

**EL ¿INCONSTITUCIONAL? REAL
DECRETO–LEY 28/2018 DE 28 DE
DICIEMBRE PARA LA
REVALORIZACIÓN DE LAS
PENSIONES PUBLICAS Y OTRAS
MEDIDAS DE URGENTES EN
MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE
EMPLEO**



Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre

Con carácter previo, desde un punto de vista de la técnica jurídica empleada, tenemos que hacer una valoración muy negativa de este nuevo recurso abusivo a la figura del decreto-ley. La utilización del decreto-ley como una forma prácticamente ordinaria de legislar ha sido una constante en nuestra democracia constitucional, aunque se ha agudizado en los últimos tiempos en que la abundancia de decretos-leyes ha llegado a alcanzar cotas superiores al cincuenta por ciento del total legislado. La tramitación de las normas por decreto-ley vulnera los derechos de los grupos parlamentarios (sobre

todo el de los minoritarios) a intervenir en la cascada legislativa, enriqueciéndola con sus enmiendas y desvirtúa la función del Parlamento como creador del derecho (como poder legislativo). **El decreto-ley sólo se justifica por razones de urgente y extraordinaria necesidad.** Aunque la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) ha relativizado sensiblemente estos conceptos, el decreto- ley sigue requiriendo de la exposición razonada (que no necesariamente razonable) de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el gobierno para su aprobación y de que exista una relación entre éstos y las medidas adoptadas. Además, se requiere que sirva para “subvenir a situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran de una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por vía normal”. Cumplidos estos requisitos, la Constitución permite el recurso al decreto-ley para acortar los tiempos legislativos ordinarios, no sólo por el vigor inmediato de la norma obtenido por esta vía, sino por el posterior acortamiento y simplificación del trámite parlamentario para su aprobación. Por eso, aunque no se venga incidiendo mucho en ello, el decreto-ley **sólo resultará legítimo** si el gobierno que lo adopta tiene unas ciertas garantías de obtener su posterior convalidación, porque, en caso contrario, el conjunto de medidas adoptadas no habría resultado adecuado para solucionar la situación de urgente necesidad planteada. Así, por ejemplo, cuando en el preámbulo de la norma se dice que “para garantizar la seguridad jurídica y evitar la incertidumbre de empresarios y trabajadores sobre la vigencia de dichas medidas (la que quedaron condicionadas a que el paro en la EPA excediera del 15 %) resulta preciso realizar las necesarias modificaciones normativas”. Si ése es el único motivo de la urgencia, nos preguntamos ¿cómo va a aumentar la seguridad jurídica la derogación de estas normas mediante un decreto-ley que podría quedar sin efecto dentro de un mes si fracasa el trámite de convalidación? Que un gobierno carezca de mayoría suficiente en el parlamento para poder tramitar sus normas por el procedimiento ordinario no marca

una razón de urgente necesidad, sino un problema político que se debería solucionar mediante la celebración de unas elecciones.

Entrando ya en las medidas adoptadas, y sin ánimo de resultar exhaustivos, destacamos las que resultan de cierta trascendencia.

1.- Aumento de las pensiones de Seguridad Social y Clases Pasivas. Estas pensiones se incrementan en un 1,6 % de forma retroactiva, regularizándose el incremento de 2018 mediante un pago extraordinario. Esto se articula técnicamente mediante una suspensión de efectos del artículo 58 de la Ley General de Seguridad Social (y el correlativo para clases pasivas) y una declaración de intenciones para modificarlos en el plazo de seis meses. ¿No hubiera sido mejor realizar ya estas modificaciones mediante el propio decreto para evitar incertidumbres? ¿De verdad era urgente revalorizar ahora las pensiones después de años de ajustes? ¿No hubiera sido mejor esperar a la aprobación de la Ley de Presupuestos de este año o modificar las leyes afectadas por el procedimiento legislativo ordinario?

2.- Se aplaza la aplicación de determinados preceptos de la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo en lo relativo al trabajo autónomo a tiempo parcial. Se suspende la aplicación del sistema de reducción de cotizaciones a las empresas que hayan reducido su siniestralidad laboral.

3.- Aumento de la base máxima de cotización. Se incrementa la base máxima de cotización desde 3.803,70 €/mes (45.564,40 €/año) a 4.070,10 €/mes (48.841,20 €/año). Por lo tanto, cualquier trabajador que alcance esas rentas anuales pagará 1.310,72 € más al año de impuestos por este concepto (por cotizaciones de SS). La base mínima queda fijada en 1.050 €/mes para acomodarla al nuevo Salario Mínimo Interprofesional (12.600 €/año).

4.- Se incrementa la base mínima de cotización de los autónomos (RETA) en el 1,25 % quedando fijada en 944,40 €/mes (era del 932,70 € en 2018) y se regula la máxima elegible en función de la edad y circunstancias personales. Esta medida va acompañada de la obligatoriedad de la cobertura de las contingencias profesionales y del cese de actividad (desempleo), que hasta ahora eran voluntarias. Por último, se sustituyen los coeficientes de cotización por cada tipo de contingencia por un coeficiente general del 30 % en 2019 (sube a 30,30 % en 2020, a 30,60 % en 2021 y al 31 % en 2022).

5.- La tarifa plana para autónomos pasa de 50 € a 60 €.

6.- Se duplica la duración de la prestación por cese de actividad (el máximo pasa de 12 meses a 24). Los porcentajes aplicables a la base reguladora para la determinación de la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal se homologan a los del Régimen General (60 % desde el día 4 al 20 y el 75 % desde el 21 en adelante, salvo para accidente de trabajo o enfermedad profesional en que se aplicará el 75 % desde el primer día). A partir del segundo mes de baja médica (cumplidos sesenta días de baja) la cotización será asumida por la mutualidad.

7.- Todos los autónomos (incluso los anteriores a 1998 que en virtud de las disposiciones transitorias habían conservada el INSS) deberán optar por una mutua colaboradora de la seguridad social.

8.- En los convenios colectivos que utilicen como referencia para la determinación del salario base o de los complementos, el importe del Salario Mínimo Interprofesional esta referencia se sustituirá por otras, que se enumeran, sin perjuicio de que deban ajustar sus salarios mínimos al nuevo importe del Salario Mínimo Interprofesional.

9.- Se generaliza el encuadramiento de los llamados becarios que, resulten o no remunerados, se encuadrarán en el Régimen General, aunque sin cobertura de desempleo, formación profesional y FOGASA. No obstante, la entrada en vigor de esta reforma queda condicionada a que el gobierno, en el plazo de tres meses, realice el correspondiente desarrollo reglamentario. Las nuevas obligaciones sólo resultarán aplicables a los contratos posteriores a la entrada en vigor de dicho desarrollo, sin perjuicio de que los que se queden fuera de este marco puedan firmar un convenio voluntario con la Seguridad Social para sustituir estas coberturas.

10.- Los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación, incluyendo casas taller, casas de oficios y talleres de

empleo, que se suscriban a partir de ahora tendrán incluida la cobertura de la contingencia de desempleo.

11.- Los contratos de trabajo e incentivos a la contratación afectados por la reducción de la tasa de paro por debajo del 15 % celebrados con anterioridad a este real decreto-ley se registrarán por la normativa en vigor en el momento de su celebración, incluso en el caso de los firmados después del 15 de octubre de 2018 (fecha de publicación de la EPA). Por otra parte, desde la entrada en vigor del real decreto-ley desaparecen todas estas modalidades, derogándose: 1) el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, 2) la posibilidad de celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del ET y 3) las medidas establecidas en los artículos 9, 10, 11, 12 y 13 y disposición transitoria primera, de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que afectan al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, contratación indefinida de un joven por microempresas y

empresarios autónomos,
contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven,
contrato de primer
empleo joven e incentivos a los contratos en prácticas.

12.- Se habilita la posibilidad
de que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas
que permitan la
extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por
parte del trabajador
de la edad legal de jubilación siempre que este tenga derecho
al 100 % de su
pensión.

13.- Se establece un recargo del
40 % en la cuota de Seguridad Social por contingencias comunes
para los contratos
temporales de duración inferior a cinco días (salvo para el
caso de
trabajadores agrarios) firmados desde la entrada en vigor del
decreto ley.

14.- Los contratos para la
formación y el aprendizaje cotizaran por todas las
contingencias (incluido desempleo)
salvo la de formación profesional.

15.- La jurisdicción social será competente para entender de
las reclamaciones contra las decisiones de las mutuas
relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de las
prestaciones por desempleo materia de prestaciones por cese de
actividad. Cuando se formule reclamación previa ésta se
someterá al dictamen vinculante de una comisión paritaria

integrada por representantes de las mutuas, las asociaciones de autónomos y la administración de la SS.

16.- Se establece un nuevo caso de convenio voluntario con la SS para trabajadores afectados por la crisis entre 2008 y 2018.

17.- Se establece una nueva infracción en materia laboral consistente en “comunicar la baja en un régimen de la SS de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen con la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia”. Se establece una multa de 3.126 a 10.000 €.

18.- Se actualizan los tipos para IT e IMS, resultando destacable que el correspondiente a trabajos de oficina se establece en el 1,5 %.

Alberto Berdión

Socio director.

Calendario laboral 2017

==> [Para descargar pulse aquí](#) Calendario laboral 2017

Enero							Febrero							Marzo							Abril						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1				1	2	3	4	5			1	2	3	4	5						1	2
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
30	31																										
Mayo							Junio							Julio							Agosto						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
29	30	31					26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31			
Septiembre							Octubre							Noviembre							Diciembre						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3										1	2	3	4	5					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			25	26	27	28	29	30	31	
							30	31																			

Festivos Nacionales

6 de Enero. Epifanía del Señor

14 de Abril. Viernes Santo

1 de Mayo. Día del Trabajo

15 de Agosto. Asunción de la Virgen

12 de Octubre. Fiesta Nacional Española

1 de Noviembre. Día de Todos los Santos

6 de Diciembre. Día de la Constitución Española

8 de Diciembre. Inmaculada Concepción

25 de Diciembre. Natividad del Señor

Fiestas Comunidad de Madrid

19 de Marzo. San José(se traslada al lunes)

13 de Abril. Jueves Santo

2 de Mayo. Día de la Comunidad de Madrid

Fiestas Madrid Capital

9 de Noviembre. Ntra Sra de la Almudena

15 de Mayo. San Isidro

Implicaciones de la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo sobre interinos

IMPLICACIONES DE LA SENTENCIA DEL TJUE SOBRE INTERINOS

Han causado cierto revuelo en medios empresariales, hay que decir que plenamente justificado, la Sentencia de la Sala Décima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, sobre la inadecuación de nuestra normativa sobre contratos temporales a la Directiva comunitaria 1999/70.

Sobre la misma se han producido ya las siguientes opiniones:

1.- Los que opinan que la Sentencia no produce efectos generales.

2.- Los que opinan que produce efectos generales pero exclusivamente sobre los contratos de interinidad (el objeto concreto de la cuestión prejudicial planteada).

3.- Los que opinan que produce efectos generales sobre todos

los contratos temporales.

4.- Los que opinan que deja en evidencia la ilegalidad de la Ley laboral española en materia de contratación temporal.

Desde luego no podemos estar de acuerdo con la primera opinión, que incurre en una confusión evidente en cuanto a la auténtica cuestión suscitada. Evidentemente, las sentencias de TJUE no resultan aplicables más allá del ámbito personal en el que se producen. En este caso la Sentencia obliga al TSJM a resolver el recurso de suplicación en el contexto del cual se ha producido la cuestión prejudicial, concediendo a la trabajadora una indemnización de 20 días por año trabajado con un límite de doce mensualidades (cuando escribimos esto ya se ha producido esta sentencia). Pero no es esta la cuestión. La auténtica cuestión de fondo es que las Directivas comunitarias (y entre ellas la que motiva la sentencia) son de aplicación directa en España y con primacía sobre la Ley nacional. Sin pretensión de realizar un análisis de mayor profundidad en la doctrina general de Derecho comunitario, resulta evidente, a los efectos que ahora interesan, que, a pesar de una inicial Jurisprudencia comunitaria vacilante, hoy día -y desde hace ya bastantes años- puede afirmarse que las Directivas comunitarias forman parte de nuestro ordenamiento y pueden y deben aplicarse directamente por nuestros tribunales de justicia, siempre que concurren los siguientes requisitos: 1) el incumplimiento en cuanto al desarrollo de la Directiva por el Estado miembro, y 2) que la directiva sea clara, precisa e incondicional, cabiendo la posibilidad de que el Juez nacional compruebe la conformidad de las normas internas de desarrollo con la Directiva. Establecida la aplicabilidad de las Directivas hay que concluir que estas engranan en nuestro ordenamiento conforme al principio de primacía comunitaria. Como afirma el Pleno del Tribunal Constitucional en su Declaración núm. 1/2004 de 13 diciembre, fundamento jurídico 3º, »primacía y supremacía son categorías que se desenvuelven en órdenes diferenciados. Aquélla, en el de la aplicación de

normas válidas; ésta, en el de los procedimientos de normación. La supremacía se sustenta en el carácter jerárquico superior de una norma y, por ello, es fuente de validez de las que le están infraordenadas, con la consecuencia, pues, de la invalidez de éstas si contravienen lo dispuesto imperativamente en aquélla. La primacía, en cambio, no se sustenta necesariamente en la jerarquía, sino en la distinción entre ámbitos de aplicación de diferentes normas, en principio válidas, de las cuales, sin embargo, una o unas de ellas tienen capacidad de desplazar a otras en virtud de su aplicación preferente o prevalente debida a diferentes razones. Toda supremacía implica, en principio, primacía (de ahí su utilización en ocasiones equivalente, salvo que la misma norma suprema haya previsto, en algún ámbito, su propio desplazamiento o inaplicación.»

Es cierto que el ámbito en el que se produce este efecto directo, el que permite a un juzgado nacional aplicar una Directiva es el de la relación vertical (Estado-administrado), que, a diferencia de lo que sucedería en una relación horizontal (particulares entre sí), es precisamente el ámbito donde encuentra perfecta virtualidad el efecto directo de las Directivas. No obstante, incluso en el segundo caso (reclamación entre particulares), tratándose de juzgados (los de lo social) cuyas resoluciones resultan recurribles ante los TSJ (aunque el de suplicación sea un recurso de los llamados extraordinarios) podrían aplicar directamente la Directiva, sin necesidad de interponer una cuestión prejudicial (artículo 234 del Tratado de la Comunidad Europea). Así lo ha afirmado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas desde la sentencia Simmenthal de 9 de marzo de 1978. Según este Tribunal, «el juez nacional encargado de aplicar, en el marco de su competencia, las disposiciones del Derecho comunitario, tiene la obligación de asegurar el pleno efecto de estas normas dejando inaplicada si fuere necesario, en virtud de su propia autoridad, toda disposición contraria de la legislación nacional, incluso posterior, sin que para ello tenga que pedir

o esperar su previa eliminación por vía legislativa o por cualquier otro procedimiento constitucional». Recalcando, incluso, que el juez nacional tiene la obligación de asegurar la protección de los derechos conferidos por las disposiciones del ordenamiento jurídico comunitario sin que tenga que pedir o esperar la eliminación efectiva, por los órganos nacionales habilitados a este efecto, de eventuales medidas nacionales que obstaculizaran la aplicación directa e inmediata de las reglas comunitarias. Este principio normativo ha sido, además, asumido y reconocido expresamente por el Tribunal Constitucional, desde la Sentencia 28/1991, de 14 de febrero, fj6, y posteriormente en otras, como la 64/1991, de 22 de marzo, f.j.4; la 130/1995, de 11 de septiembre, fj.4, la 120/1998, de 15 de junio, fj4; o la Sentencia 58/2004, de 19 de abril, fj10. Pero aún en los casos en que la cuestión interpretativa de Derecho comunitario se plantee ante un órgano judicial cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial, el órgano judicial interno queda eximido de dicha obligación cuando no exista duda razonable sobre la interpretación del texto comunitario aplicable al litigio. Conforme a esta doctrina, denominada del acto claro, no resulta necesario plantear cuestión prejudicial cuando la solución correcta del Derecho comunitario resulte tan evidente que no deje lugar a ninguna duda razonable sobre la manera de resolver la cuestión planteada. Tampoco existe obligación de plantear cuestión prejudicial cuando la cuestión interpretativa, aún planteando problemas, haya sido ya aclarada por el TJCE, en virtud de la doctrina del acto aclarado formulada en la sentencia CILFIT de 6 de octubre de 1982, que es lo que acontece en este caso.

Establecido que la Directiva es aplicable de forma directa en nuestro ordenamiento y que lo es conforme a la interpretación que de la misma ha realizado la Sentencia del TJUE, resulta más fácil determinar el alcance del efecto de la misma. La Sentencia, efectivamente, se refiere a un caso de contrato de interinidad en la Administración Pública. No obstante, la

interpretación que realiza de la Directiva es más amplia que el contexto estricto del fallo. Así en la Sentencia se dice que “No obstante, el tribunal remitente se pregunta si la Sra. de Diego Porrás tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato. En efecto, en Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que se eleva a sólo 12 días de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa. Habida cuenta de que ninguna razón objetiva parece justificar dicha diferencia de trato, el tribunal remitente manifiesta dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional controvertida con el principio de no discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos, enunciado en la cláusula 4 del Acuerdo marco, tal como lo interpreta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En otras palabras la interpretación contraria al principio de discriminación que hace respecto de la Directiva alcanza a entender que conforme a la misma no se puede discriminar a los trabajadores temporales (no solo los interinos) respecto de los indefinidos.

En conclusión, desde nuestro punto de vista, cualquier juzgado de lo social al que se le presente una demanda de un trabajador temporal cuyo contrato haya concluido, solicitando una indemnización de 20 días por año trabajado, podrá resolver concediéndola conforme a esta interpretación de la Directiva realizada por el TJUE.

Ante esta situación es necesario realizar una reforma

legislativa que clarifique las reglas del juego para empresas y trabajadores. Esta reforma podría ir en la línea de establecer una indemnización de 20 días por año en la terminación de los contratos temporales. No obstante, yendo un poco más allá, **quizás haya llegado el momento de plantearse que la dualidad entre contratos temporales y contratos indefinidos vulnera, en si misma, la Directiva comunitaria y que la solución debería ir en la línea de suprimir los contratos temporales, incorporando las actuales causas de temporalidad como casos especiales de causas objetivas para resolver el contrato.**

Alberto Berdión.

Socio Director

ANEXO: SENTENCIA COMPLETA DEL TJUE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 14 de septiembre de 2016

«Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada – Cláusula 4 – Principio de no discriminación – Concepto de “condiciones de trabajo” – Indemnización por la finalización de un contrato – Indemnización no prevista en la normativa nacional relativa a los contratos de trabajo temporal – Diferencia de trato en relación con los trabajadores fijos»

En el asunto C-596/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante auto de 9 de diciembre de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 22 de diciembre de 2014, en el procedimiento entre

Ana de Diego Porras

y

Ministerio de Defensa,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. F. Biltgen (Ponente), Presidente de Sala,
y el Sr. A. Borg Barthet y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Sra. de Diego Porras, por el
Sr. J. Rello Ochayta, abogado;

– en nombre del Gobierno español, por el
Sr. L. Banciella Rodríguez-Miñón, en calidad de agente;

– en nombre de la Comisión Europea, por la
Sra. S. Pardo Quintillán y el Sr. M. van Beek, en calidad de
agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído
el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin
conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la
interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el
trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de
1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo
de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de

1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43).

2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Ana de Diego Porras y el Ministerio de Defensa, relativo a la calificación de la relación laboral que vincula a las partes y al abono de una indemnización como consecuencia de la extinción de dicha relación.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Del considerando 14 de la Directiva 1999/70 se desprende que «las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo».

4 Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 1999/70, ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

5 La exposición de motivos del Acuerdo marco precisa en su párrafo tercero que «el [...] Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores

sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores».

6 Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación, y, por otro, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

7 La cláusula 3 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Definiciones», establece:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;
2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña [...]»

8 La cláusula 4 del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración

determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

Derecho español

9 Con arreglo al artículo 15, apartado 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión aplicable en el momento de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los trabajadores»), el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

«a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. [...]

1. b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. [...]

2. c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución».

10 En virtud del artículo 15, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, «se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley».

11 El Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada

(BOE n.º 7, de 8 de enero de 1999, p. 568), define el contrato de interinidad en su artículo 4, apartado 1, como el contrato celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. Según el artículo 4, apartado 2, de dicho Real Decreto, el contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

12 Se deduce del artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores que los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses adquirirán la condición de trabajadores fijos. Sin embargo, esta disposición no se aplica a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, ni a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

13 El artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores dispone que, a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

14 En virtud del artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato por causas objetivas genera «[la puesta] a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades».

Hechos del litigio principal y cuestiones prejudiciales

15 La Sra. De Diego Porras prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último contrato de interinidad, celebrado el 17 de agosto de 2005, tenía por objeto sustituir a la Sra. Mayoral Fernández, en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical.

16 Con arreglo al Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE n.º 168, de 14 de julio de 2012, p. 50428), se revocó la dispensa de trabajo de la Sra. Mayoral Fernández.

17 Mediante oficio de 13 de septiembre de 2012, se citaba a la Sra. De Diego Porras a efectos de formalizar la documentación relativa a la finalización de su contrato con efectos a 30 de septiembre de 2012 para permitir la reincorporación de la Sra. Mayoral Fernández a su puesto de trabajo a partir del 1 de octubre de 2012.

18 El 19 de noviembre de 2012, la Sra. de Diego Porras interpuso recurso ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid en el que impugnaba tanto la legalidad de su contrato de trabajo como las condiciones de finalización de éste.

19 Al ser desestimado dicho recurso mediante sentencia de 10 de septiembre de 2013, la interesada interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, alegando que los contratos de interinidad mediante los que fue contratada se celebraron en fraude de ley y que su relación laboral debe convertirse en indefinida. En consecuencia, la extinción de tal relación implica el pago de una indemnización.

20 El Tribunal Superior de Justicia de Madrid observa, por un lado, que la contratación de la Sra. de Diego Porras mediante un contrato de interinidad cumple los requisitos

exigidos por la normativa nacional en vigor, y, por otro, que la finalización de dicho contrato de trabajo está basada en una razón objetiva.

21 No obstante, el tribunal remitente se pregunta si la Sra. de Diego Porras tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato. En efecto, en Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que se eleva a sólo 12 días de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.

22 Habida cuenta de que ninguna razón objetiva parece justificar dicha diferencia de trato, el tribunal remitente manifiesta dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional controvertida con el principio de no discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos, enunciado en la cláusula 4 del Acuerdo marco, tal como lo interpreta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

23 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo [marco]?

2) Si se entiende dicha indemnización incluida en las condiciones de trabajo, ¿los trabajadores con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un trabajador con contrato de duración indefinida comparable cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas?

3) Si el trabajador tiene derecho a percibir la misma indemnización que corresponde a un trabajador indefinido al producirse la extinción por causas objetivas ¿ha de entenderse que el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores ha traspuesto adecuadamente la Directiva 1999/70 [...] o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?

4) No existiendo razones objetivas para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

24 Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pide esencialmente que se dilucide si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la

indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador como consecuencia de la finalización de su contrato de duración determinada.

25 Procede recordar con carácter previo que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el Preámbulo del Acuerdo marco precisa, en su párrafo tercero, que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 47; de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 40, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 22).

26 El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 23).

27 Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo

marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24).

28 En relación con el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).

29 Con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, están incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trienios, que constituyen uno de los elementos retributivos que deben concederse a un trabajador con contrato de duración determinada del mismo modo que a un trabajador con contrato de duración indefinida (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 47, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 50 a 58).

30 Además, el Tribunal de Justicia ha considerado que este concepto engloba también las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada. A este respecto, ha precisado que una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la

definición del concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de esta disposición equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartados 27 y 29).

31 Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente traspuestas a una indemnización como la controvertida en el litigio principal. Comoquiera que la indemnización se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario y que cumple el criterio enunciado en el apartado 28 de la presente sentencia, está por ende incluida en el concepto de «condiciones de trabajo».

32 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta

33 Mediante las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato de trabajo al trabajador con contrato de interinidad, mientras que la mencionada indemnización se concede, en particular, a los trabajadores fijos comparables.

34 En relación con la cláusula 4 del Acuerdo marco, debe recordarse que su apartado 1 establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

35 Según reiterada jurisprudencia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 65 y jurisprudencia citada).

36 En el caso de autos, procede declarar que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados.

37 A este respecto, es necesario precisar que el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable (autos de 11 de noviembre de 2010, Vino, C-20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 56; de 22 de junio de 2011, Vino, C-161/11, no publicado, EU:C:2011:420, apartado 28, y de 7 de marzo de 2013, Rivas Montes, C-178/12, no publicado, EU:C:2013:150, apartado 43).

38 En cambio, las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que menciona el tribunal remitente en la cuarta cuestión prejudicial, no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco (auto de 11 de noviembre de 2010, *Vino*, C-20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 57).

39 Habida cuenta de la desigualdad observada, debe comprobarse, en un primer momento, la comparabilidad de las situaciones controvertidas en el litigio principal, y, en un segundo momento, la existencia de una posible justificación objetiva.

Sobre la comparabilidad de las situaciones controvertidas

40 Para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de éste, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencias de 18 de octubre de 2012, *Valenza y otros*, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 31).

41 En efecto, en virtud de la jurisprudencia, la diferencia de trato alegada, relativa a la concesión de una indemnización por finalización del contrato de trabajo, sería contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco salvo en el supuesto de que las funciones desempeñadas por un trabajador como la recurrente en el litigio principal en el marco de los diferentes contratos de duración determinada no correspondieran a las de los trabajadores fijos, dado que dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes (sentencia de 18 de octubre de 2012, *Valenza y*

otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 48 y jurisprudencia citada).

42 Si bien, en definitiva, incumbe al tribunal remitente determinar si, cuando ejercía funciones de secretaria en el Ministerio de Defensa en el marco de sus diferentes contratos de interinidad, la recurrente en el litigio principal se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 32), es preciso no obstante señalar que, en el caso de autos, se desprende de los autos obrantes en poder del Tribunal de Justicia que la recurrente en el litigio principal efectuaba un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo.

43 En efecto, el propio hecho de que la mencionada recurrente ocupara durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical no sólo permite concluir que la interesada cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto de trabajo de que se trata, sino también que efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó de forma permanente durante este largo período de tiempo, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo.

44 En consecuencia, procede considerar que la situación de trabajador con contrato de duración determinada de la recurrente en el litigio principal era comparable a la de un trabajador fijo.

Sobre la existencia de una justificación objetiva

45 Según jurisprudencia constante del Tribunal de

Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 51).

46 En consecuencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 50).

47 Además, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 56 y 57; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 74, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 52).

48 Las explicaciones aportadas por el Gobierno español están relacionadas con la diferente naturaleza y objeto que distingue a los contratos de duración determinada de los contratos por tiempo indefinido, en la medida en que la diferencia entre los dos tipos de contrato radica en su duración y en la expectativa de estabilidad de la relación laboral.

49 A este respecto, aunque, en principio, corresponde al tribunal remitente determinar si las alegaciones presentadas ante él constituyen «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en el apartado 42 de la presente sentencia, es preciso señalar que el Gobierno español se limita a subrayar la diferente naturaleza y objeto que distinguen a los contratos de interinidad de los contratos por tiempo indefinido, invocando el criterio de la duración y la expectativa de estabilidad de la relación contractual de los segundos.

50 Pues bien, como se desprende de los apartados 46 y 47

de la presente sentencia, ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas.

51 A mayor abundamiento, la alegación basada en la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, siendo así que, en realidad, no sólo tal contrato de interinidad puede perpetuarse, como en la situación de la recurrente en el litigio principal, cuyas relaciones contractuales se extendieron durante un período de más de diez años, sino que además contradice tal alegación el hecho de que, en circunstancias comparables, la normativa nacional pertinente prevea la concesión de una indemnización por finalización del contrato a otras categorías de trabajadores con contrato de duración determinada.

52 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta que la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

Costas

53 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante

el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

Firmas

Creta Siltra y CRA actualización 2016

Creta SILTRA y CRA actualización 2016

El nuevo sistema de Control de Recaudación por Trabajador (CRETA) se está retrasando. Prevista la migración antes de 2016 lo cierto es que 2016 ha empezado y las empresas siguen en pruebas.

Amparado en la Ley 34/2014 de 24 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, presenta un modelo de cotización en el que la Tesorería General de la Seguridad Social pasará una “factura” a las empresas por la cotización de los trabajadores. A este concepto se le ha denominado LIQUIDACION DIRECTA, frente al actual modelo de autoliquidación por parte de las empresas.

Este proyecto supone la gestión de un ingente volumen de datos de trabajadores que la Seguridad Social recabará de fuentes externas, como la AEAT, Mutuas, Haciendas Forales, EEGG, y las empresas contratantes. Para emitir “facturas” a las empresas por los trabajadores, la TGSS debe abordar un cambio global técnico y de programas, y enlazar y conciliar las bases de datos de todos los participantes, de ahí las dificultades y los retrasos.

El nuevo programa que sustituirá a la Winsuite, es el Siltra, que **pasa a remitir únicamente la información no disponible para la TGSS, los CRA, Conceptos Retributivos Abonados.**

Para las empresas este cambio hace necesario la **nivelación de bases de datos de las empresas con la TGSS.** A través de los nuevos ficheros de información a la Seguridad Social deben

conciliarse los datos enviados con la información que ya obra en manos de la administración.

El convenio colectivo por el que se retribuye a los trabajadores se ha requerido ya hace seis meses a las empresas. La información es determinante para verificar si los CRA aportados son los correctos.

Respecto de los CRA **la TGSS ha solicitado a la Inspección de Trabajo revisión** de dichos ficheros a todos los usuarios del Sistema. La revisión la están llevando a cabo desde Junio 2014 siendo el resultado un alto volumen de sanciones.

Las bajas por enfermedad y otros conceptos, ILT, también deben reportarse a partir de ahora en el plazo marcado por la ley, o serán sancionadas. Ahora viene haciéndose muy a menudo con retraso sin ninguna consecuencia.

Por otra parte la factura por cotización de un trabajador cuyas circunstancias no cambien en el siguiente mes, saldrá automática sin que la empresa tenga que aportar nuevos datos.

Incorporación de las empresas a Creta

Se enviará notificación electrónica de obligatoriedad publicada en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Si eres cliente nuestro lo recibiremos nosotros. **La incorporación tendrá efecto el primer día del mes siguiente a la notificación de la resolución.** A partir de ese momento dispondremos de un periodo voluntario de **3 meses para trabajar en pruebas**, durante el cual tendremos que seguir cotizando por el actual sistema de autoliquidación de cuotas con la WInsuite y el sistema RED, realizando un trabajo paralelo con el Siltra y Creta para ver que el resultado de la cotización es el mismo y pasar a utilizar el Creta con la seguridad de que todo es correcto.

Si necesitas apoyo en tu gestión laboral o tienes cualquier duda, aquí nos tienes para ayudarte.

Aplicación del Iva a las adquisiciones intracomunitarias efectuadas por sujetos sometidos al régimen especial de recargo de equivalencia

APLICACIÓN DEL IVA A LAS ADQUISICIONES INTRACOMUNITARIAS EFECTUADAS POR SUJETOS SOMETIDOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE RECARGO DE EQUIVALENCIA

Se ha planteado a la AEAT cuál debe ser el adecuado tratamiento a efectos del **Impuesto sobre el Valor Añadido** de las adquisiciones intracomunitarias efectuadas por sujetos pasivos acogidos al régimen especial del recargo de equivalencia cuando incumplen la obligación de darse de alta en el ROI.

Esquema general del Régimen especial del recargo de equivalencia en el IVA

El régimen especial de recargo de equivalencia se regula en los artículos 148 a 163 Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (en adelante LIVA) y 59 a 61 del RD 1624/92 del 29 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto. Estos preceptos se basan en el artículo 281 de la Directiva 2006/112/CE.

El objeto de este régimen especial es simplificar los trámites para el sujeto pasivo acogido al mismo en tanto que no está

obligado, salvo en determinados supuestos que expondremos a continuación, a autoliquidar el impuesto.

La norma lo configura como un **régimen OBLIGATORIO**, no susceptible de renuncia, aplicable exclusivamente a los comerciantes minoristas (artículo 149 LIVA), que implica que en las compras, los proveedores de los comerciantes minoristas les repercuten y tienen obligación de ingresar el recargo de equivalencia, además del IVA.

En sus operaciones comerciales, así como en las transmisiones de bienes o derechos utilizados exclusivamente en dicha actividad, dichos sujetos deben repercutir el IVA a sus clientes, pero no el recargo. No obstante, **no están obligados a consignar estas cuotas repercutidas en una autoliquidación ni a ingresar el impuesto**, con exclusión de las entregas de bienes inmuebles sujetas y no exentas, por las que el transmitente ha de repercutir, liquidar e ingresar las cuotas del impuesto devengadas.

Estos sujetos pasivos **no pueden deducir el IVA soportado** por las adquisiciones o importaciones de bienes de cualquier naturaleza o por los servicios que les hayan sido prestados en la medida en que dichos bienes o servicios se utilicen en la realización de las actividades a las que afecte éste régimen especial (Art 154. Dos 2º párrafo LIVA).

Cuando el comerciante minorista en régimen de recargo de equivalencia realiza **adquisiciones intracomunitarias, importaciones y adquisiciones de bienes en los que el minorista sea sujeto pasivo, éste tiene obligación de liquidar y pagar el impuesto y el recargo.**

Adquisiciones intracomunitarias de bienes (AIB) realizadas por sujetos pasivos acogidos en el régimen especial de recargo de equivalencia.

Los sujetos pasivos sometidos a este régimen especial quedan obligados a liquidar el impuesto en caso de realizar AIB, ya que son el sujeto pasivo de estas operaciones.

A estos efectos el minorista deberá presentar autoliquidación especial de carácter no periódico por las AIB a través del modelo 309, sin que pueda deducirse el IVA soportado.

Para realizar operaciones intracomunitarias es preciso solicitar de la Administración tributaria la **asignación del correspondiente NIF/IVA comunitario y su inclusión en el registro de operadores intracomunitarios (ROI) mediante declaración (modelo 036).**

A su vez, la correcta aplicación de la tributación en el IVA de las operaciones intracomunitarias requiere la existencia de un adecuado intercambio de información entre los Estados miembros; para los empresarios y profesionales españoles conlleva la presentación de la declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (modelo 349), en la que se declaran entregas y adquisiciones de bienes y prestaciones de servicios y ha de presentarla todo empresario o profesional que realice EIB o AIB, cualquiera que sea su régimen de tributación a efectos del IVA.

Supuesto en que se realicen AIB por el sujeto pasivo acogido al Régimen especial de recargo de equivalencia sin que éste haya solicitado NIF-IVA y la inclusión en el ROI.

A continuación debe analizarse qué consecuencias tiene que un sujeto pasivo acogido al régimen especial de recargo de equivalencia no haya solicitado la asignación de un NIF IVA ni la inclusión en el ROI a efectos de la localización de las AIB que éste realiza.

El art. 13 de la LIVA dispone que estarán **sujetas al Impuesto las adquisiciones intracomunitarias de bienes efectuadas a**

título oneroso por empresarios, profesionales o personas jurídicas que no actúen como tales y dichas operaciones se consideren realizadas en el ámbito espacial del Impuesto.

Conforme a dicho precepto uno de los **elementos que delimita el hecho imponible AIB es la condición del adquirente como empresario o profesional, con independencia de quedar sujeto al régimen general o a algunos de los regímenes especiales del Impuesto. Y es este elemento y la prueba de tal condición la cuestión controvertida.**

El sistema general de tributación aplicable a las AIB que tengan lugar en el TAI consiste en considerar la existencia de una entrega exenta en el EM de salida del bien y en un hecho imponible, AIB en el TAI, bajo determinados requisitos, pues para que el vendedor del otro Estado considere allí exenta la operación, **el empresario español que adquiere, le ha de comunicar el NIF (Art. 15 y 25 LIVA).**

Cabe adelantar que la confirmación sobre la validez de un número IVA y de su atribución a un determinado sujeto es una de las evidencias que respaldan la exención de las entregas de bienes intracomunitarias, pero que no ha de condicionar la exención de la EIB.

Al respecto es preciso traer a colación varias sentencias del TJUE que se pronuncian en relación con la exención de las EIB (SSTJUE 6-9-2012, As C-273/11, y de 27-9-12, As C-587/10). En particular, en la sentencia **Vogtländische Straben-, Tief- und Rohrleitungsbau GmbH Rodewisch, C-587/10 de 27 de septiembre de 2012** se plantea al TJUE si la exención de la EIB se puede condicionar a que el proveedor facilite el número de identificación a efectos del IVA del adquirente en otro Estado comunitario.

Centrados en la cuestión del NIF-IVA, el TJUE indicó que no puede cuestionarse que dicho número de identificación está estrechamente relacionado con la **condición de sujeto pasivo de**

IVA –empresario o profesional-. Sin embargo no cabe denegar tal condición por la falta de dicho número, por cuanto la definición de la misma no está condicionada a esta circunstancia.

La citada jurisprudencia subraya que un sujeto pasivo actúa en calidad de tal cuando efectúa operaciones en el marco de su actividad imponible. No puede excluirse que un proveedor no disponga de dicho número, máxime cuando el cumplimiento de tal obligación depende de la información recibida del adquirente (Apartado 50).

Finalmente se concluye en los apartados 51 y 52 que **aunque el número de identificación a efectos del IVA acredita el estatuto fiscal del sujeto pasivo y facilita el control fiscal de las operaciones intracomunitarias,** se trata sin embargo de un mera exigencia formal, que no puede poner en entredicho el **derecho a la exención del IVA si se cumplen los requisitos materiales** de la entrega intracomunitaria.

En consecuencia, aunque es legítimo exigir que el proveedor actúe de buena fe y adopte toda medida razonable a su alcance para asegurarse de que la operación no le conduce a participar en un fraude fiscal, **los Estados miembros van más allá de las medidas estrictamente necesarias para la correcta percepción del impuesto si deniegan una EIB acogerse a la exención por el mero hecho de no facilitar el Número de identificación, pero proporciona por otro lado indicaciones que sirven para demostrar de modo suficiente que el adquirente es un sujeto pasivo** que actúa como tal en la operación que se trata.

Por tanto, en la medida que un comerciante minorista realice una AIB sin haber solicitado el NIF-IVA comunitario, siempre que manifieste mediante otras indicaciones su condición de sujeto pasivo, está realizando una AIB localizada en el TAI, debiendo el minorista presentar el modelo 309 declarando e ingresando el IVA y el recargo de equivalencia, sin que tenga derecho a la deducción de las cuotas soportadas.

En el caso de la normativa española, no debemos olvidar que el minorista está acogido a un **régimen especial obligatorio** en el que el proveedor exige al minorista un recargo que ingresa junto al impuesto repercutido en sus autoliquidaciones. Bajo este esquema, lo que ingresa el proveedor por IVA y recargo de equivalencia es una aproximación a lo que ingresarían por IVA si tanto el proveedor como el comerciante minorista fueran por régimen general.

Condicionar la localización de la AIB en el TAI a la mera comunicación o solicitud del NIF-IVA comunitario, implicaría de un lado dejar sin efecto el carácter obligatorio del régimen especial al depender de la solicitud o no del NIF IVA comunitario, pues en el supuesto de no haber comunicado el NIF-IVA y si entendiésemos no localizada la AIB en el TAI se dejaría de ingresar el IVA y el recargo, que reiteramos es obligatorio para el minorista en los supuestos de AIB, y de otro lado dejaría de ingresarse el IVA en el último eslabón de la cadena, gravándose la operación como EIB en origen, sin que tenga lugar el ingreso de las cuotas repercutidas por el minorista a sus clientes , y además, aprovechándose de posibles tipos más bajos existentes en el país de salida de los bienes frente a los que resultan de aplicación en el Estado de consumo de los bienes.

Es claro que la confirmación sobre la validez de un número IVA y de su atribución a un determinado sujeto es una de las evidencias que respaldan la exención de las entregas de bienes intracomunitarias, pero como recoge la sentencia antes referida es una mera exigencia formal que no puede condicionar la exención en la EIB realizada por proveedores de otros Estados miembros al comerciante minorista con domicilio en el TAI cuando, si bien no ha suministrado un NIF IVA comunitario, de la información recibida del adquirente se constata su condición de sujeto pasivo.

En este supuesto, **se produce una AIB localizada en el TAI y correlativamente una EIB exenta en el país de salida de los**

bienes, teniendo el comerciante minorista la obligación de presentar el modelo 309 declarando esta operación intracomunitaria e ingresando el IVA más el recargo de equivalencia.

PRINCIPALES NOVEDADES TRIBUTARIAS INTRODUCIDAS POR LA LEY 48/2015 DE 29 DE OCTUBRE

PRINCIPALES NOVEDADES TRIBUTARIAS INTRODUCIDAS POR LA LEY 48/2015 DE 29 DE OCTUBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2016 (BOE del día 31).

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Rendimientos del trabajo.

1. Rendimientos del trabajo en especie

Se eleva de 500 a 1.500 el límite de renta exenta, en el caso de primas satisfechas a entidades asegurados para la cobertura de enfermedad, para las personas con discapacidad que dan derecho a aplicación de la exención, (trabajador, cónyuge o descendientes).

(Nueva redacción de la letra c) apartado 3 del artículo 42 de la Ley IRPF)

Actividades económicas.

1. Estimación directa

Se eleva de 500 a 1.500 euros el importe del gasto deducible por las primas de seguro de enfermedad satisfechas por el contribuyente en la parte correspondiente a su propia cobertura y la de su cónyuge e hijos menores de veinticinco años que conviva con él, por cada uno de ellos con discapacidad.

(Modificación de la regla 5ª del apartado 2 del artículo 30 de la Ley del IRPF)

III. Límites para la aplicación del método de estimación objetiva en los años 2016 y 2017.

Para los años 2016 y 2017, se modifica los límites establecidos en la norma tercera del artículo 31 de la Ley, de aplicación del método de estimación objetiva, en concreto:

- Se modifica el límite por el volumen de rendimientos íntegros en el año inmediato anterior, para el conjunto de las actividades económicas, excepto las agrícolas, ganaderas y forestales, pasando a 250.000 euros. Para este cómputo se deben tener en cuenta todas las operaciones, exista o no obligación de expedir factura por ellas.
- Sin perjuicio de lo anterior, el límite será de 125.000 euros para el conjunto de operaciones por las que exista obligación de expedir factura por ser el destinatario un empresario o profesional que actúe como tal.
- Se modifica el límite por el volumen de las compras en bienes y servicios, excluidas las adquisiciones de inmovilizado, en el ejercicio anterior pasando a 250.000

euros anuales.

(Modificación del apartado a') de la letra b) y la letra c) de la norma 3ª del apartado 1 del artículo 31 LIRPF)

Deducciones Generales.

- 1. Deducción por donativos destinados a la realización de operaciones prioritarias de mecenazgo.**
2. Establece las actividades prioritarias de mecenazgo para el ejercicio 2016.
3. Eleva en cinco puntos porcentuales los porcentajes de deducción y los límites establecida en la ley 49/2002 para la deducción de estos donativos en el IRPF.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

- 1. Reducción de las rentas procedentes de determinados activos intangibles**

El artículo 62 modifica los apartados 1, 2 y 3 del artículo 23 de la Ley 27/2014, del Impuesto sobre Sociedades, estableciendo que con efectos a partir del 1 de julio de 2016, se modifica la forma de cálculo del incentivo fiscal de la reducción de las rentas procedentes de determinados activos intangibles.

A partir de la fecha señalada, las rentas a las que se refiere el apartado 1 del artículo 23, tendrán derecho a una reducción en la base imponible en el porcentaje que resulte de multiplicar por un 60 por ciento el resultado del siguiente coeficiente:

- Numerador: gastos directos directamente relacionados con la creación del activo, excluidos los derivados de la subcontratación con terceros vinculados, incrementados en un 30 por ciento, sin que el numerador pueda superar el importe del denominador.

- Denominador: gastos directos directamente relacionados con la creación del activo, y, en su caso, de la adquisición del activo.

En ningún caso se incluirán gastos financieros, amortizaciones u otros gastos no relacionados directamente con la creación del activo.

1. Obligación de presentar declaración del Impuesto sobre Sociedades

El artículo 63 establece, para períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2015, los contribuyentes a que se refiere el apartado 3 del artículo 9 de la Ley no tendrán obligación de presentar declaración cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Que sus ingresos totales no superen 75.000 euros anuales.
- Que los ingresos correspondientes a rentas no exentas no superen 2.000 euros anuales.
- Que todas las rentas no exentas que obtengan estén sometidas a retención.

III. Régimen transitorio de la reducción de ingresos procedentes de determinados activos intangibles.

El artículo 64 modifica con efectos a partir del 1 de julio de 2016, la disposición transitoria vigésima, permitiendo que en las cesiones del derecho de uso o de explotación de activos intangibles realizadas antes del 29 de septiembre de 2013 se pueda optar por aplicar el régimen del artículo 23 regulado en el RDL 4/2004 en la redacción dada por la 16/2007.

1. Conversión de activos por impuesto diferido en crédito exigible frente a la Administración Tributaria.

El artículo 65 modifica los artículos 11, 130 y la DT trigésima tercera y añade la DA decimotercera, para ejercicios iniciados a partir de 1 de enero de 2016.

- Se añade un párrafo al apartado 12 del artículo 11 estableciendo el régimen aplicable a las dotaciones por deterioro no deducidas por aplicación de los artículos 13.1.a) y de los apartados 1 y 2 del artículo 14.
- El artículo 130 establece como límite a la conversión en crédito exigible frente a la Administración Tributaria, el importe igual a la cuota líquida positiva correspondiente al período impositivo de generación de los activos por impuesto diferido.
- La DA decimotercera establece una prestación patrimonial por conversión de activos por impuesto diferido en crédito exigible frente a la Administración Tributaria consistente en el 1,5 por ciento del importe total de dichos activos existente el último día del período impositivo correspondiente al Impuesto sobre Sociedades.
- La DT trigésima tercera establece el régimen aplicable a la conversión de activos por impuesto diferido generados en períodos iniciados con anterioridad a 1 de enero de 2016 en crédito exigible frente a la Administración Tributaria.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

Se introducen en la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (LIVA) las siguientes modificaciones:

1. Exenciones en operaciones exteriores:

Se incorporan modificaciones técnicas para lograr una mejor

adecuación de la regulación interna a la normativa comunitaria:

Con efectos de **1 de enero de 2015** y vigencia indefinida, el artículo 68 modifica el número 5º del artículo 21 LIVA ampliando la exención prevista para los servicios relacionados con las **exportaciones** a aquellos que se presten a los transitarios y consignatarios.

Con efectos de **1 de enero de 2016** y vigencia indefinida, el artículo 69 añade una letra d) al artículo 65 LIVA, para incluir como importación exenta la **importación** de los bienes que se destinen a las tiendas libres de impuestos vinculados al régimen de depósito distinto del aduanero.

1. Límites para la aplicación del régimen simplificado y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca:

Con carácter transitorio para los ejercicios **2016 y 2017**, en consonancia con los límites previstos para la aplicación del método de estimación objetiva en el IRPF, el artículo 70 añade una disposición transitoria decimotercera en la LIVA donde se **elevan los límites** que determinan la exclusión de los regímenes especiales simplificado y agricultura, ganadería y pesca respecto a los inicialmente previstos en la Ley 28/2014, de 27 de noviembre.

En concreto:

En el caso del **régimen simplificado**, el volumen de ingresos en el año inmediato anterior para el conjunto de actividades, excepto las agrícolas, forestales y ganaderas, se amplía a **250.000 euros**. A partir de 2018, este límite será de 150.000 euros.

En **ambos regímenes**, el volumen de **adquisiciones** e

importaciones de bienes y servicios en el año inmediato anterior, excluidas las relativas al inmovilizado, se amplía a **250.000 euros**. A partir de 2018, este límite será de 150.000 euros.

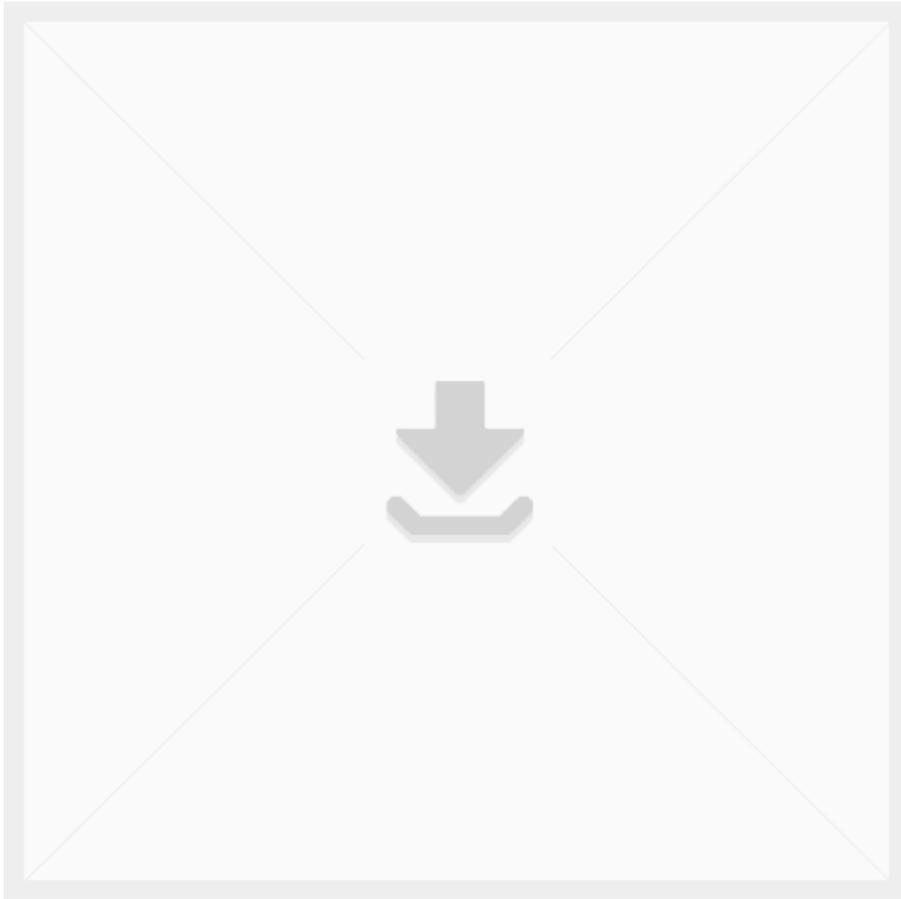
III. Cese en el régimen especial del recargo de equivalencia por sociedades civiles:

De acuerdo con la disposición transitoria tercera, **las sociedades civiles que, con efectos 1 de enero de 2016, pasen a tener la condición de contribuyentes en el Impuesto sobre Sociedades** y, por tanto, cesen en el régimen especial del recargo de equivalencia podrán **deducir** en la autoliquidación correspondiente al período en que se produzca dicho cese, la cuota resultante de aplicar al valor de adquisición de sus existencias inventariadas en la fecha del cese, IVA y recargo de equivalencia excluidos, los tipos de dicho impuesto y recargo vigentes en la misma fecha (artículos 155 LIVA y 60 RIVA).

Madrid a 3 de noviembre de 2015

- Ley 48/2015, de 29 de octubre, *de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016*. (BOE, 30-octubre-2015)

**Convenio de Oficinas y
Despachos 2015 Madrid**



2400 descargas

Convenio de Oficinas y Despachos 2015 BOCM-20151107.pdf

Descargar archivo BOCM-20151107.pdf – 287 KB

Convenio de oficinas y despachos 2015 Madrid

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos (código número 28003005011981).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por las Asociaciones Empresariales, Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, Asociación de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid (ADESEMA), UGT y CC 00, el día 21 de mayo de 2015; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de octubre de 2015.—La Directora General de Trabajo, Mariá del Mar Alarcoñ Castellanos.

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y las asociaciones empresariales, Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid y la Asociación de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid (ADESEMA).

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad de Madrid encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en los dos artículos siguientes, establecidos o que se establezcan durante su vigencia en esta Comunidad.

Art. 2.º **Ámbito funcional.**—1. Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas y despachos, así como todas las empresas de grabación de datos y centros de procesos de datos en aquellas actividades con regulación laboral específica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa.

2. Estarán excluidos de este Convenio aquellos subsectores y empresas que tengan Convenio propio.

Art. 3.º **Ámbito personal.**—1. Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores de las empresas mencionadas en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores, así como a aquellos otros trabajadores en quienes concurren los siguientes requisitos:

1. Que ocupen puestos directivos en la empresa sobre un

área funcional completa, al menos de la misma.

2. Que pertenezcan al nivel uno de cotización de la Seguridad Social. Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que hasta la fecha de publicación del Convenio Colectivo del año 1992 se vinieran disfrutando.

Art. 4.º Vigencia.—La vigencia de este Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Para aquellos trabajadores que en la fecha de publicación del Convenio hubiesen causado baja en la empresa en la que prestaron sus servicios, se les abonará por esta una cantidad a tanto alzado, igual a la revisión que les pudiera corresponder por la aplicación de la subida pactada en este Convenio. El trabajador que firme el finiquito debe hacer constar que queda pendiente de pago esta cantidad. En caso de no hacer esta salvedad el finiquito surtirá efectos liberatorios.

Art. 5.º Duración.—La duración del presente Convenio Colectivo se establece por cinco años desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Art. 6.º Denuncia.—1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 7.º Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la

jurisdicción social de- clare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedara sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 8.o Principios generales.-1. La organización práctica del trabajo, con suje- ción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Tra- bajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orga- nica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 9.o Ingresos y períodos de prueba.-1. La admisión de personal se sujetara a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podran exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

1. a) Personal titulado: Seis meses.
2. b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
3. c) Personal no cualificado: Un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no seran computables en el período de prueba, siempre que asi se pacte por escrito en el con- trato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podran desistir del contrato, sin ninguna necesidad

de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 10.º Principios generales en materia salarial.—1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas. En su consecuencia, las cantidades que se incluyen en el Punto 2 de la Tabla económica aneja a este Convenio serán abonadas efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles que realmente se vinieran percibiendo.

3. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el día de su entrada en vigor.

4. Las tablas salariales de los años 2013 y 2014 serán las correspondientes a la revisión salarial del año 2012 publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 177, de 27 de julio de 2013, y que se reflejan en el Anexo 1.

5. La subida salarial para el año 2015 se establece en el cero

con cincuenta por ciento (0,50 por 100).

6. Los incrementos salariales para los años 2016 y 2017 y en su caso la revisión, se negociarán por la Comisión Paritaria del Convenio.

7. La Comisión Paritaria regulada en el artículo 39, procederá cada año a la elaboración y publicación de las correspondientes Tablas resultantes de la aplicación de lo establecido en el presente artículo, tanto las iniciales de cada año como las resultantes, en su caso y en función de la revisión que se pudiera acordar.

8. Dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

9. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber

o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Art. 11.º Fecha de pago.—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

2. No obstante, las empresas podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales o la Comisión Paritaria del Convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

3. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 12.º Forma de pago.—El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa en metálico

o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Art. 13.o Salario base.—1. El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de los distintos grupos y niveles profesionales son los que se recogen en el Punto 1 de la Tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Art. 14.o Complemento personal de antigüedad.—1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

1. a) Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.
2. b) Los trienios devengados por los trabajadores durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 15.o Complementos de vencimiento superior al mes.—1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagaran en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas sera de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonaran las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computara como unidad completa.

Art. 16.o Plus de nocturnidad.—1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendra una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectara al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17.o Anticipos y préstamos.—Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendra derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

1. a) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
2. b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
3. c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
4. d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
5. e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Art. 18.o Jornada laboral.—1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.

2. Para las empresas afectadas por esta reducción, la misma se aplicará en la semana de las fiestas patronales locales del centro de trabajo o en el 24 o 31 de diciembre, en función de las necesidades de la empresa.

Art. 19.o Horarios y descansos.—1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, las empresas mantendrán sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución vigente el 2 de octubre de 1981. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo anterior.

2. Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, las empresas podrán adaptar sus horarios, previo acuerdo con sus trabajadores, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio y con sujeción, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:

1. a) Ninguna semana tendrá una jornada superior a 42 horas y media de trabajo efectivo.
2. b) Fuera del período de vacaciones cada trabajador disfrutará de trece semanas, en las que la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.
3. c) Al menos cuatro de estas semanas de treinta y cinco horas se disfrutará seguidas y, precisamente, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de sep-

tiembre.

d) e)

f)

No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de treinta y cinco horas simultáneamente a toda la plantilla. Durante las semanas de cuarenta y dos horas y media, cada trabajador tendrá derecho a descansar un día laborable cada dos semanas, que preferentemente se hará coincidir con puentes o sábados.

En todo caso, la jornada anual no podrá ser superior a la que está vigente con anterioridad al establecimiento de las presentes modificaciones.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se facultará a la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3. De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

Art. 20.o Formación.—1. El trabajador tendrá derecho:

1. a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios

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

2. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

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

Artículo 21.º Comisión Paritaria de Formación.—Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo consideran que la formación profesional no solo contribuye a la mejora de la productividad individual y a la competitividad de las empresas, sino también a la mejora de las condiciones de vida

y trabajo, a la empleabilidad, adaptabilidad y estabilidad en el empleo y a la promoción personal y profesional de todos los trabajadores.

Por ello y sin perjuicio de los derechos y obligaciones establecidos por la ley en relación con la formación, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de este convenio colectivo, que podrá tener personalidad jurídica propia si así se acuerda por dicha Comisión, una vez tenga el apoyo técnico cualificado y la financiación suficiente para que pueda desarrollar las funciones encomendadas, de conformidad con los recursos públicos que se le asignen y los propios que pueda obtener, y que se regirá por las siguientes reglas:

1. Composición.—Esta Comisión queda compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este Convenio Colectivo, que serán designados y, en su caso, sustituidos o revocados conforme a las normas que regulen internamente cada organización empresarial o sindical.

Cada Organización Sindical dispondrá de un crédito horario de 90 horas mensuales para el correcto desarrollo de todas las funciones atribuidas a esta Comisión.

2. Toma de decisiones.—Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros de acuerdo a los criterios siguientes:

1. a) La decisión del voto en la representación empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

2. b) La decisión del voto en la representación sindical se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

3. Funciones.—Las funciones de la Comisión Paritaria serán las

que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en lo relacionado con la formación profesional para el empleo para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

1. a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
2. b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
3. c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
4. d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, re-estructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de subsectores en declive.
5. e) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
6. f) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
7. g) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en su ámbito.
8. h) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.
9. i) Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en sus ámbitos funcional y territorial.
10. j) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente. Atender y dar

cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, entre otros: los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

11. k) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

4. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo competente o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá:

1. a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

2. b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

3. c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

4. d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

5. Además de estas, la Comisión Paritaria Sectorial en la gestión de otras modalidades de formación tendrá las siguientes funciones:

1. A) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y sus correspondencia con las

modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

2. B) Participar activamente en los Centros de Referencia de Oficinas y Despachos, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.
3. C) En su caso y para el ámbito de aplicación del Convenio, elaborar el Plan de referencia de Formación Profesional para el Empleo.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, el Plan de referencia en la formación profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid contendrá:

1. a) Determinación de los objetivos del Plan referidos a la satisfacción de las necesidades del sector.
2. b) Establecimiento de las acciones formativas incluidas en el Plan de referencia y prioridades de las mismas.
3. c) Concreción de las entidades solicitantes.

Este Plan será el referente único para la planificación y ejecución de la formación profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid en la ejecución de los planes de formación en el ámbito que la ley les atribuya.

Art. 22.o Licencias sin sueldo.—El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Art. 23.o Permisos retribuidos y vacaciones.—1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
3. c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
4. d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
5. e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
6. f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
7. g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.
Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
8. h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
9. i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.

Art. 24.o Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como

por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo

período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión del contrato por maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta

realizara o no al- guñ trabajo, el otro progenitor podra´hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se vera´reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podra´optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podra´seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendra´derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que sera´compatible con la suspensión por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podra´computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una

incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Protección a la maternidad

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar,

previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de

su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 25.o Incapacidad temporal.—Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. Las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

1. a) Los cuatro primeros días la empresa abonará el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año.
2. b) Durante los días 5 al 15 inclusive, las empresas podrán no complementar la prestación por incapacidad temporal.
3. c) Desde el día 16 hasta el 20, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social en un 35 por 100 de la base de cotización.
4. d) Desde el día 21 hasta el día 270, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.
5. e) Desde el 271 en adelante solo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
6. f) En el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de más de 30 días de duración, la empresa solo abonará los complementos anteriores durante un máximo de nueve meses al año.

2. Cuando la IT obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Art. 26.o Excedencias.—1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias

serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 27.o Ceses.—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Art. 28.o Jubilación anticipada.—Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Art. 29.o Dietas y kilometraje.—1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

Art. 30.o Traslados.—1. Los traslados del personal podrán ser

voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31.o Clases de faltas.—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 32.o Faltas leves.—Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justifi-

cada, a no ser que se pruebe la imposibilidad La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 33.o Faltas graves.—Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de

control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida

autorización.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de dis-

tinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 34.o Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier

persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa

el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Traba-

jadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 35.o Sanciones.—1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. A) Faltas leves:
 1. a) Amonestación verbal.
 2. b) Amonestación por escrito.
 3. c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
2. B) Faltas graves:
 1. a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 2. b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 3. c) Cambio de centro de trabajo.
 4. d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
3. C) Faltas muy graves:
 1. a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 2. b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 3. c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 4. d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 5. e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 36.o Régimen sancionador.—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sin-

dicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma, delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 37.o Trabajadores con discapacidad.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores fijos que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Las empresas, previo asesoramiento técnico pertinente, determinarán cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Art. 38.o Derechos sindicales.—Con relación a los derechos y competencias de los delegados sindicales, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellas empresas o centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquellos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado sindical.

Asimismo se establece que en las empresas o centros de trabajo que tengan más de 100 trabajadores, el delegado sindical podrá acumular las horas sindicales asignadas a la representación legal de los trabajadores de su mismo Sindicato, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa.

Art. 39.o Comisión Paritaria.—Se crea la Comisión Paritaria con una doble funcio- nalidad:

1. A) El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: Retribuciones y estruc- tura salarial; jornada y horarios; clasificación profesional y formación; derechos sociales y conciliación; salud laboral, derechos sindicales; ámbito funcional; régi- men disciplinario, ciberderechos y planes de igualdad. La composición de esta co- misión estará formada por cuatro miembros por la parte patronal y cuatro por la parte social (dos por UGT y dos por CC 00). Cada Central dispondrá de un cré- dito de 90 horas mensuales. La asignación personal de los créditos horarios se de- terminará por cada Sindicato. Dicho crédito comenzará a utilizarse a partir de la firma del Convenio y se mantendrá durante la vigencia del mismo. La sede de la Comisión Paritaria será en calle Diego de León, 50, de Madrid.
2. B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por los cuatro vocales en representación de las empresas y otros cuatro en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de la Comisión Paritaria son los siguientes:

1. a) En representación de las Centrales Sindicales: Cuatro vocales (dos por UGT y dos por Comisiones Obreras).
2. b) En representación de las Asociaciones de Empresarios: Cuatro vocales.

– Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid.
– Asociación de Servicios a las empresas y actividades diversas de Madrid

(ADESEMA).

c) Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

4. d) Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada representación.

5. e) Las funciones de la Comisión son las siguientes:

1. 1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

2. 2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

3. 3) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del contenido del artículo 19 del Convenio.

6. f) Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

g) h)

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Cuando la consulta se formule por una empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en el punto 4 de la Tabla Económica aneja a este Convenio, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la

negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a una de las Asociaciones firmantes del Convenio. Dicho canon se repartirá entre las Asociaciones Empresariales por iguales cuartas partes, a fin de compensarles de los gastos de la negociación y del sostenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria.

Art. 40.o Grupos profesionales.—Las definiciones de los grupos profesionales son las siguientes. Y a las que corresponden a los niveles salariales que a continuación se indican:

1. Grupo I

Descripción Grupo:

- Los y las trabajadoras pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.
- Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.
- Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos generales de la compañía y concretos de su área funcional.
- Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

Funciones consistente en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

2. b) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.
3. c) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
4. d) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Criterios acceso/promoción: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel I: Titulado Superior.

Nivel II: Titulado Medio y Jefe Superior.

2. Grupo 2

Descripción Grupo:

- – Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular

en la Empresa.

- – Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.
- – Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

5. e) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etcétera, o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
6. f) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
7. g) Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economía, comedores, previsión de personal, etcétera.
8. h) Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
9. i) Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico ("hardware") como a nivel logístico ("software").

Criterios acceso/promoción: Conocimientos singulares de las

funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (bachiller, formación profesional grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III: Jefe 1.a, Jefe Informática, Analista, Programador.

Nivel IV: Jefe 2.a, Jefe Delineación, Jefe Explotación.

3. Grupo 3

Descripción Grupo:

- – Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- – Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.
- – Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 1. a) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su

superior.

2. b) Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
3. c) Tareas técnicas de I + D + I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. Asistencia técnica.
4. d) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
5. e) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
6. f) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

g)

h)

i) j)

k)

l)

m)

n)

o)

Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de

planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

Tareas técnicas de gestión comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etcétera). Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Criterios acceso/promoción: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (bachiller, formación profesional grado medio) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel V: Ofic. 1.a Admtvo., Delineante Project., Operador 1.a.

Nivel VI: Ofic. 2.a Admtvo., Delineante, Operador 2.a,

Encargado OV.

4. Grupo IV

Descripción Grupo:

- – Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- – Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:
 1. a) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.
 2. b) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etcétera, tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.
 3. c) Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
 4. d) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
 5. e) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

6. f) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

7. g) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, portentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos,

h)

i)

anormalidades, etcétera, reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos, etcétera, con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Criterios acceso/promoción: Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

Nivel VII: Dibujante, Ofic. 1.a OV, Conductor.

Nivel VIII: Calcador, Grabador Datos, Ofic. 2.a OV Ofic., Admtvo.

5. Grupo V

- – Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.
- – Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

1. a) Desempeñan cometidos de contenido instrumental y

altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

2. b) Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Criterios acceso/promoción: Formación básica y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Nivel IX: Vigilante, Conserje, Ordenanza, Limpiador/as, Mozo, Peón, Auxiliar Administrativo.

Nivel X: Botones.

Art. 41.º Promoción profesional.—1. Trabajos de superior e inferior categoría:

1. a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones el trabajador consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.
2. b) Cuando se produzca el caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación,

además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

3. c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

2. Promoción Profesional: Los trabajadores adscritos al grupo V, nivel IX, que realicen tareas administrativas básicas, con cinco años de antigüedad en el grupo y nivel ascenderán al grupo IV, nivel VIII. Este ascenso estará condicionado a la existencia de vacante en la categoría de Oficial de Segunda, conforme señala el Laudo, de 17 de noviembre de 1997, del Ilmo. Sr. Director de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.

Artículo 42.o Cuadro de clasificación profesional.

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA
I	1	Titulado Superior
	2	Titulado Medio /Jefe Superior
II	3	Jefe 1a, Jefe Informática, Analista, Programador
	4	Jefe 2a, Jefe Delineación, Jefe Explotación
III	5	Ofic. 1a Admtvo., Delineante Project., Operador 1a
	6	Ofic. 2a Admtvo., Delineante, Operador 2a, Encargado OV
IV	7	Dibujante, Ofic. 1a OV, Conductor
	8	Calcador, Grabador Datos, Ofic. 2a OV Ofic., Admtvo
V	9	Vigilante / Conserje / Ordenanza / Limpiador/as, Mozo/ Peón / Auxiliar Administrativo
	10	Botones

Art. 43.o Solución de conflictos.–Las partes firmantes de este Convenio, por parte sindical UGT y CC 00 y por parte

empresarial, Asociación de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid –ADESEMA– (integrada en CEIM) y Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 44.o Política de igualdad.–El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

1. a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
2. b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
3. c) Clasificación profesional.
4. d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
5. e) Política de formación.
6. f) Promoción profesional y económica.

7. g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
8. h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 45.o Cláusula de inaplicación.—Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas

en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

1. a) Jornada de trabajo.
2. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. c) Régimen de trabajo a turnos.
4. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. e) Sistema de trabajo y rendimiento.
6. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
7. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

1. Tramites para la inaplicación:

1. Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá:

1. a) Desarrollar un período de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto.
2. b) La empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.

2. Del resultado del período de consultas:

1. a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores. En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

2. b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: Las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 39 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada. Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Art. 46.o Contratación por obra o servicio determinado.—De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán concertar contratos de esta modalidad contractual por un período máximo de cuatro años. Transcurrido este período, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Parejas de hecho.—Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

ANEXO 1

TABLA ECONÓMICA 2013

PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)
I I II	1 1.183,52	16.569,35 16.022,21 15.424,94
	2 1.144,44	
	3 1.101,78	
II III	4 1.059,09	14.827,23 13.732,95
	5 980,93	
III IV IV	6 941,84	13.185,81 12.539,41 11.992,13
	7 895,67	
	8 856,58	
V V	9 803,19	11.244,60 9.505,80
	10 678,99	

PUNTO 3

ANEXO 2

TABLA ECONÓMICA 2014

PUNTO 1

	EUROS	
Dieta íntegra	66,70	
Cada Kilómetro	0,30	
GRUPOS	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)
I	1 1.183,52	16.569,35
I II	2 1.144,44	16.022,21 15.424,94
	3 1.101,78	
II III	4 1.059,09	14.827,23 13.732,95
	5 980,93	

III IV IV	6 941,84	13.185,81 12.539,41 11.992,13
	7 895,67	
	8 856,58	
V V	9 803,19	11.244,60 9.505,80
	10 678,99	

PUNTO 3

ANEXO 3

TABLA ECONÓMICA 2015

PUNTO 1

	EUROS	
Dieta íntegra	66,70	
Cada Kilómetro	0,30	
GRUPOS	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)
I	1 1.189,44	16.652,13
I II II	2 1.150,16	16.102,27 15.502,04 14.901,40
	3 1.107,29	
	4 1.064,39	
III III	5 985,83	13.801,69 13.251,69
	6 946,55	
IV IV	7 900,15	12.602,08 12.052,08
	8 860,86	
V V	9 807,21	11.300,88 9.553,39
	10 682,38	

PUNTO 2

GRUPOS NIVELES EUROS/MES
I 1 5,92

I 2 5,72
II 3 5,51
II 4 5,30
III 5 4,90
III 6 4,71
IV 7 4,48
IV 8 4,28
V 9 4,02
V 10 3,39

PUNTO 3

PUNTO 4

Canon de la parte patronal de la Comisión Paritaria. El canon se fija en la cantidad de 150,25 euros por consulta. Se entiende por consulta todas aquellas preguntas que se planteen a la Comisión en cada escrito.

(03/29.964/15)

El Testamento de Extranjeros en España 2015

EL TESTAMENTO DE EXTRANJEROS EN ESPAÑA

En Agosto de 2015 un nuevo Reglamento de la Unión Europea (Reglamento 650/2012) entró en vigor en España.

La principal consecuencia es que a partir de ahora la ley aplicable a las sucesiones ya no será la nacional del causante (artículo 9.8 de nuestro Código Civil), sino la de su última

residencia habitual. No obstante, se establece la posibilidad de que el causante determine libremente en su testamento la ley que quiere que rija su herencia

Otra novedad del Reglamento es que somete toda la sucesión a un solo procedimiento que se tramitará, asimismo, ante los tribunales del Estado de la última residencia habitual del causante. También en este caso y por los mismos medios, podrá declinar esa competencia jurisdiccional a favor de los tribunales del país cuya Ley resulte aplicable a la sucesión.

El Reglamento introduce, además, varias novedades dirigidas a permitir esta integración procedimental, regulando la ejecución de las resoluciones correspondientes, homologando la documentación necesaria y creando el certificado sucesorio europeo.

Todo esto puede ser de enorme relevancia para un gran número de ciudadanos comunitarios que tras su jubilación han establecido su residencia en España. Por ejemplo, un extranjero que conforme a su ley nacional hubiera testado dejando a su mujer todo su patrimonio y que hubiera pasado sus últimos años en nuestro país, podría ver burlada su última voluntad, puesto que, conforme a las legítimas forzosas de la Ley española (país de su última residencia habitual), solo un tercio de la herencia y el usufructo de otro tercio, le correspondería a su mujer y el resto se le adjudicaría a sus hijos a los que, a lo mejor, había decidido desheredar.

En conclusión, y centrándonos en lo fundamental, recomendamos que tanto los expatriados en España, como los extranjeros no residentes que son titulares de propiedades en nuestro territorio, regularicen su situación otorgando un testamento en España aparte del que, en su caso, hayan otorgado ya en su país de origen (sistema testamentario dual), determinando, en ambos casos, la Ley y la jurisdicción por la que quieran que se rija toda su herencia.

Alberto Berdi3n Osuna.

Socio Director.

Propuesta de tratado de libre comercio entre Estados Unidos y la Uni3n Europea TTIP – 2015

Propuesta de tratado de libre comercio entre Estados Unidos y la Uni3n Europea TTIP

UN COMENTARIO SOBRE EL TTIP (TRANSATLANTIC TRADE INVESTMENT PARTNERSHIP)

¿Qu3 es el TTIP?

La Asociaci3n Transatl3ntica para el Comercio y la Inversi3n (ATCI), conocida en lengua inglesa como Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) es una propuesta de tratado de libre comercio entre la Uni3n Europea y los Estados Unidos que al d3a de hoy sigue pendiente de firma. Como hito significativo en este a3o, cabe se3alar que ha habido una votaci3n en el **Parlamento Europeo** en la cual socialdem3cratas (entre fuertes cr3ticas de su militancia), populares y liberales han votado una recomendaci3n favorable, aunque

incluyendo la sumisión del acuerdo a las directivas de la OIT y excluyendo uno de los aspectos más conflictivos del tratado: El mecanismo de solución de diferencias entre los estados y las empresas (**Investor-State Dispute Settlement** o ISDS).

¿Qué es el ISDS?

Es un sistema de arreglo de los posibles desacuerdos en el marco de la aplicación del tratado que implica la creación de una jurisdicción especializada de arbitraje ante la que las empresas podrían litigar con los estados por medidas que estos vayan a tomar en cualquier materia. La simple amenaza de un proceso que puede implicar millones de euros de multas es una poderosa baza negociadora a favor de las empresas. No es el primer caso en el que un tratado crea una jurisdicción propia e independiente, pero, normalmente, el acceso a la misma se produce (como en el caso del TJUE) a través de las instituciones judiciales de los países involucrados.

Negociaciones secretas

Otro aspecto del tratado que está provocando fuertes críticas y recelos es el absoluto secretismo con el que se están llevando a cabo las negociaciones. Hasta este verano no se han hecho públicas las indicaciones negociadoras del Consejo Europeo a la Comisión en relación con el TTIP, pese a que estas indicaciones se hicieron en julio de 2013. Por otra parte, los textos disponibles de los avances en la negociación pueden leerse en una sala habilitada al efecto, donde se impide el uso de medios de reproducción, incluidos smartphones o cualquier dispositivo con cámaras. El ocultamiento, incluso a los representantes de la legitimidad democrática, es un síntoma del verdadero significado y transcendencia de lo que se está negociando. Conviene recordar que, puesto que las competencias sobre comercio están transferidas a la UE, no hay otro modo de controlar el proceso que a través del Parlamento Europeo. Si nos asomamos a la WEB de la UE para intentar obtener el texto del acuerdo nos encontramos con un comunicado

que explica que hay un compromiso de secreto impuesto por los negociadores y que para hacernos una idea del contenido del acuerdo podemos consultar el tratado firmado entre EEUU y Canadá (CETA) a finales de septiembre en Toronto. En ambos casos hablamos de acuerdos comerciales de nuevo tipo que incorporan mecanismos de regulación de las diferencias entre empresas y estados que orillan las jurisdicciones nacionales bajo el argumento de la eficacia y la sencillez. Y en ambos casos el secretismo es la regla como lo acredita el hecho de que El CETA se dio a conocer públicamente, por primera vez, el mismo día que se firmó. En cuanto al TTIP, en carta remitida por el jefe de la delegación de la UE en el proceso negociador, Ignacio García Bercero, este aseguraba a su socio Daniel Mullaney, jefe de la delegación de EEUU, que la Comisión Europea se comprometía a bloquear cualquier intento de acceso público a los documentos y a cuantos recursos comunicacionales anexos participen del proceso: cartas, mails, mensajes etc. Y que, además, esta información permanecería secreta durante los próximos 30 años.

¿Cuál es el contenido de este acuerdo?

La verdad es que en estas circunstancias resulta muy difícil hacerse una idea precisa del contenido del acuerdo. Lo que está claro es que se trata de un acuerdo que, a diferencia de los tradicionales sobre la materia, **no se limita al desmantelamiento de aranceles entre países**. En este aspecto la primera piedra de toque del TTIP será comprobar si se llega al desarme arancelario total, que abanderó Obama en la última cumbre con la UE. El promedio de tarifas aplicadas es ya bajo: la que impone la UE a las mercancías es del 5,2%; y en sentido contrario, es apenas un 3,5%. Pero las medias esconden aún algunas divergencias significativas: la UE carga mucho más la importación de vehículos de motor o alimentos elaborados; EE UU penaliza la adquisición de material ferroviario y llega al proteccionismo extremo en algunos productos agrícolas (el arancel al tabaco es del 350%).

No obstante, lo que ahora se busca es un auténtico **acuerdo de integración de mercados que requiere de cierta uniformidad normativa e implica un cierto grado de cesión de soberanía.**

Dos espacios especialmente afectados por este tratado serán la seguridad alimentaria y las cuestiones medioambientales.

Hoy en día, aproximadamente el 70% de todos los alimentos procesados a la venta en los supermercados estadounidenses contienen ingredientes genéticamente modificados. En cambio, debido a la sensibilidad de la población europea, apenas hay alimentos genéticamente modificados en nuestros supermercados y los que hay deben constar en el etiquetado. La ofensiva de la gran agroindustria estadounidense contra esta protección al consumidor es uno de los verdaderos caballos de batalla del TTIP. Con los actuales estándares de seguridad europeos en materia de uso de hormonas o tratamiento con cloro de pollos y pavos, más del 40% de los productos americanos no podrían venderse en Europa.

El otro aspecto concernido es la protección de la salud en la UE y la limitación de sustancias químicas peligrosas. El reglamento REACH en materia de registro, evaluación y autorización de sustancias químicas se apoya en el principio de cautela. En Estados Unidos existe una ley sobre el control de sustancias químicas extremadamente laxa y permisiva. Por ejemplo, mientras que la UE prohíbe el uso de 1.200 sustancias químicas en cosméticos, los EEUU solamente prohíben una docena.

El acuerdo pretende eliminar estas barreras mediante dos mecanismos. Donde las normas administrativas sean semejantes homologar las autorizaciones y donde sean diferentes intentar homogeneizarlas poco a poco.

¿Se rebajará la protección de derechos?

Esta es la pregunta inmediata que ha suscitado el Acuerdo en numerosos y muy dispares colectivos. Las normas europeas son

más restrictivas en cultivos transgénicos o en el uso de hormonas de crecimiento, los suplementos alimenticios o la aplicación masiva de antibióticos en el ganado, como también lo son en la privacidad de los datos, las explotaciones de hidrocarburos con la técnica del *fracking* o en cuestiones laborales. La Comisión Europea insiste en que esa es una línea roja que no se va a traspasar, pero habrá que esperar para comprobarlo.

De nuevo en este caso, como en el de la solución de conflictos, el riesgo se encuentra no tanto en el contenido puntual del acuerdo como en las instituciones que genera. Por ejemplo, el acuerdo prevé la creación de una comisión a la que habría que informar de los proyectos legales con una posible incidencia en las relaciones económicas transatlánticas y que supervise que la norma en discusión tenga en cuenta como está regulada la cuestión al otro lado del Atlántico. El objetivo es homologar la regulación desde la cuna para evitar divergencias que restrinjan el comercio y la inversión. No obstante, esta supervisión puede debilitar la iniciativa parlamentaria, y aumentar el control de los *lobbies* sobre el proceso legislativo.

Importancia del acuerdo

Estados Unidos y la Unión Europea suman cerca del 60% del PIB mundial, un tercio del comercio internacional de bienes y servicios y 800 millones de consumidores. El TTIP llevaría a la «mayor zona de libre comercio del mundo. También, según cálculos previos, contribuiría a elevar el PIB anual en ambos bloques en un 0,5% a los diez años de ponerse en marcha o a generar hasta dos millones de empleos en los países industrializados. Voces críticas como la del grupo de Los Verdes en el Parlamento Europeo, recuerdan que este tipo de previsiones suelen pecar de optimismo, cuando no cambiar de signo. Otras, como las de la economista Susan George, relativizan el impacto: «El valor del que hablan es equivalente a una taza de café semanal por ciudadano en 2027,

en el mejor de los casos».

¿Que opinamos desde el Blog de Iberislex?

La verdad es que con la información disponible es difícil emitir una opinión. Los tratados de comercio aportan una ventaja evidente al aumentar la escala de los mercados. No obstante, este efecto globalizador, al incidir sobre países con diferentes niveles de desarrollo, genera problemas y tensiones en las regiones menos desarrolladas. Este viene siendo el caballo de batalla de los grupos antiglobalización. No obstante, hay que tener en cuenta que este proceso es inevitable y que parece más realista intentar regularlo mediante normas y tratados, teniendo en cuenta, eso sí, que los estados son los que representan a sus ciudadanos y que, consiguientemente, las cesiones de soberanía en este contexto implican una clara pérdida de calidad democrática.

Alberto Berdión.

La inversión de la carga de la prueba en el pago de las cuotas de autónomos cotizadas

LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PAGO DE LAS CUOTAS DE AUTÓNOMOS "COTIZADAS"

Vamos a dejar de lado por un momento el hilo de la actualidad jurídica para tratar un asunto que, pese a su carácter aparentemente menor, resulta de enorme trascendencia para los trabajadores autónomos como futuros pensionistas de la

Seguridad Social. Como todos sabemos el artículo 25.3) del RD 1415/2004 de 11 de junio del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social establece que "Los empresarios y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán conservar copia de los documentos de cotización o de ingreso, debidamente diligenciada por la oficina recaudadora, durante un plazo de cuatro años, salvo que se transmita dicha documentación por medios informáticos; en tal caso, únicamente se conservará el justificante del pago". Este plazo de cuatro años coincide con el de prescripción de la deuda y va evidentemente encaminado a eximir al contribuyente de posibles reclamaciones por descubierto en las cuotas. Ahora bien ¿Qué implica este texto desde el punto de vista de la acreditación de los pagos realizados al objeto de poder percibir la pensión de jubilación o invalidez? Esta cuestión resulta muy relevante porque se están dando casos en los que un trabajador autónomo cuyo informe de cotización (ese que todos los años envía a nuestro domicilio la Tesorería General de la Seguridad Social) dice que tiene cotizados un determinado número de días se enfrenta, al solicitar la pensión, con que le comunican que las cuotas correspondientes a todos o algunos de esos periodos no han sido realmente pagadas. A menudo se trata de varios años completos cotizados al principio de su vida laboral (hace bastante más de cuatro años) con lo que el autónomo, conforme al reglamento, no tiene obligación de conservar los recibos correspondientes. Dejando de lado el origen del problema (error informático de la Administración, que casi siempre resulta evidente, o incumplimiento real del autónomo) este asunto plantea un problema jurídico de fondo. Este problema no afecta a los trabajadores de régimen general puesto que en su caso la obligación de ingresar las cuotas le corresponde a la empresa y hay una jurisprudencia firme que les libera de la carga de la prueba y les deja indemnes de los posibles impagos del empleador. Pero, ¿Qué pasa en el caso de los trabajadores autónomos? En este caso el asunto no está tan claro. Vamos a ver la secuencia habitual de los hechos. El trabajador

autónomo alcanza la edad de jubilación (65 o más años en función de la transitoria) y tiene cotizados los días necesarios (35 o más años conforme a la transitoria). El número de días cotizados le consta al trabajador por el informe de vida laboral que le ha facilitado la Tesorería General de la Seguridad Social. Con esta información el trabajador se dirige a la dependencia del INSS más próxima a su domicilio y solicita su pensión de jubilación para encontrarse con la dolorosa sorpresa de que según el INSS alguno de los periodos cotizados conforme al informe de vida laboral no fueron pagados en su día (estaban en situación de descubierto). Ante esta situación el trabajador presenta una reclamación previa a la vía jurisdiccional social, obteniendo un resultado negativo, por lo que presenta una demanda ante el juzgado de lo social. Ya tenemos planteada la cuestión. El trabajador carece de medios de prueba para acreditar que en su día pago los periodos que la Administración niega haber percibido. Por otra parte, el Reglamento de Recaudación no le obligaba a guardar estos justificantes y, además, consta que los periodos fueron cotizados conforme al informe de vida laboral emitido por la propia Administración. La norma general sobre carga de la prueba es la contenida en el artículo 217.2 cuando dice que "Corresponde al actor y al demandado reconviniendo la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención.". Pues bien contra esta norma general se ha ido abriendo camino una doctrina constitucional, que ha calado posteriormente en las resoluciones de algunos Tribunales Superiores de Justicia, por ejemplo el de Canarias, pero no en la de otros, por ejemplo el de Madrid, según la cual, en estos casos se invierte la carga de la prueba y pasa a corresponderle a la Administración acreditar el impago lo que puede hacer aportando cualquier documentación que indique que en su día reclamó las cuotas correspondientes. Las Sentencias del Tribunal Constitucional a las que nos estamos refiriendo

son la de 27 de julio de 1995 (Recurso nº 116/1995) y la de 28 de noviembre de 1991 (Recurso nº 227/1991). A este respecto la realmente novedosa es la más antigua de las dos que en un supuesto en que la demandante, a los efectos de obtener una pensión de viudedad, se dirigió al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a fin de que certificase que el causante, en situación de alta, reunía el requisito de cotización legalmente exigible, contestando dicho Instituto que no era posible facilitar el informe de cotización solicitado "por tratarse de un período prescrito a efectos de cotización y por encontrarse los datos inaccesibles"- , declaró el Tribunal Constitucional, con respecto a la prueba de la existencia de cotización y los informes sobre la misma, que ante una situación, en la que las fuentes de prueba se encuentran en poder de una de las partes, la obligación constitucional de colaboración con los Jueces y Tribunales en el curso del proceso (art. 118 de la Constitución) determina como lógica consecuencia que, en materia probatoria, la parte emisora del informe esté especialmente obligada a aportar al proceso con fidelidad, exactitud y exhaustividad la totalidad de los datos requeridos, a fin de que el órgano judicial pueda descubrir la verdad, pues en otro caso se vulneraría el principio de igualdad de armas en la administración o ejecución de la prueba , ya que sería suficiente un informe omisivo o evasivo para el juez no pudiera fijar la totalidad de los hechos probados en la sentencia, **no pudiendo hacer recaer la prueba de la existencia de la cotización en la demandante.**

Establecido lo anterior vamos a seguir la Sentencia 464/2001 de 31 de mayo del TSJ de las Islas Canarias porque recoge con una gran claridad este punto de vista. Se dicta en resolución de un recurso de suplicación contra una sentencia del juzgado de lo social en la que se concedía una pensión de invalidez. El INSS se opone a esta sentencia porque según ellos no se encontraba al corriente de pago porque no se había acreditado el pago de la cuota de febrero de 1991 (ejercicio prescrito). "Se pretende por la recurrente la modificación de los hechos declarados probados, para dejar constancia de que el actor no

estaba al corriente en el pago de las cotizaciones por adeudar las cuotas correspondientes a febrero de 1991. Aduce la Entidad Gestora como prueba documental en la que basa el presunto error del juzgador el documento 41 bis de los autos, que no es sino un recibo de ingreso de la cuota mensual de autónomos, que, según se dice, no correspondería al actor. En dicho documento, efectivamente, constan un número de identificación de autónomo y un número de afiliación distintos a los que obran en las bases de datos de la Seguridad Social y que recoge el hecho probado primero de la sentencia, por lo que desde luego no sirve como justificante de pago. Pero de ello no se deduce, como pretende la Entidad Gestora, que se pueda dar por probado que dicho mes se encuentra en descubierto, porque no corresponde aportar al actor dicha prueba, dado que incluso en el momento de solicitar la pensión de invalidez (1 de octubre de 1996) habían transcurrido más de cinco años desde el mes de febrero de 1991, al que hace referencia la imputada falta de cotización y, por tanto, había transcurrido el plazo de cinco años durante el cual tenía la obligación de conservar tales documentos acreditativos..Dicho plazo se explica por el hecho de que una vez transcurrido el mismo la deuda que eventualmente pudiera tener el actor con la Seguridad Social habría prescrito y, por tanto, el documento, de pago sería innecesario como medio de prueba frente a una eventual reclamación de la Tesorería General de la Seguridad Social. Por tanto la presentación de un justificante de pago por el actor es inexigible fuera de dicho plazo, salvo que antes de la prescripción la Seguridad Social hubiese requerido al mismo el pago de la deuda. Al no acreditarse este segundo extremo (la reclamación de la eventual deuda), no puede cargarse al acto con la prueba de su pago, puesto que ello implicaría la posibilidad de que la Entidad Gestora denegase a los solicitantes las prestaciones del Régimen de Autónomos a falta de todos y cada uno de los justificantes de pago desde el inicio de su alta en el mismo, de forma que la falta de un solo documento pudiera servir para denegar la prestación. Esta posibilidad no es conforme al Derecho, puesto que, cuando

menos en relación con deudas de tal antigüedad, debe presentarse por la Seguridad Social algún elemento, como es la reclamación de deuda, que permita por lo menos vislumbrar que dicha deuda existe efectivamente y es reclamada por la Seguridad Social, correspondiendo en ese caso al sujeto obligado acreditar el pago. No constando en este caso la reclamación administrativa de la deuda (el único documento que figura en autos del que se podría deducir es una impresión de pantalla de ordenador carente de todo valor probatorio sobre la existencia y contenido de tal resolución administrativa) o cualquier otro elemento que permite concluir que la deuda existía y no estando ya obligado el actor a conservar la correspondiente documentación acreditativa del pago, no puede darse sin más por cierto, como pretende el recurrente, la denunciada falta de pago de la cuota de febrero de 1991, por lo que el motivo ha de ser rechazado”.

Como ya anticipábamos esta doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Canarias no ha sido seguida por otros Tribunales Superiores de Justicia como por ejemplo el de Madrid. Teniendo en cuenta que debido a la evolución del modelo productivo cada día hay más afiliaciones al RETA, resulta imprescindible que se produzca en breve una unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo que establezca a nivel nacional este criterio que es el único compatible con la lógica jurídica y con la doctrina del Tribunal Constitucional.

Alberto Berdión Osuna.

Socio Director.