



## Avance de información social

Selección de las cuestiones más relevantes de la actualidad social

[Quantor]

Número 130 · diciembre 2011

[Actualidad]

## Nueva relación laboral especial de empleados de hogar

*Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (BOE de 17 de noviembre) QS 2011/67627*

El pasado 17 de noviembre se publicó en el BOE el presente Real Decreto que tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, **QS 2011/33576**, procedía a integrar, en su DAD 39.<sup>a</sup>, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

La norma se estructura en cuatro capítulos con 13 artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El contenido de la disposición es, entre otro, el siguiente:

- Capítulo I: normas referidas al objeto y ámbito de aplicación. Se incluye la definición de las partes de la relación laboral especial, en particular la figura del empleador, haciendo homogénea la definición laboral y la contenida en la normativa de Seguridad Social.

También se clarifican las relaciones excluidas de la regulación, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores, tanto profesionales como no profesionales, respecto de las personas en situación de dependencia.

- Capítulo II: regula las cuestiones relativas al contrato de trabajo estableciendo que los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada o cuando lo exija cualquiera de las partes. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

### En este número:

#### [1] Actualidad

Nueva relación laboral especial de empleados de hogar  
Protección por contingencias profesionales a los empleados de hogar

#### [3] Artículos de opinión

Incidencia de la reforma concursal sobre los aspectos laborales del concurso

*Irene Bajo García*

La Seguridad Social de los becarios (Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre)

*Bufete Barrilero y Asociados*

#### [11] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 al 30 de noviembre de 2011

#### [12] Avance normativo

#### [14] La jurisprudencia más reciente

#### [14] Preguntas con respuesta

#### [16] Esquemas básicos

- Capítulo III: regula el contenido de la relación laboral e incorpora novedades en materia salarial y con respecto al tiempo de trabajo.

La comunicación del contenido de los contratos se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo, cuando este se haya formalizado por escrito.

La norma surtirá efectos desde el 1 de enero de 2012.

## Protección por contingencias profesionales para los empleados de hogar

*Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar (BOE de 2 de diciembre) **QS 2011/72403***

El pasado 2 de diciembre se publicó en el BOE el presente Real Decreto por el que se extiende la protección por contingencias profesionales –accidente de trabajo y enfermedad profesional– a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

La protección por accidente o enfermedad laboral se aplica a los empleados de hogar desde el 1 de enero de 2011, por la previsión establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2011, **QS 2010/91566**, que extendía la protección por esta contingencia a este colectivo de empleados de hogar. El Real Decreto ordena la protección que venía aplicándose en virtud de dicha previsión.

Se equipara la cobertura por accidente o enfermedad laboral de los trabajadores domésticos a la contemplada para los trabajadores del Régimen General, estableciendo la obligación de cotizar por este concepto, de acuerdo con lo previsto en la tarifa de primas por contingencias profesionales que se aplique a estos trabajadores.

El presente Real Decreto determina el concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el alcance de la acción protectora tal y como se define para el Régimen General de la Seguridad Social; fija las condiciones de acceso a las prestaciones con las especialidades precisas, y señala que su reconocimiento y pago se realizará por la Entidad gestora o, en su caso, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que se haya formalizado la cobertura de dichas contingencias.

**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]

# Incidencia de la reforma concursal sobre los aspectos laborales del concurso

Irene Bajo García

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
de la Universidad de Alicante*

La reforma concursal de 2004 vino a responder a la largamente demandada modernización y simplificación de un procedimiento calificado, de manera unánime, como arcaico, inoperante y disperso, que había convertido a cualquiera de sus modalidades en un auténtico cementerio de empresas. Sin duda, el esfuerzo fue loable, si bien, casi una década de aplicación de la norma ha puesto al descubierto numerosos defectos, siendo uno de los más graves el de la lentitud y consumo de recursos, lo que no ha permitido que este procedimiento se haya desprendido de su halo de liquidador de empresas.

A corregir varios de los defectos detectados se dirigieron las reformas de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, **QS 2003/1300**, contempladas en la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, **QS 2009/62965**, y el RDley 3/2009, de 27 de marzo, **QS 2009/4252**. Pero, sin duda, más ambiciosa y global que las anteriores es la reforma llevada a cabo por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, **QS 2011/53568**, de entrada en vigor (salvo excepciones) el 1 de enero de 2012.

Uno de los aspectos más relevantes del concurso de acreedores es el de su repercusión sobre las relaciones laborales en vigor a la fecha de su declaración, léase modificación, suspensión o extinción de los contratos de trabajo, así como sobre las posibles deudas que el empresario tenga contraídas o vaya a contraer con sus trabajadores en concepto de salarios, indemnizaciones u otras retribuciones a partir de la declaración de concurso.

Un análisis de las modificaciones que la reforma concursal introduce en el régimen jurídico aplicable a los aspectos laborales del concurso resulta, pues imprescindible, y exige, al mismo tiempo, realizar un recorrido por la totalidad de aquella, pues, algunas de las soluciones propuestas a los defectos detectados de la regulación anterior tienen repercusión sobre tales aspectos laborales.

Conviene comenzar dicho análisis recordando que ya uno de los propósitos declarados de la Ley Concursal era el de la conservación de la actividad profesional o empresarial del concursado, propósito que, sin embargo, no se veía refrendado por un articulado claramente orientado hacia la consecución del verdadero objetivo prioritario del concurso, que no era otro que la satisfacción de los acreedores, de tal manera que la decisión de conservar o no la actividad de la empresa se adoptaba en función de su eficacia para la consecución de aquel objetivo, y no valorando otros elementos, tales como el mantenimiento de un tejido empresarial y productivo sano, o la reducción de los efectos del concurso sobre la destrucción de empleo; y, lo que es más grave, sin que ello haya demostrado una mayor efectividad en la satisfacción de los acreedores.

La reforma de 2011 se plantea, como objetivo prioritario, conseguir una solución rápida y económica del concurso, al objeto de que el empresario pueda conservar su actividad, encontrando vías de refinanciación y evitando, en la medida de lo posible, que la tramitación del concurso consuma recursos necesarios para proseguir la actividad.



Para conseguirlo, la reforma refuerza las alternativas al concurso o institutos preconcursales, incidiendo en una línea inaugurada por el RDL 3/2009 al sumar, a la negociación anticipada de convenio, la posibilidad de alcanzar acuerdos de refinanciación preconcursales y otorgando, a los créditos nacidos de dicho acuerdo, el denominado "privilegio de dinero nuevo", como se verá. Y, para aquellos supuestos en los que desde los primeros trámites del concurso se ponga claramente de manifiesto la necesidad de liquidar la empresa, la reforma simplifica dicha liquidación, que puede ser anticipada, a los efectos de que el consumo de recursos se reduzca en todo lo posible, objetivo al que también se destina la ampliación de supuestos en los que procede la tramitación abreviada.

Un análisis de la reforma concursal desde la perspectiva laboral no debe olvidar, por otra parte, que los trabajadores de la empresa concursada mantienen un doble interés frente al concurso, por supuesto, el relativo a la conservación de su puesto de trabajo, pero, junto a este, el relativo a la satisfacción de los créditos que, por salario, indemnizaciones o cualquier otro concepto, dispongan frente al empresario, se hayan devengando con anterioridad o con posterioridad a la declaración de concurso. Partiendo de la anterior premisa, cabe destacar cuatro elementos de la reforma, por su repercusión sobre los aspectos laborales del concurso:

### **1. El acuerdo de refinanciación desde la perspectiva laboral**

Los acuerdos de refinanciación aparecen regulados en la reforma como alternativa al concurso o institutos preconcursales, con el claro objetivo de propiciar la continuidad de la actividad de la empresa y, entre otras consecuencias, el mantenimiento del empleo. En la actualidad, pues, junto a la comunicación del inicio de negociaciones para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, también la negociación de un acuerdo de refinanciación permite retrasar la declaración de concurso (art. 5bis LC).

En efecto, iniciar una negociación para alcanzar un acuerdo de refinanciación permite al deudor que se encuentra en situación de concurso necesario aplazar durante tres meses dicha declaración. Durante este período, el objetivo prioritario será obtener un volumen de financiación suficiente que permita superar la situación de insolvencia y, con ello, evitar la declaración de concurso.

Ahora bien, si, pese a alcanzar un acuerdo de refinanciación, este no es de la entidad suficiente para evitar la insolvencia y, por tanto, el concurso ha de declararse, el 50% de los créditos concedidos en el marco de dicho acuerdo, siempre que este forme parte de un plan de viabilidad de la empresa, serán clasificados como créditos contra la masa, y, por tanto, de satisfacción a su vencimiento (el 50% restante tiene reconocido privilegio general). No es esta la primera ocasión en que la norma concursal rompe el principio de acuerdo con el cual la categoría de créditos contra la masa se reserva para aquellos devengados con posterioridad a la declaración de concurso, puesto que, entre otros, también integran la categoría los créditos por salario de los últimos treinta días de trabajo efectivo anterior a la declaración de concurso.

Ambas novedades, esto es, la posibilidad de negociar una refinanciación previa al concurso, y la atribución de categoría de crédito contra la masa a los concedidos en el acuerdo alcanzado (o privilegio de dinero nuevo), producen dos diferentes tipos de efectos. Por una parte, incrementa las posibilidades de conservar la actividad, gracias a nuevos ingresos de tesorería. Por otra parte, reduce las posibilidades de satisfacción de los créditos concursales, esto es, de los créditos vinculados a la solución del concurso, pues los créditos contra la masa son de satisfacción prioritaria a estos.

Desde la perspectiva de los trabajadores, este doble efecto puede llegar a entrar en contradicción. En la medida en que el acuerdo de refinanciación ha de responder a un plan de viabilidad que permita la continuidad de la actividad de la empresa en el corto y medio plazo, su suscripción incrementa las posibilidades de conservación de sus puestos de trabajo. Pero, al mismo tiempo, los trabajadores suelen ser, con al-

tísima frecuencia, titulares de derechos de créditos concursales, y, un incremento del listado o porcentaje de créditos que se clasifican como de la masa reduce las posibilidades de satisfacción de ese derecho, lo que, lógicamente, perjudica sus intereses como acreedores. Esta circunstancia se agravaría considerablemente si, finalmente, el plan de viabilidad no diera sus frutos y el acuerdo de refinanciación no hubiera permitido la continuidad de la actividad de la empresa. En este caso, no parece discutible que los créditos concedidos conservarán su condición de créditos contra la masa en un 50%, lo que lleva a la desaparición de los efectos del acuerdo de refinanciación sobre la conservación del empleo y el mantenimiento de sus efectos negativos sobre las posibilidades de satisfacción de los créditos de esos mismos trabajadores frente a su empresario.

## 2. Reformas relativas a las relaciones de trabajo en la empresa concursada

Los aspectos relativos a las relaciones laborales en la empresa reciben una mayor atención tras la reforma, circunstancia que puede observarse en cuestiones como la incorporación de la obligación de acompañar la solicitud de declaración de concurso con un documento que refleje la plantilla de la misma, así como el órgano de representación de los trabajadores, si lo hubiere (art. 6 LC), el hecho de que el número de trabajadores sea tenido en cuenta para calificar el concurso o no como de especial trascendencia (art. 27bis LC, será de especial trascendencia, entre otros supuestos, cuando el número de trabajadores haya sido superior a 100 en alguno de los tres ejercicios anteriores a la declaración de concurso), o el precisar que la decisión de la administración concursal en relación a la extinción del contrato del personal de alta dirección pueda ser impugnada ante el juez del concurso a través del incidente concursal laboral (art. 65 LC).

Pero, sin duda, la reforma de mayor calado se aprecia en la regulación del que se viene denominando “Expediente judicial de empleo”, que ha de tramitarse cuando, declarado el concurso, se pretende la modificación sustancial y colectiva de condiciones de trabajo, el traslado colectivo, la suspensión o las extinciones colectivas de contratos de trabajo (art. 64 LC). Son varios los aspectos a destacar. Así, en primer lugar, la redacción anterior del precepto no especificaba el carácter colectivo de la modificación, lo que generaba dudas interpretativas. No obstante, en la medida en que, cuando no hay concurso, el ET sólo exige la tramitación de un procedimiento para las modificaciones colectivas, la interpretación mayoritaria trasladaba esta circunstancia al concurso, lo que ha venido a ser confirmado por la reforma. Por otra parte, se incorpora una mención expresa a los traslados colectivos, cuya ausencia había generado posiciones muy diversas entre la doctrina, por lo que la reforma resulta aclaratoria al respecto.

Junto a lo anterior, constituye una novedad relevante la inclusión de un régimen específico para los ERE que se encuentren en tramitación en la fecha de declaración de concurso, circunstancia en la que se ordena la remisión de lo actuado al juez mercantil, quien asumirá el expediente en el estado de tramitación en el que se encuentre. No obstante, entiendo que, pese a que en el expediente administrativo pudiera haberse superado la fase de consultas para alcanzar un acuerdo, ello no impide que se cumpla con la exigencia del art. 64 LC, de acuerdo con el cual deben comparecer ante el juez mercantil administración concursal, deudor y representantes legales de los trabajadores para justificar la continuidad de la tramitación; y ello debido a que la administración concursal no pudo ser parte en las consultas del previo expediente administrativo, a quien, a su vez, en caso de que se dicte resolución que autorice el expediente, corresponde su ejecución. En materia de legitimación para instar la tramitación del expediente, se incorpora la precisión, ya prevista en el ET para el supuesto de despido colectivo en empresa no concursada, de acuerdo con la cual, en ausencia de representación legal de los trabajadores podrá designarse una comisión compuesta por tres trabajadores o por tres representantes de sindicatos legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio en sustitución de aquella. A lo dicho debe añadirse que la reforma concursal, si-

guiendo a la doctrina, recoge expresamente la convocatoria del concursado al período de consultas, junto a representantes de los trabajadores y administración concursal, siendo el juez quien autoriza su participación en caso de intervención.

La participación en el período de consultas de otras personas que, indiciariamente, puedan constituir unidad de empresa con la concursada, constituye otra de las novedades de la reforma, si bien plantea varios interrogantes, pues, por una parte, no es necesario que la unidad sea una realidad constatada, pues son suficientes indicios de ello, que, entiendo, será el propio juez quien deberá valorar, y, por otra parte, tampoco se precisan las consecuencias de que se aprecie la existencia de tal unidad, como pudiera ser la extensión del concurso a la totalidad de entidades que la componen. Y, junto a lo anterior, la LC no aclara qué tipo de participación van a llevar a cabo aquellas entidades, ni si pueden adoptarse, en el expediente en tramitación, decisiones relativas a la modificación suspensión o extinción de contratos de trabajo celebrados por aquellas entidades. Amén de que, si se confirma la unidad de empresa, esta circunstancia habría de tener consecuencias en la totalidad de la tramitación concursal, y no únicamente a los efectos del período de consultas del expediente relativo a las relaciones de trabajo.

Sea como fuere, si se alcanzara un acuerdo entre administración concursal y representación de los trabajadores, este no podrá tener un carácter genérico, ni indicar únicamente porcentajes, sino que habrá de identificar a los concretos trabajadores afectados, así como las indemnizaciones pactadas, al menos iguales a las previstas en el ET. En caso de no alcanzarse acuerdo, el juez resuelve, pero la reforma incorpora una audiencia previa a quienes hubieran intervenido en el período de consultas.

Finalmente, la anterior redacción del precepto generaba la duda de si, el auto del juez relativo a las medidas laborales conllevaba, en sí mismo, la suspensión, extinción o modificación de los contratos de trabajo, sin necesidad de un acto posterior del empresario —que, recuérdese, si requiere el ERE administrativo—. Esta era, en todo caso, la posición mayoritaria en la doctrina, que tras la reforma parece incorporarse al art. 64.7 LC, al indicar que el auto surtirá efectos desde la fecha en que se dicte.

Por último, se observan cambios de relevancia también en el apartado 10 del art. 64 LC, el cual, con anterioridad a la reforma, transformaba en colectivas las acciones individuales de extinción del contrato de trabajo por impago de salarios cuando el número de aquellas superaba ciertos umbrales. Dicha transformación planteaba interrogantes de difícil resolución respecto, entre otras cuestiones, a las acciones resolutorias que debían computarse (sólo las posteriores, o también las anteriores a la declaración de concurso, cuestión resuelta por la jurisprudencia), la intervención o no de los demandantes en el período de consultas, o la indemnización resultante de la extinción del contrato, esto es, si alcanzaba los 45 días de salario por año de servicio prevista para extinciones causales del contrato de trabajo a instancias del trabajador, o si, por el contrario, había de aplicarse la más reducida, de 20 días, prevista en la LC para las extinciones colectivas.

Los numerosos interrogantes que planteaba el precepto, junto con su escasa aplicación, habían llevado a un sector de la doctrina a, incluso, proponer su desaparición. Muy al contrario, el precepto amplía su regulación, y, no sólo no resuelve los interrogantes anteriores, sino que genera dudas antes no presentes. El precepto comienza refiriéndose a las acciones interpuestas al amparo del art. 50 ET, sustituyendo la referencia específica a su letra b (abono de salarios), por la mucho más ambigua exigencia de que su ejercicio esté motivado por la situación económica del concursado. Con todo, las mayores dificultades se plantean en torno a las acciones afectadas por la transformación y a los efectos de esta. Respecto a lo primero, el precepto, inicialmente, contempla que las acciones antes indicadas pasan a tener la consideración de extinciones colectivas en el momento en que se inicia el expediente del art. 64 LC; previsión que cabe interpretar aplicable sólo a las acciones ejercitadas con posterioridad a dicho momento, o también extenderlo a las de ejercicio anterior pendientes de sentencia firme. Pero, a continuación, el precepto pare-

ce distinguir un segundo conjunto de acciones, o más bien de procesos, a los que anuda una consecuencia hasta ahora inédita, como es la de su suspensión, de manera que los procesos individuales posteriores no al inicio del expediente, sino, en este caso, a la solicitud de concurso, se suspenden hasta la firmeza del auto que pone fin al expediente de extinción colectiva, el cual produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos suspendidos, y, al mismo tiempo, propiciando el reconocimiento del crédito como contingente. Si tenemos en cuenta que la categoría de créditos contingentes sólo está prevista para créditos concursales y no créditos contra la masa, parece que habrá que interpretar que la suspensión afecta a las acciones relativas a créditos concursales (esto es, anteriores a la declaración de concurso) ejercitadas con posterioridad a la solicitud de concurso, pero el precepto no resulta suficientemente ilustrativo al respecto. Es probable que la intención del legislador sea la de que se tramite como extinción colectiva cualquier acción extintiva individual ejercitada a partir de la solicitud de concurso (y, quizá, también las anteriores pendientes de sentencia firme), constituyendo una excepción a la competencia de los juzgados de lo social para conocer de las acciones individuales relacionadas con el contrato de trabajo, pero, lo cierto, es que la regulación resulta tan deficiente que, esa intención, resulta prácticamente indescifrable. Sin, además, resolver la duda en torno a la cuantía indemnizatoria que deba vincularse a la mencionada extinción.

### **3. Reformas relativas a la posición del trabajador como acreedor del concursado**

Como es sabido, los trabajadores de la empresa concursada son, con mucha frecuencia, acreedores de la misma por salarios e indemnizaciones devengados con anterioridad o con posterioridad a la declaración de concurso.

Como acreedores, no obstante, tienen grandes dificultades para instar la declaración de concurso, puesto que el art. 7 LC mantiene la obligación de acompañar documento acreditativo del crédito, del que no dispone un acreedor laboral que no haya obtenido sentencia o acta de conciliación en la que conste la deuda. Carecer de documento acreditativo del crédito, sin embargo, no impide que, en mi opinión, la administración concursal esté obligada a comunicar la declaración de concurso a los trabajadores de la empresa, y no sólo a sus representantes como indica el art. 21 LC, pues todos ellos son acreedores del empresario, como mínimo, por los salarios de la mensualidad vigente.

Por otra parte, el juez puede nombrar como administrador acreedor a la representación legal de los trabajadores, siempre que se cumplan dos condiciones, esto es, que el concurso sea de especial trascendencia y que el conjunto de deudas con los trabajadores se encuentre en el primer tercio de mayor importe (art. 27 LC).

Por lo que se refiere a los derechos de crédito, es sabido que, tras la declaración de concurso, la totalidad de los créditos de los trabajadores pendientes de satisfacción pasan a integrar la categoría de créditos concursales, salvo los salariales por los últimos treinta días de trabajo efectivo previos a dicha declaración, que se clasifican como créditos contra la masa, conjunto en el que también se encuentran todos los créditos de los trabajadores de devengo posterior. Pues bien, respecto a los créditos laborales concursales, el art. 86 LC mantiene su reconocimiento automático, siempre que su existencia y cuantía resulten de los libros y documentos del deudor. Procede recordar el carácter atípico del crédito laboral, el cual carece de soporte documental, y respecto del que únicamente el empresario puede acreditar su satisfacción y, por lo tanto, su inexistencia. Probablemente, esta circunstancia es la contemplada por el legislador cuando añade que, cuando no se haya presentado alguna declaración precisa para la determinación de un crédito de los trabajadores, deberá cumplimentarse por el concursado, y, si no fuera posible determinar su cuantía, reconocido como contingente (art. 86.3 LC). Por otra parte, el art. 92.1 LC excluye a los créditos de los trabajadores de la categoría de créditos subordinados, lo que viene a reforzar el carácter obligatorio del reconocimiento, con la clasificación correspondiente, para la administración concursal.

En cualquier caso, resulta destacable la posibilidad que introduce la reforma de modificar el texto definitivo de la lista de acreedores cuando, después de presentado por la administración el informe inicial, se hubiera iniciado un proceso laboral que pudiera suponer el reconocimiento de un crédito concursal (art. 97.3 LC). Con la anterior regulación, si un acreedor laboral obtenía el reconocimiento de su crédito en la jurisdicción social con posterioridad al cierre definitivo de la lista de acreedores del concurso, no existía mecanismo alguno para modificar dicha lista, por lo que el crédito, pese a su reconocimiento en sentencia, no existía para el concurso. La modificación, en mi opinión, se hará en el sentido de hacer constar el crédito con el carácter de contingente, a la espera de la obtención de resolución firme, mientras que su clasificación habrá de ser la que le corresponda según su naturaleza, y nunca la de subordinado. La modificación de la lista, no obstante, sólo puede solicitarse antes de que recaiga resolución aprobando propuesta de convenio.

Apenas destaca ninguna otra modificación en materia de clasificación de créditos concursales, a excepción de que, el art. 91.7 LC, incorpora al listado de créditos con privilegio general los del acreedor instante del concurso, hasta el 50% de su importe, con la clara intención de incitar a los acreedores ordinarios a instar el concurso. Y recordar que también pasan a integrar aquella categoría los créditos concedidos en virtud de acuerdo de refinanciación que no se clasifiquen como créditos contra la masa.

En relación al pago, se mantiene la previsión de que los créditos salariales por los últimos treinta días de salario (créditos contra la masa), se satisfagan de inmediato, y se añade que ninguno de los créditos de los trabajadores contra la masa podrá verse afectado por la facultad que la reforma concede a la administración concursal de alterar la norma general de pago al vencimiento (art. 84.3 LC). En materia de pago de créditos concursales, tan sólo destaca la posibilidad de que el juez autorice la cesión al acreedor, en pago o para el pago, del bien sobre el que dispone de un privilegio especial; previsión que rompe con la que es regla general en materia de convenio, de acuerdo con la cual, este nunca puede contener una propuesta de dación en pago o para pago.

Sea como fuere, recuérdese que, tan pronto como a la administración concursal le conste que la masa activa es insuficiente para el pago de los créditos contra la masa, deberá comunicarlo al juez y proceder a dicho pago, empezando por los salarios de los últimos treinta días de trabajo efectivo y continuando por los salarios e indemnizaciones en cuantía que no supere el triple del salario mínimo interprofesional.

Finalmente, la disposición final decimocuarta modifica el art. 33.3 ET, que pasa a regular detalladamente el régimen jurídico que rige el pago de los créditos de los trabajadores por parte del FOGASA en caso de concurso, así como su intervención en el procedimiento concursal como subrogado en dichos derechos de crédito.

#### **4. Aspectos procesales: el ejercicio de acciones declarativas y ejecutivas por parte de los trabajadores tras la reforma concursal**

Como es sabido, el procedimiento concursal se concibe con vocación de universalidad, de manera que son escasos los procedimientos que pueden iniciarse o continuar tras su declaración. Pese a ello, tras la reforma 2011 los jueces de lo social conservan sus competencias para conocer de las acciones declarativas que puedan plantear los trabajadores en el seno de la relación jurídico-laboral, incluidas las relativas a la existencia, cuantía y/o vencimiento de sus derechos de crédito frente al concursado (art. 8 LC), y a salvo de la transformación en extinciones colectivas de acciones individuales prevista en el art. 64.10 LC. Por ello, el art. 51 LC confirma que los juicios declarativos pendientes continuarán sustanciándose ante el mismo tribunal que estuviera conociendo de ellos hasta la firmeza de la sentencia. En la misma línea, el art. 9 LC, relativo al conocimiento de cuestiones prejudiciales por parte del juez del concurso, especifica tras la reforma que sus decisiones sobre estas cuestiones no surtirán efecto fuera del proceso concursal.

Por el contrario, en el caso de las ejecuciones pendientes a fecha de declaración de concurso, el art. 55 LC ha experimentado un cambio significativo. Como se recuerda, con la anterior regulación proseguían las ejecuciones sociales en las que se hubieran embargado bienes no necesarios para la continuidad de la actividad del empresario, hasta su conclusión. Sin embargo, actualmente la ejecución prosigue únicamente hasta la aprobación de un plan de liquidación, lo que, recuérdese, puede ocurrir de manera anticipada. Nada indica la norma en relación a los efectos de dicha aprobación sobre la ejecución, pero cabe deducir que, si las pendientes que no cumplen los requisitos del art. 55 LC quedan suspendidas, lo mismo ocurrirá con las que sí los cumplen a partir de la aprobación del plan de liquidación, lo que obliga a integrar los créditos en la tramitación concursal y, en este, a darles el tratamiento que les corresponda según cual sea su clasificación. Ocurre, no obstante, que tras la reforma de 2011 el juez del concurso puede acordar el levantamiento y la cancelación de embargos cuando su mantenimiento dificulte gravemente la continuidad de la actividad empresarial, expresión ambigua que puede conllevar efectos negativos para el acreedor laboral, que podría perder la protección asociada al embargo para el caso de que se levantara la suspensión de su ejecución. Situación que, por otra parte, contrasta con la posibilidad de que el juez del concurso alce la suspensión de la ejecución de garantías reales con el simple testimonio del juez del concurso que declare los bienes o derechos no afectados ni necesarios para continuar la actividad del deudor, estuvieran o no publicados los anuncios de subasta cuando se declaró el concurso, aspecto en el que radica la novedad de la reforma del art. 56 LC.

## La Seguridad Social de los *becarios* (Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre)

### Bufete Barrilero y Asociados

A través del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, **QS 2011/60705**, el colectivo al que coloquialmente se denomina *becarios*, queda asimilado al de trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

#### ¿Quién se considera *becario* a estos efectos?

Quienes participen en programas de formación, financiados por entidades u organismos públicos o privados, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional que reúnan las siguientes características:

- Que participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados.
- Que los programas de formación estén vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, que no tengan carácter únicamente lectivo e incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades.
- Que la realización de los programas no den lugar a una relación laboral que determine su alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda.
- Que reciban una contraprestación económica, cualquiera que sea el concepto o la forma en la que se perciba.

La realización de los períodos de formación se acreditará mediante certificación expedida por las entidades u organismos que los financien, en la que habrá de constar que el programa de formación reúne los requisitos exigidos, así como su duración.

#### **¿Cómo se cotiza?**

Aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y aprendizaje que se prevean en los Presupuestos Generales del Estado.

No existirá obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, Fondo de Garantía Salarial ni Formación Profesional.

#### **¿Quién asume el coste de cotización?**

Asumen la obligación de cotizar las entidades u organismos públicos o privados que financien los programas de formación, que adquirirán la condición de empresario, debiendo asumir las obligaciones en materia de Seguridad Social (deberán solicitar un CCC específico para incluir a los participantes en dichos programas, etc.).

#### **¿Qué ocurre con los participantes en programas de formación en curso en el momento de entrada en vigor de la norma?**

Quienes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto, es decir, el 1 de noviembre de 2011 se encuentren realizando programas de formación se incorporarán al Régimen General de la Seguridad Social a partir del 1 de noviembre, para lo cual la entidad u organismo deberá de inscribirse como empresa, solicitar código cuenta cotización y solicitar la afiliación del becario en el plazo de un mes (es decir, del 1 de noviembre hasta el 30 del mismo mes).

#### **¿Cuándo deben ingresarse las cuotas?**

El ingreso de las cuotas por contingencias comunes y profesionales por parte de las empresas que den de alta a personas que participen en programas de formación correspondientes a los períodos de noviembre y diciembre, deberán de ingresarse en el mes de febrero de 2012.

#### **¿Qué ocurre con aquellas personas que hayan participado en programas de formación antes de la entrada en vigor del Real Decreto?**

Podrán suscribir un convenio especial quienes a la entrada en vigor del Real Decreto ya hubieran participado en programas de formación. Los participantes podrán computar la cotización por los períodos de formación ya realizados (tanto en España como en el extranjero) hasta un máximo de 2 años.

Necesitan acreditación de la participación en el programa de formación mediante una certificación expedida por el organismo o entidad pública o privada que lo financió o por cualquier otro medio de prueba válido en caso de no ser posible la obtención de dicha certificación. Si se acreditan más de dos años, solo se tendrán en cuenta los dos últimos.

La solicitud podrá formularse hasta el 31 de diciembre de 2012. En los casos en que se acredite la imposibilidad de aportar la justificación necesaria para la suscripción dentro de este plazo, se podrá conceder excepcionalmente un plazo de seis meses para su aportación, a contar desde la fecha en que se hubiera presentado la respectiva solicitud.

En este caso la base de cotización será la mínima que corresponda con los períodos donde se acredite haber participado en los referidos programas, y una vez determinada la cuota íntegra se multiplicará por el coeficiente del 0,77.

El importe total de la cotización se podrá abonar mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al doble de aquellas por las que se formalice el convenio.

Existe una especificidad para aquellos participantes en programas de formación de naturaleza investigadora.

### ¿Qué ocurre con los participantes en programas de formación con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto?

Quienes formen parte de un programa formativo y cumplan con todos los requisitos a la entrada en vigor del Real Decreto el 1 de noviembre de 2011, comenzarán a cotizar conforme al mismo en la fecha en la que se inicie la mencionada actividad.

## [Últimos Convenios colectivos publicados]

| Ámbito          | Acuerdo                                                                                             | Boletín          |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| A Coruña        | • Hostelería. Revisión salarial.                                                                    | BOP 10/11/2011   |
| Albacete        | • Transportes. Acuerdo.                                                                             | BOP 18/11/2011   |
| Alicante        | • Preparadores de especias, condimentos y herboristería. Revisión salarial 2010.                    | BOP 02/11/2011   |
|                 | • Preparadores de especias, condimentos y herboristería. Revisión salarial 2011.                    | BOP 02/11/2011   |
|                 | • Industrias transformadoras de materias plásticas. Convenio colectivo.                             | BOP 09/11/2011   |
|                 | • Construcción y obras públicas. Calendario laboral.                                                | BOP 24/11/2011   |
|                 | • Comercio textil. Prórroga y revisión salarial.                                                    | BOP 28/11/2011   |
| Badajoz         | • Industrias de panaderías. Revisión salarial.                                                      | DOE 03/11/2011   |
| Barcelona       | • Transportes mecánicos de viajeros. Acuerdo.                                                       | BOP 21/11/2011   |
|                 | • Industrias de prefabricados de hormigón y derivados del cemento. Revisión salarial.               | BOP 21/11/2011   |
| Bizkaia         | • Centros de la tercera edad. Convenio colectivo.                                                   | BOB 08/11/2011   |
| C.Valenciana    | • Derivados del cemento. Revisión salarial.                                                         | DOCV 22/11/2011  |
|                 | • Bebidas refrescantes. Revisión salarial 2010.                                                     | DOCV 29/11/2011  |
|                 | • Bebidas refrescantes. Revisión salarial 2011.                                                     | DOCV 29/11/2011  |
|                 | • Elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos. Convenio colectivo.               | DOCV 29/11/2011  |
|                 | • Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas. Revisión salarial.                        | DOCV 29/11/2011  |
| Cádiz           | • Agencias distribuidoras oficiales de butano. Convenio colectivo.                                  | BOP 22/11/2011   |
|                 | • Transporte sanitario. Revisión salarial.                                                          | BOP 22/11/2011   |
|                 | • Vid. Revisión salarial.                                                                           | BOP 22/11/2011   |
| Cataluña        | • Inspección técnica de vehículos. Acuerdo.                                                         | DOGC 10/11/2011  |
|                 | • Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo. Convenio colectivo.    | DOGC 10/11/2011  |
|                 | • Comercio de vidrio, loza, cerámica y similares. Convenio colectivo.                               | DOGC 16/11/2011  |
| Ceuta           | • Agencias de aduanas. Convenio colectivo.                                                          | BOCCE 08/11/2011 |
|                 | • Transporte de mercancías. Convenio colectivo.                                                     | BOCCE 25/11/2011 |
| Ciudad Real     | • Siderometalurgia. Convenio colectivo.                                                             | BOP 18/11/2011   |
| Galicia         | • Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial.                           | DOGA 16/11/2011  |
| Girona          | • Chocolates, bombones y caramelos. Prórroga y revisión salarial.                                   | BOP 02/11/2011   |
| Granada         | • Industrias del aceite y sus derivados. Revisión salarial.                                         | BOP 04/11/2011   |
|                 | • Industrias del aceite y sus derivados. Corrección de errores.                                     | BOP 30/11/2011   |
| Interprovincial | • Agroalimentario. Acuerdo.                                                                         | BOE 10/11/2011   |
|                 | • Corcho. Revisión salarial.                                                                        | BOE 10/11/2011   |
|                 | • Industrias de aguas de bebidas envasadas. Revisión salarial.                                      | BOE 21/11/2011   |
|                 | • Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho. Revisión salarial. | BOE 21/11/2011   |

|            |                                                                                                                                                                                                                       |      |            |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------|
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimientos financieros de crédito. Corrección de errores.</li> </ul>                                                                                                     | BOE  | 21/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas de trabajo temporal. Laudo arbitral.</li> </ul>                                                                                                                       | BOE  | 24/11/2011 |
| La Rioja   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Derivados del cemento. Sentencia.</li> </ul>                                                                                                                                   | BOR  | 16/11/2011 |
| Lleida     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio al menor de ópticas. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                                                                   | BOP  | 19/11/2011 |
| Madrid     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ayuda a domicilio. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                                                                              | BOCM | 01/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial. Revisión salarial.</li> </ul>             | BOCM | 05/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio de recambios-neumáticos y accesorios del automóvil. Prórroga y revisión salarial.</li> </ul>                                                                          | BOCM | 12/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sector privado de residencias y centros de día para personas mayores. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                           | BOCM | 15/11/2011 |
| Málaga     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Limpieza de aviones. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                                                                            | BOP  | 04/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Derivados del cemento. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                           | BOP  | 29/11/2011 |
| Melilla    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                                                                | BOME | 08/11/2011 |
| Murcia     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                               | BORM | 03/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Derivados del cemento. Revisión salarial 2010.</li> </ul>                                                                                                                      | BORM | 11/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Derivados del cemento. Revisión salarial 2011.</li> </ul>                                                                                                                      | BORM | 11/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Industria siderometalúrgica. Corrección de errores.</li> </ul>                                                                                                                 | BORM | 11/11/2011 |
| Navarra    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Servicios auxiliares. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                            | BON  | 03/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Industrias del alabastro. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                                                                       | BON  | 09/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Industria vinícola, alcoholera, licorera y sidrera. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                                             | BON  | 11/11/2011 |
| Ourense    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                             | BOP  | 14/11/2011 |
| País Vasco | <ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Convenio colectivo.</li> </ul> | BOPV | 25/11/2011 |
| Palencia   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Oficinas y despachos. Denuncia.</li> </ul>                                                                                                                                     | BOP  | 09/11/2011 |
| Pontevedra | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mármoles y piedras. Laudo arbitral.</li> </ul>                                                                                                                                 | BOP  | 04/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Industrias y despachos de panificación, confiterías, pastelerías, reposterías y platos cocinados. Revisión salarial.</li> </ul>                                                | BOP  | 14/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mármoles y piedras. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                              | BOP  | 30/11/2011 |
| Segovia    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hostelería. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                                      | BOP  | 16/11/2011 |
| Sevilla    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Agencia de transportes-operaciones de transportes. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                               | BOP  | 15/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                                                                | BOP  | 24/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Operadores logísticos. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                           | BOP  | 29/11/2011 |
| Tenerife   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siderometalurgia e instalaciones eléctricas. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                                                    | BOP  | 07/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                 | BOP  | 11/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Santa Cruz de Tenerife. Convenio colectivo.</li> </ul>                                                                            | BOP  | 11/11/2011 |
| Toledo     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hostelería. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                                      | BOP  | 24/11/2011 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Derivados del cemento. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                           | BOP  | 24/11/2011 |
| Valencia   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Juego del bingo. Revisión salarial.</li> </ul>                                                                                                                                 | BOP  | 22/11/2011 |

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

## Referencias normativas

Orden TIN/3356/2011  
Orden INT/3321/2011  
Real Decreto 1596/2011

## [Avance normativo]

Orden TIN/3356/2011, de 30 de noviembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social. (BOE de 6 de diciembre) **QS 2011/73083**

Orden INT/3321/2011, de 21 de noviembre, sobre expedición de título de viaje a extranjeros. (BOE de 5 de diciembre) **QS 2011/72758**

Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los

trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar. (BOE de 2 de diciembre) **QS 2011/72403**

Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. (BOE de 26 de noviembre) **QS 2011/71261**

Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. (BOE de 23 de noviembre) **QS 2011/69421**

Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. (BOE de 22 de noviembre) **QS 2011/69005**

Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli". (BOE de 19 de noviembre) **QS 2011/68661**

Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. (BOE de 19 de noviembre) **QS 2011/68662**

Orden TIN/3126/2011, de 15 de noviembre, por la que se regula el Tablón Edictal de Resoluciones de Extranjería. (BOE de 18 de noviembre) **QS 2011/67703**

Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. (BOE de 18 de noviembre) **QS 2011/67702**

Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. (BOE de 17 de noviembre de 2011) **QS 2011/67629**

Real Decreto 1621/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. (BOE de 17 de noviembre) **QS 2011/67628**

Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. (BOE de 16 de noviembre) **QS 2011/66966**

Convenio número 185 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003. (Instrumento de ratificación BOE 14 de noviembre de 2011) **QS 2003/57941**

Resolución de 4 de noviembre de 2011, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se difiere el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social correspondiente a los periodos de liquidación de noviembre y diciembre de 2011 a las empresas que den de alta a personas que participen en programas de formación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre. (BOE de 12 de noviembre) **QS 2011/66001**

## Referencias normativas

*Real Decreto 1710/2011*  
*Real Decreto 1698/2011*  
*Real Decreto 1630/2011*  
*Real Decreto-ley 18/2011*  
*Real Decreto 1542/2011*  
*Orden TIN/3126/2011*  
*Real Decreto 1543/2011*  
*Real Decreto 1622/2011*  
*Real Decreto 1621/2011*  
*Real Decreto Leg. 3/2011*  
*Conv. núm. 185 de la OIT*  
*Res. 4 de noviembre de 2011*

Reclamación en demanda

Contratación administrativa

## [La jurisprudencia más reciente]

---

### **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª ) de 11 de octubre de 2011**

*Indemnización*

**QS 2011/69372**

Estima en parte el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por el directivo accionante contra sentencia que declaró la inexistencia de relación especial de alta dirección y la improcedencia de su despido, si bien rechazó el reconocimiento de la indemnización del art. 56.1 ET porque no lo había pedido el trabajador en el suplico del recurso de suplicación y condenó a la empresa demandada al pago de salarios de tramitación hasta la sentencia de instancia. Señala la Sala que la indemnización que tasa legalmente el mencionado artículo debe reconocerse de forma automática siempre que el empresario opta por la rescisión indemnizada del contrato y sin necesidad de que el trabajador despedido la reclame, pues el trabajador, como no tiene el derecho de optar por una u otra solución, no viene obligado a suplicar la indemnización concreta que le corresponde, lo que comporta que su silencio supone que acepta la indemnización que le corresponda legalmente.

### **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª ) de 28 de septiembre de 2011**

*Vigilantes de seguridad*

**QS 2011/65428**

Estima el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por empresa entrante en contrata de vigilancia contra sentencia que la condenó a las consecuencias de la declaración de nulidad del despido de la trabajadora accionante. La cuestión versa sobre si la falta de habilitación administrativa de un vigilante de seguridad cuya subrogación se cuestiona constituye elemento decisivo para la concreción de la obligación de la empresa entrante y, en particular, para que esta quede exenta de la obligación de subrogarse. Al respecto señala la Sala que la carencia de la autorización administrativa es esencial y afecta a la recta configuración de la relación jurídica contractual entre trabajador y empresario por lo que a la adjudicataria entrante respecta, que no puede verse compelida a efectuar el servicio con trabajadores carentes de los requisitos legalmente exigidos para el desarrollo de la específica actividad, con independencia de que conste que ya posee en su plantilla personal afectado por la misma irregularidad.

## [Preguntas con respuestas]

---

### ***Integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General***

A partir del 1 de enero de 2012 se procederá a la integración del Régimen Especial de empleados de Hogar en el Régimen General. La integración se produce mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social que en su disposición adicional trigésima novena crea este Sistema Especial.

Las siguientes preguntas con respuesta<sup>1</sup> responden a las principales dudas sobre la citada integración:

---

1. Fuente: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

### **¿Es necesario realizar un mínimo de horas para estar incluido en el nuevo Sistema Especial de Empleados de Hogar?**

Cualquiera que sea el número de horas que un trabajador realice para cada empleador, la inclusión en el sistema especial es obligatoria, siendo el empleador el sujeto responsable de solicitar el alta del trabajador y comunicar la retribución mensual que abona al mismo.

### **¿Cada vez que varíe la retribución que se abona al trabajador hay que comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social?**

Si, la variación de la retribución mensual debe comunicarse en el plazo de 6 días desde que se produjo.

### **¿Cómo se efectuará el ingreso de las cuotas?**

El ingreso de las cuotas en el Sistema Especial de los Empleados de Hogar corresponde al empleador, que deberá hacerlo efectivo mediante el procedimiento de domiciliación bancaria. Por tanto, no deberá cumplimentar ningún boletín de cotización.

### **¿Es obligatoria la cotización por AT y EP?**

Es obligatoria y va a cargo íntegramente del empleador. La cuota que se ha de ingresar es el resultado de aplicar a la base de cotización los tipos correspondientes a la CNAE 97 (0,65% IT de A.T. y 0,45% IMS de A.T.). Esta cuota se ingresa conjuntamente con la de contingencias comunes a través del sistema de domiciliación en cuenta y se calcula por la Tesorería General de la Seguridad Social.

No es preciso por tanto, que el empleador confeccione boletín alguno.

### **¿Se ha de cotizar por la contingencia de desempleo?**

Hasta el momento no está previsto ya que la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que en su disposición adicional trigésima novena establece la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General no contempla la cobertura por desempleo en este Sistema Especial.

### **¿Existe obligación de presentación de documentos de cotización si no hay ingreso, como sucede en el Régimen General?**

En este Sistema Especial no existe obligación de presentación de documentos de cotización si no hay ingreso.

### **¿Quién es el responsable del pago de la cotización durante la situación de I.T.?**

Desde el día en el que se inicia dicha situación hasta el octavo día, el empleador es responsable del ingreso tanto de su aportación como de la aportación del trabajador.

A partir del día 9 el empleador deberá cotizar únicamente la aportación empresarial siendo responsable la entidad gestora o la entidad colaboradora del ingreso de la aportación del trabajador.

## [Esquemas básicos]

### Jubilación. Aplicación paulatina de edad de jubilación y períodos cotizados (Art. 4.dos de la Ley 27/2011 QS 2011/33576)

| Año        | Períodos cotizados                                    | Edad de jubilación            | Período de cálculo |
|------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| 2013       | 35 años y 3 meses o más<br>Menos de 35 años y 3 meses | 65 años<br>65 años y 1 mes    | 16 años            |
| 2014       | 35 años y 6 meses o más<br>Menos de 35 años y 6 meses | 65 años<br>65 años y 2 meses  | 17 años            |
| 2015       | 35 años y 9 meses o más<br>Menos de 35 años y 9 meses | 65 años<br>65 años y 3 meses  | 18 años            |
| 2016       | 36 años o más<br>Menos de 36 años                     | 65 años<br>65 años y 4 meses  | 19 años            |
| 2017       | 36 años y 3 meses o más<br>Menos de 36 años y 3 meses | 65 años<br>65 años y 5 meses  | 20 años            |
| 2018       | 36 años y 6 meses o más<br>Menos de 36 años y 6 meses | 65 años<br>65 años y 6 meses  | 21 años            |
| 2019       | 36 años y 9 meses o más<br>Menos de 36 años y 9 meses | 65 años<br>65 años y 8 meses  | 22 años            |
| 2020       | 37 años o más<br>Menos de 37 años                     | 65 años<br>65 años y 10 meses | 23 años            |
| 2021       | 37 años y 3 meses o más<br>Menos de 37 años y 3 meses | 65 años<br>66 años            | 24 años            |
| 2022       | 37 años y 6 meses o más<br>Menos de 37 años y 6 meses | 65 años<br>66 años y 2 meses  | 25 años            |
| 2023       | 37 años y 9 meses o más<br>Menos de 37 años y 9 meses | 65 años<br>66 años y 4 meses  | 25 años            |
| 2024       | 38 años o más<br>Menos de 38 años                     | 65 años<br>66 años y 6 meses  | 25 años            |
| 2025       | 38 años y 3 meses o más<br>Menos de 38 años y 3 meses | 65 años<br>66 años y 8 meses  | 25 años            |
| 2026       | 38 años y 3 meses o más<br>Menos de 38 años y 3 meses | 65 años<br>66 años y 10 meses | 25 años            |
| Desde 2027 | 38 años y 6 meses o más<br>Menos de 38 años y 6 meses | 65 años<br>67 años            | 25 años            |

#### 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



**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 / citenres@elderecho.com  
\*La suscripción a SUITE JURÍDICA incluye un iPad de Apple