, o bien se desincentiva irreversiblemente. Probablemente, habrá que articular mecanismos para salvaguardar esta posibilidad, arbitrando excepciones –por ejemplo que aunque el padre no trabaje la madre pueda disfrutar del permiso si hace valer esta circunstancia–. O bien, conceder preferencia a la madre, en caso de discrepancia en el disfrute, siempre que ésta manifieste su deseo de utilizar el permiso para prolongar el amamantamiento. Pese a todo, a nadie se le escapan las dificultades que entraña la acreditación de la lactancia materna y su control –basta comprobar la creciente complejidad en la gestión, por los órganos de la SS, de la prestación de riesgo durante la lactancia natural– y ello puede terminar desembocando, a la postre, en una ampliación subjetiva del permiso con los efectos negativos ya señalados.

## [La Jurisprudencia responde]

# Las mejoras voluntarias de la prestación por incapacidad temporal: ¿incentivo de o contra el absentismo?

**Ricardo Morón Prieto**

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Madrid*

### I.- Introducción

En los ámbitos empresariales cobran cada vez más importancia los planteamientos que abogan por la progresiva eliminación en la estructura salarial de aquellos complementos o retribuciones lineales que no tienen una vinculación directa con los resultados de la prestación laboral. Resulta paradigmático en ese sentido el tratamiento que viene experimentando en la negociación colectiva el complemento de antigüedad, sometido a un proceso de congelación, sustitución, cuando no eliminación pura y dura. Algo similar ocurre con las mejoras que se abonan por las empresas –voluntariamente o por prescripción convencional– para complementar los ingresos de los trabajadores durante los períodos de incapacidad temporal. Resulta evidente que se trata de una contraprestación de carácter asistencial que no retribuye de ninguna forma el trabajo, sino que pretende el mantenimiento de la renta del trabajador.

Pero en este caso, además de carecer de carácter compensador del resultado, la cantidad o la calidad del trabajo, las mejoras de las prestaciones de incapacidad

temporal, según algunas opiniones, pueden llegar a convertirse en un incentivo al absentismo. Tales opiniones vinculan la mayor o menor propensión a la prolongación de las situaciones de incapacidad, además de la evolución de las propias circunstancias incapacitantes, al nivel de protección, de modo que unas prestaciones más abundantes incidirían en la prolongación injustificada de dichas situaciones.

El absentismo y su control constituyen, desde luego un problema de primera magnitud que, sin embargo, no puede ser visto exclusivamente desde un ángulo. Por otro lado, la incidencia de las mejoras de las prestaciones durante la situación de incapacidad temporal depende de los términos en los que estén reguladas, de modo que, como se desprende de algunas experiencias de la negociación colectiva, puede constituir, por el contrario, un excelente instrumento para desincentivar el absentismo injustificado. Algunas de estas experiencias se analizan a continuación, previo repaso de las principales características y régimen jurídico de las mejoras de las prestaciones de incapacidad temporal.

## **II.- Aspectos básicos de la regulación jurídica de las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal**

Los complementos de incapacidad temporal a cargo de las empresas son prestaciones periódicas con carácter de mejora voluntaria de Seguridad Social, que se rigen por las disposiciones o acuerdos que los han implantado (STS 17/03/1997, **QS 1997/8643**). Pueden ser fruto de la liberalidad empresarial o del acuerdo individual, aunque lo más habitual es que se establezcan y regulen por convenio. Una vez establecidas, su abono constituye una obligación exigible judicialmente, incluso en los supuestos de reconocimiento individual por la empresa se configuran como una condición más beneficiosa cuya modificación unilateral solo es posible si concurren las circunstancias exigidas legalmente (SJS nº 6 Valencia, 24/2003, de 21/01/2003).

Aunque no se trata de prestaciones de Seguridad Social, sin embargo participan de algunos de los caracteres de las prestaciones que complementan, entre otros, el referido a los plazos de reclamación de su cumplimiento, que será de cinco años (STS 08/02/2007, **QS 2007/16465**), aplicables en todo caso siempre con carácter supletorio respecto de la fuente reguladora inicial de estas mejoras (STS 28/10/2005, **QS 2005/19304**).

Por lo que se refiere a la cuantía, en general se trata de porcentajes variables del salario del trabajador, tomándose como base de cálculo a estos efectos la base de cotización del mes anterior a su inicio (STS 30/01/2003, **QS 2003/17073**), o las cantidades realmente percibidas (STSJ Castilla-León, de 23/09/2009, **QS 2009/66475**), o el promedio del año anterior en el caso de retribuciones variables (STSJ Aragón, de 04/03/2008, **QS 2008/18423**), incluyendo en su cómputo las cantidades que correspondan a complementos como las guardias de presencia (STSJ Cantabria, de 30/09/2008, **QS 2008/58071**) y también los complementos de turnicidad y nocturnidad que se incluyen en el Convenio Colectivo, como complementos salariales ordinarios y permanentes (STS 31/05/2006, **QS 2006/25176**).

En cuanto al responsable del pago, su abono corresponde exclusivamente a la empresa sin aplicarse el anticipo por parte de la entidad gestora (STSJ Galicia 10/09/2000). Corresponde igualmente el pago de prestaciones complementarias por parte de la empresa de trabajo temporal cuando la mejora se encuentra prevista en el convenio colectivo de la empresa usuaria (STSJ País Vasco, de 06/02/2007, **QS 2007/13810**). Asimismo, corresponde el pago al empleador que se subroga en los derechos y obligaciones de otra empresa en la que los trabajadores tienen reconocido el derecho al complemento de incapacidad temporal a cargo del empleador (STSJ Cantabria, de 15/05/2006, **QS 2006/18847**).

En cuanto a la duración de los complementos, salvo indicación en sentido distinto por el acto constitutivo de las mejoras, esta será coincidente con la de la prestación (STSJ Cataluña, de 02/02/2009, **QS 2009/15551**), extinguiéndose con la extinción de la incapacidad temporal por agotamiento del plazo máximo, ya que la prorrogación de efectos no afecta a las mejoras voluntarias (TSJ Andalucía, de 15/10/2008, **QS 2008/89906**).

Aunque a estas cantidades se les atribuye un carácter complementario a las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, su abono procede incluso en los supuestos en los que no se tiene derecho al cobro de dichas prestaciones de incapacidad temporal por no reunir los requisitos exigidos legalmente; en estos casos la cuantía será la diferencia entre lo que el trabajador percibiría como prestación y los porcentajes de salario establecidos por el convenio (STSJ Extremadura de 04/01/2007, **QS 2007/12304**). Igualmente, se ha declarado el derecho a percibir el complemento al subsidio, establecido, como mejora de prestaciones en convenio colectivo, de un trabajador cuyo despido ha sido declarado improcedente, hallándose en situación de incapacidad temporal, a pesar de no tener derecho a salarios de tramitación –como reitera la jurisprudencia, por todas STS 11/02/2003, **QS 2003/17210**–, precisamente por hallarse en baja por enfermedad. Y ello porque no resulta razonable que el despido improcedente –un ilícito civil– prive al trabajador “del complemento de renta sustitutoria, acordado en Convenio Colectivo, pues ello supondría liberar al empleador del pago de la mejora convencional, y atribuir las consecuencias del acto ilícito laboral al trabajador, a quien se le obligaría a soportar el quebranto económico consecuente con la pérdida de la mejora voluntaria de la Seguridad Social” (STS 21/09/2010, **QS 2010/81375**).

### **III.- Los complementos por incapacidad temporal como mecanismos desincentivador del absentismo. Algunos ejemplos de su tratamiento convencional**

Como se indicaba, la fuente habitual de regulación de las mejoras es la negociación colectiva, lo que implica la existencia de una enorme variedad y riqueza en el tratamiento de esta materia, según cada convenio colectivo. Gran parte de estos convenios recogen las mejoras como un simple mecanismo asistencial, complementando las prestaciones de la Seguridad Social mediante el mantenimiento de las rentas de los trabajadores en niveles similares o idénticos al de sus salarios reales.

Sin embargo, son cada vez más los convenios colectivos que vinculan directa o indirectamente los complementos por incapacidad temporal con los niveles de absentismo de la empresa (distinguiendo en la mayoría de los casos según el origen de las bajas, esto es, sean estas derivadas de contingencias comunes o contingencias profesionales, siendo estas últimas objeto de un tratamiento más favorable).

En este sentido, por ejemplo, el convenio colectivo Condesa Fabril SA que establece un sistema complejo de determinación de las cuantías de las mejoras en función del historial individual del trabajador y del conjunto de la plantilla durante el año anterior a la baja. En otros supuestos, se establece un sistema de reducción progresiva del porcentaje de la mejora económicas a partir de la segunda y tercera baja (convenio colectivo Nissan Motor Ibérica SA y Acerinox SA). En otros casos, el pago de las mejoras o determinados porcentajes se hacen depender directamente del absentismo medio mensual. Así, por ejemplo el CC Exide Technologies SA, prevé que si dicho absentismo está por debajo del 4,5 las mejoras alcanzan el 100% de la base de cotización y en caso contrario alcanzarán tan solo el 80%, estableciendo expresa y detalladamente el control de dicho volumen de absentismo. En esta misma dirección se sitúa el convenio colectivo de la empresa ThyssenKrupp Galmed, SA que, para las bajas derivadas de contingencias comunes (las derivadas de contingencias profesionales las complementa hasta el 100% de modo incondicionado), y con el objeto expreso de reducir el índice de absentismo por incapacidad temporal se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social en función de una escala según el índice de absentismo (si es igual o mayor de 1,5 se complementa a partir del 12.º día, entre 1,3 y 1,5 a partir del 10.º día, entre el 1,1 y 1,3 a partir del 8.º día, entre 0,7 y 1,1 a partir del 5.º día y menos de 0,7 a partir del 1.º día).

En conclusiones, como se puede comprobar, la regulación de los complementos a las prestaciones de incapacidad temporal, inicialmente concebido como una simple mejora económica y de complemento a unas prestaciones públicas reducidas, está incorporando progresivamente nuevos objetivos, ahora ligados a los intereses empresariales de mayor productividad, vinculando y condicionando su obtención a la consecución de menores niveles de absentismo.

## [Últimos Convenios colectivos publicados]

Ámbito	Acuerdo	Boletín
Álava	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOTHA 15/11/2010
Alicante	· Consignatarios de buques y transitarios. Convenio colectivo.	BOP 25/11/2010
Asturias	· Transportes por carretera. Revisión salarial.	BOPA 15/11/2010
Barcelona	· Transitarios y aduanas. Convenio colectivo.	BOP 09/11/2010
	· Comercio de metal. Acuerdo.	DOGC 23/11/2010
	· Sector portuario. Acuerdo.	BOP 26/11/2010
Bizkaia	· Intervención social. Acuerdo.	BOB 03/11/2010
Cádiz	· Hostelería. Acuerdo.	BOP 04/11/2010
	· Industrias y almacenes de la madera. Revisión salarial.	BOP 30/11/2010
	· Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción. Revisión salarial.	BOP 30/11/2010
Castilla-La Mancha	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Convenio colectivo.	DOCM 17/11/2010
Ceuta	· Comercio. Convenio colectivo.	BOCCE 19/11/2010
	· Transportes de mercancías. Revisión salarial.	BOCCE 19/11/2010
	· Hostelería. Revisión salarial.	BOCCE 19/11/2010
	· Transportes de mercancías. Corrección de errores.	BOCCE 30/11/2010
Ciudad Real	· Pompas fúnebres. Convenio colectivo.	BOP 10/11/2010
Huesca	· Rematantes, aserradores, envases y cajas diversas. Revisión salarial.	BOP 02/11/2010
	· Carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares. Revisión salarial.	BOP 02/11/2010
Illes Balears	· Derivados del cemento. Revisión salarial.	BOIB 20/11/2010
Interprovincial	· Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Sentencia.	BOE 03/11/2010
Lleida	· Construcción. Revisión salarial.	BOP 11/11/2010
	· Madera y corcho. Revisión salarial.	BOP 23/11/2010
Madrid	· Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos. Convenio colectivo.	BOCM 08/11/2010
	· Almacenistas de patatas. Convenio colectivo.	BOCM 08/11/2010
Málaga	· Obradores de confiterías, bollerías, turrone, helados, churrerías y fabricación de chocolates. Convenio colectivo.	BOP 02/11/2010
	· Actividades agropecuarias. Convenio colectivo.	BOP 16/11/2010
Melilla	· Construcción. Acuerdo.	BOME 09/11/2010
Navarra	· Transporte sanitario. Convenio colectivo.	BON 24/11/2010
Ourense	· Construcción. Convenio colectivo.	BOP 09/11/2010
País Vasco	· Ikastolas. Anexo.	BOPV 24/11/2010
Pontevedra	· Agencias marítimas. Convenio colectivo.	BOP 17/11/2010
	· Agencias marítimas. Sentencia.	BOP 17/11/2010
	· Manufacturas y comercio de vidrio plano. Convenio colectivo.	BOP 24/11/2010
Salamanca	· Oficinas y despachos. Convenio colectivo.	BOP 24/11/2010
Segovia	· Hostelería. Revisión salarial.	BOP 19/11/2010
Tarragona	· Industrias de la madera. Convenio colectivo.	BOP 15/11/2010
	· Construcción. Revisión salarial.	BOP 15/11/2010
Teruel	· Construcción. Revisión salarial.	BOP 11/11/2010
	· Industria siderometalúrgica. Convenio colectivo.	BOP 24/11/2010
Toledo	· Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Convenio colectivo.	BOP 13/11/2010
Zaragoza	· Lavanderías industriales. Convenio colectivo.	BOP 03/11/2010
	· Terrazos y piedra artificial. Revisión salarial.	BOP 25/11/2010

*Convenios colectivos de sector publicados en el período comprendido entre los días 1 y 30 de noviembre de 2010.*

## [La jurisprudencia mas reciente]

### **Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (sala 4.ª), de 23 de noviembre de 2010**

*Ciudadano comunitario*

**QS 2010/85958**

El TJUE resuelve la cuestión prejudicial sobre la interpretación de los arts. 16.4 y 28.3 a) de la Directiva relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros; en relación con una resolución que declaraba la pérdida del derecho de entrada y de residencia de un nacional griego en el territorio de la República Federal de Alemania y con el apercibimiento de una decisión de expulsión en su contra.

La Sala declara que el art. 28.3 a) de la Directiva mencionada debe interpretarse en el sentido de que, con el fin de determinar si un ciudadano de la Unión ha residido en el Estado miembro de acogida durante los diez años previos a la decisión de expulsión, –criterio decisivo para la concesión de la protección reforzada que otorga esta disposición–, deben tenerse en cuenta todos los aspectos pertinentes en cada caso concreto, en particular la duración de cada una de las ausencias del interesado del Estado miembro de acogida, la duración total y la frecuencia de estas ausencias, así como los motivos que llevaron al interesado a abandonar este Estado miembro; en el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente llegue a la conclusión de que el ciudadano de la Unión afectado disfruta de la protección de dicho artículo, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que la lucha contra la criminalidad asociada al tráfico de estupefacientes mediante banda organizada puede estar comprendida en el concepto de "motivos imperiosos de seguridad pública" que pueden justificar una medida de expulsión de un ciudadano de la Unión que haya residido en el Estado miembro de acogida durante los diez años anteriores.

### **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 22 de septiembre de 2010**

*Despido objetivo*

**QS 2010/83591**

Estima el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por el demandado INSS contra sentencia que anuló la resolución sobre reintegro de prestaciones por jubilación anticipada parcial. Explica el Tribunal que la empresa demandante podía extinguir el contrato del trabajador jubilado anticipadamente mediante despido objetivo, pero tenía la obligación de conservar el contrato de relevo con el trabajador relevista, o contratar uno nuevo en caso de cese de este por cualquier causa, hasta que el relevado alcanzara la edad de jubilación o dejara de percibir las prestaciones por jubilación anticipada.

### **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 20 de julio de 2010**

*Convivencia previa*

**QS 2010/82312**

Desestima el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por el demandado INSS contra sentencia que acogió la pretensión de la beneficiaria accionante sobre pensión de viudedad. La cuestión se centra en aclarar si la remisión del art. 174.1 LGSS al apartado 3 lo es a efectos exclusivos de acreditar convivencia previa o si es necesario acreditar la constitución como pareja mediante la inscripción en el registro o en documento público. Explica la Sala que si el derecho a la pensión de viudedad por enfermedad común previa al matrimonio que no hubiese alcanzado el año de duración, se sujeta a haberse acreditado un período de convivencia que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años, está claro que con tal mandato el legislador únicamente está imponiendo que se cumpla el expresamente citado requisito de la convivencia, a justificar por el correspondiente empadronamiento, sin que en forma alguna sea también exigible

**Expulsión por motivos de seguridad**

**Contrato de relevo**

**Pensión de viudedad**

para esa convivencia prematrimonial el requisito de inscripción o escritura pública, que es propio de la pensión correspondiente a la pareja de hecho cuyo miembro superviviente pretende el derecho a la pensión.

#### **Sentencia de la Audiencia Nacional (sala de lo social) de 12 de febrero de 2010**

*Convenio colectivo*

**QS 2010/6387**

#### **Nulidad**

La AN estima en parte las demandas acumuladas interpuestas por los sindicatos y anula determinados artículos del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, publicado en el BOE de 5 de octubre de 2009. La Sala anula el art. 4.2 por contener materias reservadas ya que los sindicatos negociadores del convenio no ostentan la condición de organizaciones sindicales de carácter estatal ni de comunidad autónoma, por lo que no pueden establecer la estructura de la negociación colectiva, fijar reglas para resolver los conflictos de competencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación y mucho menos prohibiciones de negociación en ámbitos inferiores; por otro lado, se desestima la pretensión de nulidad respecto a los arts. 32.5 y 32.11 y 71 y 76 por aplicación del efecto positivo de la cosa juzgada y también de la disp. trans. para la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso derivado de las SSTs, pues ésta se remite expresamente a la tramitación prevista en el art. 41 ET en el caso de que los cambios así lo requieran.

#### **Sentencia del TSJ Cataluña (sala de lo social) de 4 de octubre de 2010**

*Permiso de paternidad*

**QS 2010/85947**

#### **Plazo de solicitud**

El TSJ estima el recurso de suplicación formulado por el beneficiario accionante contra sentencia que rechazó su pretensión sobre prestación por paternidad. Señala la Sala que la solicitud que ha efectuado el actor está dentro de plazo ya que debe entenderse por tal el que comprende el derecho del disfrute de maternidad previsto en el art. 48 del ET, así como al que tiene derecho por convenio colectivo, como es el caso de la madre que ha disfrutado de una licencia de maternidad durante 20 semanas por establecerlo el convenio colectivo.

#### **Sentencia del TS Andalucía (Sevilla) de 8 de julio de 2010**

*Trabajadora embarazada*

**QS 2010/81525**

#### **Período de prueba**

El TSJ estima el recurso de suplicación formulado por la camarera embarazada accionante contra sentencia que convalidó la extinción de su contrato basada en no superación del período de prueba. La Sala considera que la empresa demandada no ha acreditado que su desistimiento obedece a causa justa, objetiva y razonable, no aportando ni siquiera prueba documental acreditativa del incumplimiento de objetivos de la actora, que acreditaría la existencia de razón objetiva para el desistimiento, por lo que declara la nulidad del despido.

#### **Sentencia del TSJ Cataluña de 20 de mayo de 2010**

*Crisis económica*

**QS 2010/67480**

#### **Despido por disminución del rendimiento debido**

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia que calificó de improcedente el despido disciplinario objeto de litigio. Considera la Sala que no es posible alegar un bajo rendimiento como causa de despido cuando la disminución de las ventas de la empresa afecta a todos los territorios en los que tiene actividad; se produce además en un contexto de grave crisis económica que incide en todos los ramos de la actividad empresarial; y faltan datos concretos y específicos que permitan considerar voluntaria, injustificada y culpable, la conducta del trabajador despedido.

### **Recaudación de la Seguridad Social**

#### **¿Cuáles son los recargos por ingresos fuera de plazo?**

Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas se devengarán los siguientes recargos:

Cuando los sujetos responsables del pago hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:

- Recargo del 3% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 5% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 10% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas durante el tercer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo del 20% de la deuda si se abonara esta una vez transcurrido el tercer mes desde la finalización del plazo reglamentario de ingreso.

Si los sujetos responsables del pago no hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:

- Recargo del 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
- Recargo del 35% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

No es posible que la Administración de la Seguridad Social aplique la condonación de recargos.

#### **¿Cómo solicitar un aplazamiento de pago?**

Ha de solicitarse en modelo oficial ante la TGSS de la provincia en que el sujeto responsable del pago tenga autorizada la cuenta de cotización. También en la que el mismo tenga su domicilio, o en cualquier registro público. Debe presentarse La solicitud deberá en cualquier momento desde que se inicia el plazo reglamentario de ingreso de la cuota hasta que la Administración notifique al deudor la fecha y modo para la enajenación de los bienes embargados.

El periodo de aplazamiento no puede superar los 5 años. Suspende el procedimiento recaudatorio, en cuanto a las deudas aplazadas y el deudor se considera al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

Puede solicitarse el aplazamiento de las deudas que estén en plazo reglamentario de ingreso. No puede solicitarse el aplazamiento de cuotas futuras cuyo plazo reglamentario de ingreso no ha llegado aún.

#### **¿Qué deudas pueden aplazarse?**

Las deudas susceptibles de aplazamiento son las siguientes:

- Cualquier deuda de Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria en dicho ámbito, ya se trate de cuotas, recursos de distinta naturaleza a cuotas o recargos sobre los anteriores.
- Los recargos sobre prestaciones económicas debidas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales originados por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo sólo podrán aplazarse cuando se garanticen íntegramente con aval.

Por el contrario no puede solicitarse al aplazamiento de:

- Cuotas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Aportaciones de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados.

El ingreso de las cuotas inaplazables deberá realizarse, si no estuviera hecho con anterioridad, en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se conceda el aplazamiento.

### **¿Se puede embargar un salario por deuda con la Seguridad Social?**

El salario mínimo interprofesional es inembargable. No obstante, los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a la siguiente escala:

- Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30%.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50%.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60%.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75%.

Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%.

## **[Próximamente]**

### ***Regulación de las agencias de colocación***

Se ha presentado el borrador del Real Decreto que establece el régimen jurídico y los procedimientos para que las agencias de colocación privadas puedan colaborar con los Servicios Públicos de Empleo en la intermediación entre las ofertas y las demandas de empleo.

La regulación de las agencias privadas de colocación se incluía en la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, (DFL. 4.ª Ley 35/2010, de 17 de septiembre) que establecía que la regulación señalada en el Capítulo IV no sería aplicable hasta la entrada en vigor de la normativa de desarrollo, que debía aprobarse en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la Ley aprobada en el mes de septiembre, con el objetivo de mejorar los mecanismos de intermediación laboral y fomentar las oportunidades de acceso al empleo por parte de las personas desempleadas.

Los puntos básicos en la regulación de dichas agencias son:

- Las agencias de colocación podrán ser públicas o privadas.
- Los servicios que presten serán gratuitos para los trabajadores.
- Realizarán actividades de intermediación laboral a las que podrán acompañar actuaciones de orientación, información profesional y selección de personal.
- Podrán actuar de forma autónoma o como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo.
- Deberán atender a todas las personas desempleadas y respetarán la igualdad de trato y no discriminación en el empleo.
- Su funcionamiento deberá ser autorizado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

## [Cuestiones a recordar]

---

### **Convenio especial. Supuesto general** **(Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre)**

<b>Objeto</b>	Tiene por objeto completar las cotizaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, servicios sociales y asistencia sanitaria.
<b>Beneficiarios</b>	Los trabajadores o asimilados que causen baja en el Régimen en el que figuraban encuadrados o que tengan cubierto un período mínimo de cotización de 1.080 días en los 12 años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen de la SS que se trate.
<b>Documentación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Original y copia del DNI, Tarjeta de Extranjero o Pasaporte, según el caso.</li><li>- Certificado de empresa/s en las que trabajo en los últimos 12 meses anteriores a la baja, donde figuren las bases de cotización por contingencias comunes correspondientes a esos 12 meses.</li><li>- En su caso, original o copia de la sentencia firme de anulación de la pensión o denegación de la pensión.</li></ul>
<b>Tramitación</b>	Ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración del domicilio del solicitante.
<b>Plazos y efectos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 90 días siguientes al cese o situación determinante: surte efectos desde la fecha de la situación que determina el convenio especial si la solicitud se realice en los 90 días siguientes a dicha fecha de situación.</li><li>- En cualquier momento: desde la fecha de presentación de la solicitud.</li></ul>
<b>Suspensión</b>	Durante los períodos de actividad del trabajador que determinen su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social.
<b>Extinción</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Por quedar el interesado comprendido en el campo de aplicación de un Régimen de Seguridad Social, y la base de cotización que corresponda se igual o superior a la base de cotización del convenio especial.</li><li>- Por adquirir el interesado condición de pensionista por jubilación o incapacidad permanente.</li><li>- Por fallecimiento del interesado.</li><li>- Por decisión del interesado.</li><li>- Por falta de abono de las cuotas correspondientes a 3 mensualidades consecutivas o a 5 alternativas.</li></ul>

## [Esquemas básicos]

### *Riesgo durante la lactancia natural*

<b>Concepto</b>	Prestación económica que protege los períodos de suspensión del contrato de trabajo cuando, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo a otro compatible con su estado, esto no resulte posible.
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estar afiliados en alta o situación asimilada.</li><li>- No se requiere periodo mínimo de cotización.</li></ul>
<b>Base reguladora</b>	La correspondiente a incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
<b>Cuantía</b>	100% de la base reguladora a percibir desde el día que se inicia la suspensión del contrato.
<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se inicia: el día que se inicia la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia</li><li>- Se extingue:<ul style="list-style-type: none"><li>· Al cumplir el lactante 9 meses.</li><li>· El día en que se produzca la reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo o a otro compatible con su situación.</li><li>· Por la extinción del contrato de trabajo.</li><li>· Por la interrupción de la lactancia natural.</li><li>· Por fallecimiento de la trabajadora o del lactante.</li></ul></li></ul>
<b>Cotización</b>	Se mantiene la obligación de cotizar.
<b>Pérdida o suspensión</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actuación fraudulenta para su obtención o conservación.</li><li>- Trabajo por cuenta propia o ajena durante los períodos de descanso, salvo en los supuestos de pluriactividad.</li></ul>

#### Boletín social Quantor

Impreso en España  
Depósito Legal: BI-804-00  
Franqueo concertado: 01/2326  
Edita: Grupo Editorial El Derecho y Quantor, S.L.  
ISSN: 1888-4954  
Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio.

#### © Grupo Editorial El Derecho y Quantor S.L.

Oficinas centrales  
Lagasca, 45 - 28001 Madrid  
Teléfono: 902 44 11 88  
Fax: 91 578 16 17  
www.quantor.net

ELDERECHO  
GRUPO  
EDITORIAL

## Nuevo Diccionario Jurídico en Quantor

De la A a la Z, de Principio a Fin, de Términos y de Conceptos.

Conozca el significado de los principales términos jurídicos. **Miles de términos explicados y comentados** por un equipo de más de 100 reconocidos juristas.

Y todo completamente gratuito desde su pestaña "Diccionario".



902 44 11 88 • www.quantor.net

Quantor  
Grupo Editorial