



[Artículo de opinión]

El despido por uso incorrecto del ordenador de la empresa

Ricardo Morón Prieto

*Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid*

I.- Introducción: nuevas tecnologías, nuevos problemas

La generalización de la incorporación de nuevas tecnologías en el ámbito del trabajo ha dado lugar a la aparición de nuevos fenómenos que ponen a prueba la eficacia de las instituciones tradicionales del derecho del trabajo para resolver las situaciones conflictivas que pueden surgir. Fenómenos como el de la utilización de los mecanismos de control de localización del trabajador durante el periodo de trabajo a través de GPS incorporados a teléfonos móviles o PDA, o, en el ámbito colectivo, las cuestiones relativas a la utilización por parte de la representación de los trabajadores de las redes internas o intranet de la empresa para comunicarse con los trabajadores, son buenos ejemplos de algunos de los problemas que están suscitándose. Sin embargo, uno de los más problemáticos, por su habitualidad y las dificultades de tratamiento, es el del uso del ordenador de la empresa por parte del trabajador. Esta cuestión ha sido objeto ya de tratamiento detenido por los tribunales que, con ocasión de examen de diversos despidos disciplinarios motivados por el abuso en la utilización del ordenador, han tenido ocasión de pronunciarse fijando una consistente doctrina en torno al ámbito y los límites del poder de control por parte de la empresa del uso que hace el trabajador del ordenador. Una doctrina que ha sido acogida en gran parte por la Agencia Española de Protección de Datos (véase, en particular la Resolución R/02615/2010), y que también es tenida en cuenta por otros órdenes jurisdiccionales (véase el Auto 368/2010, de 14 de mayo de 2010, de la Audiencia Provincial de Madrid –Jurisdicción Penal–, **QS 2010/124617**¹).

II.- Uso del ordenador de la empresa por el trabajador: de los límites al control por la empresa a los límites del uso por el trabajador

a) Límites al control del uso del ordenador

El uso del ordenador para actividades privadas o finalidades personales puede, en ocasiones, dar lugar a una conducta sancionable, fundamentalmente cuando la actividad de descargas, visualización de ficheros, envíos de correos o desarrollo de

1. En este supuesto, la Audiencia Provincial de Madrid considera justificado que el empresario entre en el correo electrónico del trabajador sin previo aviso y sin su conocimiento. En el caso concreto en que se dictó esta sentencia, el trabajador enviaba información confidencial de la empresa con el objetivo de competir contra ella. La justificación es que los intereses de la empresa prevalecen sobre los del trabajador.

En este número:

[1] Artículo de opinión

El despido por uso incorrecto del ordenador de la empresa

Ricardo Morón Prieto

[4] Actualidad

Actividad sanitaria de los servicios de prevención

Infracciones y sanciones del orden social

[5] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 al 30 de junio de 2011

[7] Unificación de doctrina: últimos criterios

[13] Procedimiento

[15] Cuestiones a recordar

[16] Esquemas básicos

conversaciones a través de chats se realiza durante el tiempo de trabajo, con lo que supone de reducción del tiempo de trabajo así como injustificados gastos para la empresa y la consiguiente perturbación de la disponibilidad de la empresa del equipo informático. Sin embargo, en la mayoría de los supuestos analizados los problemas se han planteado no a la hora de valorar la conducta del trabajador a efectos disciplinarios, sino en la resolución del problema previo del alcance y la forma del control empresarial sobre el uso del trabajador del ordenador de la empresa y su relación con el derecho fundamental a la intimidad del propio trabajador. A este respecto, la Sentencia del TS de 26/09/2007, **QS 2007/19933**, fija los principales elementos de la doctrina del TS al respecto. Y entre los elementos más novedosos figura, desde luego la propia ubicación del debate.

En efecto, a diferencia de otras resoluciones judiciales, el TS resuelve que en el supuesto enjuiciado –con ocasión de la reparación del ordenador de la empresa se descubren archivos temporales de páginas pornográficas; dicho control se hizo inicialmente sin la presencia del trabajador ni de ningún representante suyo– no estamos en el ámbito del artículo 18 ET, sino en el ámbito del poder de dirección y control recogido en el artículo 20.3 ET. No se trata, como indica el Tribunal, del control del trabajador y de sus efectos personales o su taquilla por parte de la empresa fuera del ámbito de ejecución del contrato de trabajo, desarrollando labores de policía, sino del control del uso de los bienes propiedad de la empresa que pone a disposición del trabajador para el desarrollo y ejecución de la prestación laboral. Ello supone, de un lado la inaplicación de las garantías específicas previstas en el artículo 18 –aunque no la ausencia de cualquier garantía, como se ve más adelante–. De otro lado, que las medidas de control sobre los medios informáticos de la empresa se encuentra dentro del ámbito normal de los poderes de control: el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario "como propietario o por otro título" y éste tiene, por tanto, facultades de control de la utilización, que incluyen lógicamente su examen, por otro lado, con el ordenador se ejecuta la prestación de trabajo y, en consecuencia, el empresario puede verificar en él su correcto cumplimiento.

Ello no significa, sin embargo, que dichas facultades de control queden exentas de limitaciones o garantías. En primer lugar porque, aunque se trata de medios propiedad de la empresa cuya utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario, y podrá alcanzar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, ese control, como precisa el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, debe respetar "la consideración debida" a la "dignidad" del trabajador. En segundo lugar, porque la cuestión puede alcanzar al más amplio análisis de la compatibilidad de ese control empresarial con otros derechos fundamentales del trabajador; intimidad personal (artículo 18.1 CE) o el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 de la Constitución Española), si se tratara del control del correo electrónico. Derechos fundamentales que implican "la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana" y ese ámbito ha de respetarse también en el marco de las relaciones laborales, en las que "es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad" (SSTC 142/1993, **QS 1993/1054**, 98/2000, **QS 2000/8017**, y 186/2000, **QS 2000/9736**).

Los conflictos entre facultades de control de la empresa y derecho a la intimidad del trabajador se pueden producir con ocasión del uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa porque habitualmente existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la

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]

empresa. Esa utilización personalizada se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del ordenador –como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa– y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa.

Sea como fuera, esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio. Por ello, algunas formas de control de la prestación laboral pueden suponer una vulneración del derecho a la intimidad, porque, como indica el Tribunal Supremo, aunque no se trata de un derecho absoluto y puede ceder, por tanto, ante "intereses constitucionalmente relevantes", para ello es preciso que las limitaciones impuestas sean necesarias para lograr un fin legítimo y sean también proporcionadas para alcanzarlo y respetuosas con el contenido esencial del derecho.

La segunda cuestión importante se refiere al alcance de la protección de la intimidad que es compatible con el control lícito ya analizado. En este sentido la reciente Sentencia de TS 08/03/2011, **QS 2011/6518**, viene a reiterar el catálogo de supuestos protegidos. En efecto, la STS 26/09/2007, **QS 2007/19933**, establecía que la protección adicional que deriva de la garantía constitución del secreto de las comunicaciones alcanza a las comunicaciones telefónicas y al correo electrónico. Tal garantía de indemnidad, añadía, también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador, pues aunque no se trata de comunicaciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de las previsiones y advertencias que sobre esta materia pueda realizar la empresa. Para ello cita la sentencia de 03/04/2007, **QS 2007/111904**, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando señala que están incluidos en la protección del art. 8 del Convenio Europeo de derechos humanos "la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet" y es que esos archivos pueden contener datos sensibles en orden a la intimidad, en la medida que pueden incorporar informaciones reveladores sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc.)

b) Límites al uso del ordenador: la propuesta de elaboración de catálogos

El cambio de perspectiva protagonizado por el Tribunal Supremo –al resituar el control del uso del ordenador de la empresa por el trabajador, en el ámbito del poder de dirección, con las limitaciones expuestas–, viene acompañado de un sorprendente repertorio de recomendaciones a las empresas para evitar conflictos y para superar de algún modo las limitaciones expuestas.

En este sentido lo que recomienda el Tribunal Supremo –en una labor quizá extravagante– es que las empresas, de acuerdo con las exigencias de buena fe establezcan previamente las reglas de uso de esos medios –con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales– e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad" en los términos que establecen las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25/06/1997, **QS 1997/12928** (caso Halford) y 03/04/2007 (caso Copland) para valorar la existencia de una lesión del art. 8 del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos.

Actividad sanitaria de los servicios de prevención

Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención **QS 2011/26797**

El pasado 4 de julio se publicó en el BOE un Real Decreto que regula la actividad sanitaria de los servicios de prevención de riesgos laborales.

Esta norma incorpora la definición de las actividades sanitarias que deben garantizar los servicios de prevención para mejorar la protección y promoción de la salud de los trabajadores. El servicio sanitario del servicio de prevención deberá contar con un especialista en medicina del trabajo como director técnico, precisando la cualificación y número de profesionales sanitarios requeridos para el ejercicio de la actividad sanitaria en función de los trabajadores tutelados, que serán adecuados a la población que haya que vigilar, a los riesgos existentes y a las funciones que vayan a desarrollar.

Los servicios sanitarios deberán disponer de espacios adecuados para el acceso y recepción de los usuarios y contar con una zona de atención (consultas y gabinetes), los apoyos generales del servicio y una zona de personal para garantizar la intimidad de las personas en un área específica separada del resto del servicio de prevención, sin que ello impida la coordinación interdisciplinar cuando sea necesaria.

Se establece el seguimiento, control y calidad de sus actuaciones por parte de las autoridades sanitarias.

Infracciones y sanciones del orden social

Real Decreto 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo **QS 2011/22729**

Mediante el presente Real Decreto se modifica el Reglamento para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social.

Con estas modificaciones se quiere garantizar que la competencia sancionadora en el ámbito estatal se ejerza por autoridades de la propia Administración General del Estado y de los Organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla una vez producido el 1 de marzo de 2010 el traspaso a la Generalitat de Cataluña de funciones y servicios en materia de función pública inspectora, el Sistema de Inspección integra funcionarios estatales y autonómicos.

Mientras que la actividad inspectora puede ser ejercida indistintamente por funcionarios de una u otra Administración, la competencia sancionadora es función reservada en exclusiva a la Administración competente por razón de la materia. Por ello, es necesario garantizar que la instrucción y la resolución de los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas de Seguridad Social se lleven a cabo por autoridades estatales.

[Últimos Convenios colectivos publicados]

Ámbito	Acuerdo	Boletín	Fecha
A Coruña	· Derivados del cemento. Calendario laboral.	BOP	03/06/2011
	· Panaderías. Revisión salarial.	BOP	03/06/2011
	· Industrias siderometalúrgicas. Revisión salarial.	BOP	03/06/2011
	· Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Elaboración e instalación de piedra y mármol. Revisión salarial.	BOP	16/06/2011
	· Agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito. Convenio colectivo.	BOP	23/06/2011
Álava	· Comercio de alimentación. Corrección de errores.	BOTHA	08/06/2011
	· Comercio del mueble. Convenio colectivo.	BOTHA	13/06/2011
Albacete	· Ebanistería, carpintería y afines. Calendario laboral.	BOP	22/06/2011
Alicante	· Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOP	09/06/2011
	· Mayoristas de alimentación. Revisión salarial.	BOP	09/06/2011
	· Almacenistas e importadores de madera. Prórroga y revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Industria, comercio, talleres y fabricación de óptica. Prórroga y revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Comercio de vidrio y cerámica. Prórroga y revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Comercio, minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, artículos de piel y viaje. Prórroga y revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos. Prórroga y revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Curtidos y artículos para el calzado. Prórroga y revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Industrias y comercio vinícolas. Prórroga y revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas. Prórroga y revisión salarial.	BOP	21/06/2011
	· Industrias de marroquinería y similares. Revisión salarial.	BOP	29/06/2011
	· Hilos, cuerdas y redes. Revisión salarial.	BOP	29/06/2011
	Almería	· Canteras y serrerías del mármol. Revisión salarial.	BOP
Aragón	· Monitores de comedores escolares. Revisión salarial.	BOA	13/06/2011
Asturias	· Fabricantes de sidra. Revisión salarial.	BOPA	08/06/2011
	· Derivados del cemento. Revisión salarial.	BOPA	14/06/2011
	· Comercio en general. Revisión salarial.	BOPA	23/06/2011
	· Carpintería, ebanistería y varios. Calendario laboral.	BOPA	23/06/2011
	· Carpintería, ebanistería y varios. Revisión salarial.	BOPA	23/06/2011
Badajoz	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	DOE	16/06/2011
	· Industrias de la madera. Corrección de errores.	DOE	21/06/2011
Barcelona	· Supermercados y autoservicios de alimentación. Revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Distribuidores mayoristas de alimentación. Revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Galletas. Revisión salarial 2010.	BOP	15/06/2011
	· Galletas. Revisión salarial 2011.	BOP	15/06/2011
	· Empresas consignatarias de buques. Convenio colectivo.	BOP	16/06/2011
Bizkaia	· Oficinas y despachos. Convenio colectivo.	BOB	06/06/2011
	· Locales y campos deportivos. Convenio colectivo.	BOB	27/06/2011
Burgos	· Agropecuario. Revisión salarial 2010.	BOP	02/06/2011
	· Agropecuario. Revisión salarial 2011.	BOP	02/06/2011
	· Industria de hostelería. Revisión salarial.	BOP	22/06/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo.	BOP	23/06/2011
C.Valenciana	· Empleados de notarías. Revisión salarial.	DOCV	23/06/2011
	· Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud. Revisión salarial.	DOCV	28/06/2011
	· Comercio minorista de carnicería-charcutería (Castellón y Valencia). Convenio colectivo.	DOCV	29/06/2011
Cáceres	· Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo.	DOE	07/06/2011
	· Transporte de mercancías por carretera. Corrección de errores.	DOE	27/06/2011
Cádiz	· Pompas fúnebres. Revisión salarial.	BOP	02/06/2011
Cantabria	· Comercio de materiales de construcción. Revisión salarial.	BOC	10/06/2011
	· Agropecuario. Revisión salarial.	BOC	24/06/2011
Castellón	· Comercio del metal. Convenio colectivo.	BOP	09/06/2011
Cataluña	· Empleados de notarías. Acuerdo.	DOGC	08/06/2011
	· Masas congeladas. Revisión salarial.	DOGC	21/06/2011
	· Laboratorios fotográficos. Revisión salarial.	DOGC	30/06/2011
Ciudad Real	· Actividad agrícola y ganadera. Convenio colectivo.	BOP	03/06/2011
Cuenca	· Metal. Convenio colectivo.	BOP	08/06/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	10/06/2011
	· Transportes urbanos e interurbanos. Convenio colectivo.	BOP	10/06/2011
Extremadura	· Campo. Convenio colectivo.	DOE	30/06/2011
Galicia	· Bingos. Revisión salarial.	DOGA	22/06/2011

	· Actividad arqueológica. Revisión salarial.	DOGA	28/06/2011
Girona	· Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. Convenio colectivo.	BOP	30/06/2011
Granada	· Industrias del aceite y sus derivados. Convenio colectivo.	BOP	15/06/2011
Guadalajara	· Carpintería, marcos y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros y aglomerados y almacenistas de madera. Revisión salarial.	BOP	10/06/2011
Huelva	· Industrias vinícolas. Corrección de errores.	BOP	21/06/2011
	· Oficinas y despachos. Convenio colectivo.	BOP	21/06/2011
	· Industrias de transportes por carretera. Convenio colectivo.	BOP	29/06/2011
Huesca	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOP	02/06/2011
Illes Balears	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias. Convenio colectivo.	BOIB	21/06/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOIB	23/06/2011
Interprovincial	· Ocio educativo y animación sociocultural. Acuerdo.	BOE	01/06/2011
	· Recuperación de residuos y materias primas secundarias o recicladas. Corrección de errores.	BOE	04/06/2011
	· Industria salinera. Prórroga.	BOE	07/06/2011
	· Industria salinera. Acuerdo.	BOE	08/06/2011
	· Industrias de pastas alimenticias. Revisión salarial.	BOE	09/06/2011
	· Empresas minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías. Revisión salarial.	BOE	16/06/2011
	· Instalaciones deportivas y gimnasios. Revisión salarial.	BOE	16/06/2011
	· Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. Convenio colectivo.	BOE	20/06/2011
La Rioja	· Industrias vinícolas y alcohólicas. Revisión salarial.	BOR	10/06/2011
Lleida	· Recolección, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras. Revisión salarial.	BOP	25/06/2011
Lugo	· Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo.	BOP	15/06/2011
	· Comercio de muebles y objetos decorativos. Convenio colectivo.	BOP	21/06/2011
Madrid	· Torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos. Revisión salarial.	BOCM	04/06/2011
	· Industrias transformadoras de plásticos. Revisión salarial.	BOCM	04/06/2011
	· Oficinas de importación y exportación. Revisión salarial.	BOCM	04/06/2011
	· Protésicos dentales. Revisión salarial.	BOCM	11/06/2011
	· Almacenistas de patatas. Revisión salarial.	BOCM	13/06/2011
	· Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos. Revisión salarial.	BOCM	13/06/2011
	· Comercio de óptica al detall y talleres anejos. Convenio colectivo.	BOCM	23/06/2011
	· Construcción y obras públicas. Convenio colectivo.	BOCM	25/06/2011
	· Industrias transformadoras de plásticos. Convenio colectivo.	BOCM	25/06/2011
Málaga	· Industria de madera. Revisión salarial.	BOP	08/06/2011
	· Clínicas y consultas de odontología y estomatología. Corrección de errores.	BOP	28/06/2011
Melilla	· Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general. Solicitud de renovación de extensión.	BOME	07/06/2011
Murcia	· Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos. Revisión salarial.	BORM	01/06/2011
	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BORM	07/06/2011
	· Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales. Revisión salarial.	BORM	07/06/2011
	· Aserrío y fabricación de envases, embalajes y paletas de madera. Revisión salarial.	BORM	14/06/2011
	· Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas. Revisión salarial.	BORM	22/06/2011
Navarra	· Transporte sanitario. Revisión salarial.	BON	03/06/2011
	· Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos. Corrección de errores.	BON	13/06/2011
	· Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos. Revisión salarial.	BON	17/06/2011
	· Comercio de ganadería. Convenio colectivo.	BON	27/06/2011
Ourense	· Panaderías. Convenio colectivo.	BOP	25/06/2011
	· Comercio de materiales para la construcción y saneamiento. Convenio colectivo.	BOP	29/06/2011
Palencia	· Comercio en general. Revisión salarial.	BOP	03/06/2011
	· Industria de la madera. Calendario laboral.	BOP	08/06/2011
	· Industria de la madera. Revisión salarial.	BOP	10/06/2011
	· Pastelería, confitería, bollería y repostería. Convenio colectivo.	BOP	13/06/2011
	· Comercio del metal. Revisión salarial.	BOP	22/06/2011
	· Industrias siderometalúrgicas. Calendario laboral.	BOP	27/06/2011
Salamanca	· Comercio en general. Acuerdo.	BOP	03/06/2011
Segovia	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	03/06/2011
Sevilla	· Industrias de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas. Revisión salarial.	BOP	01/06/2011
	· Empleados de fincas urbanas. Convenio colectivo.	BOP	07/06/2011
	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOP	08/06/2011

	· Comercio de la piel y manufacturas varias. Corrección de errores.	BOP	10/06/2011
	· Industrias de tintorerías, lavanderías de uso doméstico, limpieza y planchado de ropas. Revisión salarial.	BOP	11/06/2011
	· Derivados del cemento. Revisión salarial.	BOP	20/06/2011
Soria	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	22/06/2011
Tarragona	· Comercio textil. Corrección de errores.	BOP	08/06/2011
	· Industrias de la madera. Revisión salarial.	BOP	09/06/2011
	· Empresas de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial definitiva 2009-2010.	BOP	29/06/2011
	· Empresas de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial provisional 2009.	BOP	30/06/2011
	· Empresas de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial provisional 2010.	BOP	30/06/2011
Teruel	· Madera. Revisión salarial.	BOP	02/06/2011
Toledo	· Construcción y obras públicas. Acuerdo.	BOP	03/06/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	09/06/2011
	· Industrias de la madera. Revisión salarial.	BOP	09/06/2011
	· Industrias de la madera. Corrección de errores.	BOP	10/06/2011
	· Comercio de alimentación. Revisión salarial.	BOP	18/06/2011
	· Comercio. Revisión salarial.	BOP	22/06/2011
Valencia	· Agropecuario. Revisión salarial.	BOP	02/06/2011
	· Ultramarinos y similares. Revisión salarial.	BOP	08/06/2011
Valladolid	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	07/06/2011
	· Campo. Convenio colectivo.	BOP	14/06/2011
	· Campo. Revisión salarial.	BOP	14/06/2011
	· Sector artesanal de pastelería bollería, repostería y platos precocinados. Convenio colectivo.	BOP	18/06/2011
	· Industrias y comercio de la vid. Revisión salarial.	BOP	25/06/2011
Zamora	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	15/06/2011
	· Comercio textil. Acuerdo.	BOP	27/06/2011
	· Comercio de la piel. Acuerdo.	BOP	27/06/2011
	· Comercio en general. Acuerdo.	BOP	27/06/2011
	· Comercio de alimentación. Acuerdo.	BOP	27/06/2011
	· Metal industria. Acuerdo.	BOP	27/06/2011
	· Comercio metal. Acuerdo.	BOP	27/06/2011
Zaragoza	· Actividades agropecuarias. Revisión salarial.	BOP	15/06/2011

Convenios colectivos de sector publicados en el período comprendido entre los días 1 y 30 de junio de 2011.

[Unificación de doctrina: últimos criterios]

Abril y mayo 2011

Contrato de interinidad

Respecto de la cuestión relativa a la extinción de los contratos de interinidad celebrados para sustituir a trabajadores con derecho de reserva de puesto de trabajo el TS señala que si el contrato suscrito no hace mención alguna a la IT de la sustituida como causa de la interinidad, sino más ampliamente a su "derecho a reserva" y esta se mantiene sin solución de continuidad primero por la IT surgida durante el embarazo y posteriormente por el descanso por maternidad, es claro que no cabe aplicar el art. 8.c).3º RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que extingue el contrato cuando cese la causa que dio derecho a la reserva, porque el contrato no contemplaba como causa generatriz la "causa de la reserva" (hipotéticamente la IT), sino la de la propia "reserva" y mientras la misma se mantuviese no llega a producirse la extinción del contrato con el alta médica y la consiguiente finalización de la IT.

La conclusión sería otra si el contrato de interinidad suscrito hubiese contemplado como causa la específica IT de la trabajadora embarazada y no la ambigua expresión utilizada "sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo", supuesto en el que el alta médica sí conllevaría la finalización del contrato, de forma que la empresa pudiese crear -en razón a la segunda causa de reserva, el

descanso por maternidad- una nueva relación laboral con el mismo u otro interino, disfrutando entonces de la bonificación de cuotas a la Seguridad Social. (STS de 10 de mayo de 2011, rec. 2588/2010, **QS 2011/26066**)

Salarios de tramitación

Excedencia voluntaria

En supuestos de declaración de improcedencia del despido de un trabajador que se hallaba, en el momento de solicitar el reingreso, en situación de excedencia voluntaria, no es posible condenar a la empresa al pago de los salarios de tramitación a que alude el art. 56.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que el demandante fue despedido estando en excedencia y en esa situación no se devenga retribución. (STS de 3 de mayo de 2011, rec. 3453/2010, **QS 2011/21760**)

Opción entre readmisión e indemnización

La sentencia por la que se declara la improcedencia del despido objetivo por causas económicas debe incluir la condena a la empresa a optar entre readmitir al trabajador o indemnizarle con 45 días de salario por año de servicio con abono, en ambos casos, de los salarios dejados de percibir, sin que se pueda entender que el empresario ya optó por la indemnización si, al entregar la carta de despido, abonó la indemnización correspondiente a un despido procedente. (STS de 11 de abril de 2011, rec. 1909/2010, **QS 2011/21750**)

Trabajadores fijos discontinuos

Los salarios de tramitación debidos por el despido de un trabajador que ostenta la condición de fijo discontinuo, se devengan hasta la fecha de notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido, salvo que antes finalice la temporada que motiva la contratación, supuesto en el que se adeudan solo hasta ese día. (STS de 4 de abril de 2011, rec. 2175/2010, **QS 2011/12471**)

Consignación de la indemnización

No se produce el efecto previsto en el artículo 56.2 del ET consistente en la limitación o supresión de los salarios de tramitación a cargo del empresario cuando, reconocida por este la improcedencia del despido consigna la indemnización por un importe inferior al debido, al no tener en cuenta la antigüedad de la trabajadora en la empresa a la que ha sucedido por subrogación.

No es aplicable el supuesto de error excusable consistente en la existencia de una dificultad jurídica en la interpretación de algún concepto de los que determinan el cálculo de la indemnización debida que, en este caso, sería el de la antigüedad de los trabajadores y cuya dificultad estribaría en concretar si la antigüedad que se debe tomar en consideración es la de la trabajadora con la empresa demandada y que la despide o la que acreditaba con la empresa anterior a la que la demandada sucedió.

En tales supuestos el artículo 44.1 del ET establece que queda "el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior", lo que, desde luego, incluye el reconocimiento de la antigüedad a todos los efectos. Por ello, concluye el TS, no cabe apreciar dificultad alguna para fijar la indemnización dado que se trataba simplemente de reconocer a la trabajadora la antigüedad con arreglo a la normativa de referencia al haberse producido la subrogación empresarial, con lo que el cálculo de la indemnización no tendría que suponer ningún problema para la empresa. (STS de 15 de abril de 2011, rec. 3726/2010, **QS 2011/20474**)

Huelga

Vulneración del acuerdo de desconvocatoria de huelga

El acuerdo de desconvocatoria de huelga alcanzado en 2004 entre AENA y el comité de huelga, con motivo de la gestión del servicio de desarrollo de aplicaciones locales de Tenerife Sur, implica la renuncia a externalizar servicios que puedan ejecutarse a través de las funciones asignadas a la plantilla, con dos excepciones: la concurrencia de motivos organizativos, productivos y económicos y las asistencias ya contratadas a la firma del Acuerdo.

En el acuerdo, con valor de convenio colectivo, no se condiciona la renuncia a la realización de proceso alguno de negociación, consultas o pactos previos, salvo para el supuesto relativo a modificaciones derivadas de los concretos motivos organizativos, productivos o económicos. No concurriendo dichas causas, la externalización de funciones propias del personal de AENA vulnera el acuerdo de desconvocatoria de huelga. (STS de 12 de abril de 2011, rec. 852/2010, **QS 2011/19535**)

Despido

Indemnización

Los parámetros que establece el art. 56.1 ET para cuantificar la indemnización que corresponde por despido improcedente son el salario diario y el tiempo de prestación de servicios y el primero de aquéllos no puede sino consistir en el cociente que resulte de dividir la retribución anual por los 365 días que al año corresponden o 366 para el caso de año bisiesto, y no por la cifra de 360 días, que es el resultado atender a los artificiales 30 días de duración de una mensualidad a menudo utilizados por la práctica forense. (STS de 9 de mayo de 2011, rec. 2374/2010, **QS 2010/26068**)

Riesgo durante la lactancia natural

El derecho al percibo de la prestación por riesgo durante la lactancia natural, prevista en los artículo 135 bis y ter de la Ley General de la Seguridad Social, queda supeditado a la existencia de un riesgo para la lactancia por el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo. El riesgo debe ser específico y relevante en relación con la actividad y la situación de lactancia natural, no cabiendo el percibo de la prestación si lo que se describe es la existencia de riesgos genéricos en los puestos de trabajo. (STS de 3 de mayo de 2011, rec. 2707/2010, **QS 2011/26051**)

Jubilación

Jubilación parcial

Premio por jubilación

No corresponde al trabajador jubilado parcial el premio por jubilación anticipada reconocido en convenio colectivo a los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada voluntaria entre los 60 y 64 años de edad. Esta situación no está contemplada por la Ley General de la Seguridad Social como jubilación anticipada, pues en esta se extingue el contrato en tanto en la parcial subsiste el mismo si bien con reducción de jornada y de salario. Además, el convenio colectivo presenta una redacción inequívoca al referirse a jubilación anticipada voluntaria. Reitera doctrina del TS 20/12/2010, rec. 2747/2009, **QS 2010/108191**. (STS de 11 de abril de 2011, rec. 3160/2010, **QS 2011/17203**)

Denegación a trabajador fijo discontinuo

El Tribunal Supremo ha interpretado que la redacción actual del artículo 166.2 de la LGSS no permite la jubilación parcial de los menores de 65 años contratados a tiempo parcial. Entiende que esta modalidad de jubilación está limitada a los trabajadores a tiempo completo y los contratos fijos discontinuos, que se repiten en ciertas fechas, son contratos a tiempo parcial. (Sentencia del TS de 12 de abril de 2011, rec 1872/2010, **QS 2011/24630**)

Pensión de viudedad

Período de convivencia de las parejas de hecho

Tratándose de la concesión de la pensión de viudedad a quienes fueran pareja de hecho del causante el TS señala que, una vez acreditada la existencia de la pareja de hecho, la normativa de Seguridad Social exige que la misma haya durado al menos 5 años, o 6 años para los supuestos de fallecimiento del causante anterior al 1 de enero de 2008. Se trata de un mero período de carencia que se podrá acreditar mediante cualquier medio de prueba admisible en Derecho, especialmente de carácter documental, que tenga entidad suficiente para llevar a la Entidad Gestora o, en su caso, al juzgador a la convicción del cumplimiento de ese requisito, y no exclusivamente mediante el certificado de empadronamiento en el mismo domicilio de los componentes de la pareja.

Esta solución es válida" para todos los casos en que se deba aplicar el artículo 174.3 de la Ley General de la Seguridad Social que, haciendo una aproximación hacia el cumplimiento del principio de igualdad entre quienes optan por el matrimonio y quienes lo hacen por la convivencia de hecho more uxorio, concede por primera vez en nuestra evolución jurídica la pensión de viudedad también a los segundos.

Por lo tanto se aplicará tanto en relación con los fallecimientos posteriores a la entrada en vigor, el 1 de enero de 2008, de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, como en aquellos supuestos en que se haya de acudir a la Disposición Adicional 3.ª de la misma. (STS de 14 de abril de 2011, rec. 1846/2010, **QS 2011/14699**)

El mismo criterio se ha aplicado en relación con el último párrafo del art. 174.1 de la Ley General de la Seguridad Social en los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, en que se requiere que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o que en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años. (STS de 3 de mayo de 2011, rec. 2897/2010, **QS 2011/26052**)

Incapacidad permanente

Incapacidad permanente total. Mejora de las prestaciones sociales

El impago, por culpa del tomador del seguro, de la prima anual de un seguro colectivo concertado por una empresa para cumplir las obligaciones que le impone el convenio en materia de mejora de las prestaciones sociales, tiene las siguientes consecuencias: la cobertura, pese al impago, continúa durante un mes desde el vencimiento contado de fecha a fecha; se suspende la cobertura a partir del mes después del día del vencimiento; el asegurador, cuando el contrato está en suspenso, solo podrá exigir el pago de la prima del período en curso; el contrato se extingue si el asegurador no reclama el pago dentro de los seis meses siguientes al

vencimiento de prima; y, si el contrato no se extinguió, la cobertura vuelve a tener efecto a las veinticuatro horas del día en que el tomador pagó su prima.

Por tanto, no habiéndose reclamado por la compañía aseguradora el pago de la prima en el plazo de los 6 meses siguientes a su vencimiento el contrato de seguro se extingue, quedando la compañía exonerada de toda responsabilidad. (STS de 13 de abril de 2011, rec. 4284/2009, **QS 2011/19536**)

Desempleo

Duración. Período de ocupación cotizada

No es aplicable la doctrina del paréntesis, a efectos de determinar el período de ocupación cotizada para lucrar prestaciones por desempleo, al período de tiempo en que la trabajadora permaneció en situación de excedencia voluntaria.

Entre los criterios jurisprudenciales para la aplicación de la doctrina del paréntesis se establece que los tiempos excluidos del período computable son, en principio, aquellos inmediatamente anteriores al hecho causante en que el asegurado no pudo cotizar por circunstancias de infortunio o ajenas a su voluntad. No se aprecia voluntad continuada de permanecer vinculada al mercado de trabajo en la trabajadora a la que fue concedida la excedencia voluntaria solicitada, voluntariamente prorrogada, y a la que le es denegada la solicitud de reingreso en la empresa.

Al no aplicar a dicho período la "doctrina del paréntesis" no procede retrotraer el período computable de ocupación cotizada a los seis años anteriores al inicio de la situación de excedencia voluntaria, sino que tal período será el inmediatamente anterior al inicio de la situación de desempleo. Y si el tiempo trabajado durante ese período lo hizo a tiempo parcial, durante 3 días a la semana, solo ha de tenerse en cuenta, para la duración del devengo de la prestación, el tiempo en que efectivamente prestó la relación laboral aunque la correspondiente cotización por la contingencia de desempleo a la Seguridad Social y el alta en esta última se mantengan durante todos los días y que, también, se considere como día cotizado entero aquel en el que, solo parcialmente, se desarrolló la actividad laboral. (STS de 4 de abril de 2011, rec. 2129/2010, **QS 2011/20815**)

Personal laboral de la Administración Pública

Permiso por asuntos particulares

El derecho a 6 días de permiso por asuntos particulares recogido en el art.48.1.K del EBEP no puede entenderse como norma mínima de derecho necesario indisponible para la negociación colectiva y, por lo tanto, directamente aplicable al personal laboral de la Administración Pública. Los arts. 47 a 50 EBEP están dirigidos esencialmente a quienes ostentan la condición de funcionarios públicos, y tan sólo el art. 51 EBEP, dispone que "Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente", sin establecer ninguna jerarquización entre los dos tipos de normas reguladoras del tema relativo al disfrute de un número determinado de días de libre disposición, por lo que deberá estarse a la regla general ex art. 7 EBEP.

El art. 51 EBEP se rige, por lo tanto, por un principio de complementariedad, lo que supone que el régimen de permisos del personal afectado por esta doble regulación ha de alcanzar los mínimos impuestos en ambas legislaciones. Sin embargo, ello no implica la acumulación de permisos fijados para el mismo supuesto, sino que de lo que se trata es de alcanzar el resultado mínimo de la legislación integrada por el EBEP y por las normas laborales. (STS de 19 de abril de 2011, rec. 2007/2010, **QS 2011/20819**)

Procedimiento laboral

Recurso de suplicación

Consignación

Frente a la inadmisión del recurso de suplicación por insuficiencia de la consignación realizada para su interposición el TS señala que la falta de uno de los ingredientes de la sentencia de condena por despido improcedente determina la insuficiencia de la consignación y no la inexistencia de la misma, de donde se deduce que tal defecto de consignación es subsanable.

La jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo, teniendo en cuenta la doctrina constitucional, ha distinguido en la interpretación del art. 193.3 LPL entre el "total incumplimiento del deber de consignar", por voluntad del recurrente de ignorarlo o incumplirlo "o por la falta de la más elemental diligencia", y la insuficiencia de la consignación por error, limitando la consideración de requisito procesal insubsanable a la falta total de consignación.

Por lo tanto, debe considerarse subsanable el error de la empresa recurrente que, tras haber sido condenada por despido improcedente y habiendo optado por la readmisión, consignó para recurrir los salarios de tramitación, pero no el importe de la indemnización. (STS de 20 de abril de 2011, rec. 1911/2010, **QS 2011/20820**)

Afectación general

Deben admitirse a suplicación las sentencias dictadas sobre incremento de porcentaje de pensión teniendo en cuenta como cotizado el período de servicio militar obligatorio y voluntario a efectos del coeficiente corrector aplicable a la jubilación anticipada del beneficiario. Admitir el recurso de suplicación porque incide en casi todos los pensionistas españoles que, en su momento, prestaron servicio militar, no es válido por sí mismo para determinar la afectación general, pues toda norma, en su aplicación, afecta o puede afectar a múltiples destinatarios. Pero lo que sí determina la procedencia del recurso de suplicación es que el Juez, la Sala o el Tribunal Supremo, tenga constancia de los múltiples procesos existentes sobre la misma cuestión, y dicha afectación general se deduce de los datos acreditados ya ante la Sala en sentencias anteriores que han entrado en el fondo del asunto. (STS de 20 de abril de 2011, rec. 1866/2010, **QS 2011/26061**)

Compromisos por pensiones

Contrato de seguro

Respecto de los trabajadores beneficiarios de una mejora directa de las prestaciones por el establecimiento de un compromiso por pensiones asumido por la empresa e instrumentado mediante contrato de seguro, el TS señala que debe ser en el propio contrato de seguro en donde se contenga la previsión sobre los derechos que corresponderán a los trabajadores que cesen antes de que se produzca la contingencia protegida por la mejora. Pero esta previsión es obligatoria solo cuando se hubiera hecho imputación de las primas a los beneficiarios.

En este punto existe una diferencia sustancial entre los planes y fondos de pensiones y los contratos de seguro. En estos últimos, la subsistencia de los derechos es solo es posible si, además de haberse individualizado las primas, el título constitutivo del compromiso de pensiones reconoce el derecho al mantenimiento de los derechos, su rescate o movilización y se reúnen los requisitos que en tal título se fijen. (STS de 9 de mayo de 2011, rec. 810/2010, **QS 2011/28540**)

Extinción de los contratos indefinidos por causas objetivas, despido colectivo o concurso del empresario

Resolución de 3 de junio de 2011 QS 2011/25586

Disp. Trans. 3.ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre QS 2011/69434

El FOGASA abona directamente al trabajador una parte de la indemnización que a este corresponda en cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, por la extinción de los contratos indefinidos, ya sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010.

Requisitos

Para que proceda el abono del FOGASA es preciso que concurran los siguientes requisitos.

- Que el contrato se haya extinguido por causas objetivas, despido colectivo o por extinción colectiva una vez declarado el empresario en concurso.
- Que el contrato haya tenido una duración superior a 1 año. En los contratos de duración inferior, la indemnización será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.

La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos. No es de aplicación al salario diario, base del cálculo, el límite establecido del triple del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Procedimiento

Se iniciará, siempre, a instancia de la empresa o empresario/a que acredite haber llevado a cabo la extinción del contrato de trabajo.

Lugar de presentación

La solicitud se presentará en:

- La Unidad Administrativa del FOGASA competente para la instrucción del expediente, que corresponderá a la de la provincia donde se ubique la sede social de la empresa o el domicilio del empresario individual.
- En cualquiera de las oficinas o registros a los que alude el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en los términos establecidos en dicha norma.
- A través del registro electrónico del FOGASA: (https://www.registro.fogasa.mtin.es/fogasa_cliente/consultaSalarios.do) o del Registro Electrónico General (<https://tramita.060.es>)

Documentación a aportar

La documentación, que se presentara en original acompañada de copia para su compulsación, o fotocopia ya compulsada, será la siguiente:

- Documento que acredite la identidad del solicitante: DNI, NIE, o documento equivalente.
- Si se trata de una persona jurídica o un ente sin personalidad jurídica: Escritura o documento de constitución, los estatutos o el acto fundacional, debidamente inscritos, en su caso, en el Registro público que corresponda, según el tipo de persona jurídica o entidad de que se trate, además de la documentación justificativa de la capacidad para actuar en su nombre del representante.
- Si el interesado actúa mediante representante:
 - DNI, NIE o documento equivalente, así como documento por el que se acredite la representación por cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna (poder notarial, documento privado con firma legitimada...), o mediante declaración en comparecencia personal ante funcionario público.
 - Para poder percibir las prestaciones a través del representante, deberá constar claramente en el documento de representación, la facultad del mismo para poder cobrar del FOGASA.
- Carta de Despido. Comunicación por escrito al trabajador por la que se procede a su despido y donde necesariamente debe figurar la identidad del trabajador, el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a cargo de la empresa, la fecha de efectos del despido y la fecha de alta en la empresa o en la empresa inicial, de producirse la subrogación.
- Si se hubiera formulado demanda, o recurso, por despido nulo o improcedente frente a la decisión extintiva del empresario: Copia testimoniada con la resolución dictada en el proceso, con diligencia de firmeza.
- Resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción de los contratos o el Auto dictado por el Juez de lo Mercantil referida a la extinción colectiva, con diligencia de firmeza.
- Documento acreditativo o justificativo de que el trabajador efectivamente ha percibido la indemnización legalmente establecida: documento bancario o contable que acredite la transferencia o el cargo realizado, o documento equivalente.

Ordenación e instrucción

Recibida la solicitud el expediente se impulsará de oficio en todos sus trámites.

La solicitud formulada por la empresa se trasladará a los trabajadores a fin de que manifiesten lo procedente, y si han formulado demanda, e incluso recurso, por despido nulo o improcedente frente a la decisión extintiva del empresario. Transcurridos 10 días sin recibirse contestación, se presumirá su conformidad con el contenido íntegro de la solicitud, continuándose la instrucción del expediente.

El FOGASA recabará de la TGSS, las fechas de alta y baja del trabajador en la empresa, así como sus bases de cotización a la Seguridad Social y podrá recabar de la AEAT la información necesaria a fin de contrastar los datos referidos a la retribución de los trabajadores.

Si existen discrepancias entre los datos extraídos de estas entidades y los que figuran en la carta de despido, se conferirá un trámite de audiencia a los interesados, por 10 días para que hagan las alegaciones y presenten los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

No podrá reconocerse a favor de la empresa una indemnización por importe diario superior al utilizado por esta en el cálculo de la indemnización abonada al trabajador despedido. De producirse la indebida percepción de este tipo de prestaciones, el FOGASA reclamará administrativamente su devolución, y, en caso de no efectuarse su reintegro, ejercerá las oportunas acciones judiciales.

[Cuestiones a recordar]

Recaudación de la Seguridad Social. Aplazamiento de deudas (Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio) QS 2004/3132

El aplazamiento de deudas es un acto administrativo que solicita el deudor y mediante el cual se autoriza el pago de las deudas de Seguridad Social fuera del plazo reglamentario de ingreso.

Objeto	Las deudas con la Seguridad Social, excepto: <ul style="list-style-type: none">- Las cuotas por contingencias profesionales.- La aportación de los trabajadores correspondiente a las cuotas aplazadas.
Competencia	Tesorería General de la Seguridad Social.
Documentación	<ul style="list-style-type: none">- Documentación de garantías en caso de ser exigibles.- Número de cuenta corriente en el que serán cargados los vencimientos.- Cualquier otra que fundamente la petición.
Solicitud	<ul style="list-style-type: none">- La solicitud se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Administración de la Seguridad Social o Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social en que el empresario o sujeto responsable del pago tenga autorizada la cuenta de cotización o, en su defecto, en la que tenga su domicilio.- La solicitud podrá presentarse en cualquier momento desde que se inicia el plazo reglamentario de ingreso de la deuda que se trate.- Se dispone de un plazo de 10 días para subsanar errores o completar la solicitud desde que la Administración lo requiera.- La Administración dictará y notificará la resolución en el plazo de 3 meses desde la recepción de la solicitud en el órgano competente para su tramitación.
Duración	La duración total del aplazamiento no puede exceder de 5 años.
Garantías	<ul style="list-style-type: none">- Deben cubrir el principal de la deuda, recargos, intereses y costas.- Plazo de constitución: 30 días naturales desde la notificación del aplazamiento.- Excepciones:<ul style="list-style-type: none">· Que el solicitante sea una Administración pública.· Que el total de la deuda sea igual o inferior a:<ul style="list-style-type: none">· 30.000 euros.· 90.000 si se ingresa 1/3 en el plazo de 10 días y el resto en los 2 años siguientes.· Deudas de pensionistas por prestaciones indebidamente percibidas.· Supuestos de carácter extraordinario.
Denegación	<ul style="list-style-type: none">- Por resolución expresa.- Por el transcurso del plazo de 3 meses sin que se haya dictado resolución.
Concesión	<ul style="list-style-type: none">- El sujeto debe ingresar las cuotas por contingencias profesionales y la aportación de los trabajadores correspondiente a cuotas aplazadas en el plazo de 1 mes.- Incluye todas las deudas aplazables en el momento de la solicitud.- La deuda aplazada devengará el interés legal del dinero desde su concesión hasta la fecha de pago. El interés será el de demora cuando no se hayan constituido garantías.
Efectos	<ul style="list-style-type: none">- Se suspende el procedimiento recaudatorio.- Se considera al deudor al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

Vacaciones (art. 38 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995)

Duración - Pactada en forma individual o colectiva. Nunca inferior a 30 días naturales.

Fecha de disfrute

- Se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente.
- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Retribución

- No son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.
- Trabajadores eventuales o de temporada: cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse, porque el período de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

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: 1989-5070
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

EL DERECHO
siempre contigo



Te presentamos la primera aplicación profesional que se adapta a tu ritmo de vida

EL DERECHO SUITE JURÍDICA

GRUPO EL DERECHO

Lagasca, 45 - Edificio EL DERECHO
28001 Madrid. www.elderecho.com
Para recibir más información: 902 44 33 55 / clientes@elderecho.com
*La suscripción a SUITE JURÍDICA incluye un iPad de Apple