



Año 1918

B E C E R R A   ●   L A B O R A L

## Circular nº. 4/2016

<b>Mayo 2016</b>	<b>CIRCULAR INFORMATIVA SOCIO LABORAL</b>
----------------------	---

### SUMARIO

- 1. COMPATIBILIDAD DE ACTIVIDAD PROFESIONAL Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN.**
- 2. SISTEMA DE INCENTIVOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**
- 3. TRAMITACIÓN TELEMÁTICA DEL DESEMPLEO.**
- 4. DESPIDO DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR POR FORZAR A LA EMPRESA A PACTAR SU CESE.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

#### 1. COMPATIBILIDAD DE ACTIVIDAD PROFESIONAL Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

La Sala Tercera del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 2 de marzo, ha desestimado el recurso contencioso-administrativo interpuesto por un profesional contra la Tesorería General de la Seguridad Social, corroborando la sentencia del TSJ de Asturias, de fecha 14 de abril de 2014, sobre revisión de oficio de la baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

El caso concreto analizado en esta sentencia, es el de un abogado que se dio de alta en el RETA, tras haber estado encuadrado durante un elevado número de años en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), manteniéndose también afiliado en la Mutualidad General

de la Abogacía.

En junio de 2013, solicita a la Seguridad Social su pase a la situación de jubilación compatible con el trabajo profesional. Obtiene el reconocimiento a una pensión de jubilación por el RGSS y, consecuencia de tal reconocimiento, se procede a su baja de oficio en el RETA con efectos de 31 de mayo de 2013.

Posteriormente, mediante expediente de revisión de oficio, la TGSS dicta resolución por la que deja sin efecto su baja en el RETA y, en consecuencia, también el reconocimiento de la pensión de jubilación, por considerar que la baja no puede producirse mientras continúe desempeñando la actividad profesional de

abogado.

El profesional en cuestión, disconforme con la resolución de la TGSS, interpuso demanda el abogado planteó demanda estimada en la instancia al entender que su inclusión en RETA no fue consecuencia de derecho de opción entre RETA y Mutualidad sino que fue consecuencia de la necesidad de mantener cotización a la Seguridad Social para acceder a la pensión de jubilación.

Posteriormente, tal como hemos comentado, el TSJ Asturias anuló esta resolución.

La TGSS interpone **recurso de casación** con la finalidad de determinar si es compatible el ejercicio de la abogacía con la percepción de una pensión de jubilación cuando estando incluido en la Mutualidad de la abogacía, solicita con posterioridad el alta en el RETA por esta misma actividad de abogado.

El TS estima el recurso de casación interpuesto por TGSS, con objeto de determinar la compatibilidad del ejercicio profesional con la percepción de una pensión de jubilación de la Seguridad Social, cuando estando incluido en la Mutualidad profesional, solicita el alta en el RETA por la misma actividad profesional.

Los argumentos del TS para aceptar el recurso han sido los siguientes:

a) En el caso analizado, el actor formuló su solicitud de alta en el RETA, manteniéndose de alta en la Mutualidad General de la Abogacía. Lo hizo en el mes de febrero de 2007, cuando ya estaba vigente la discutida disposición adicional 15ª de la Ley 30/1995 (actualmente, disposición adicional 18ª del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social). Aunque en su solicitud de alta no manifestara expresamente que "optaba" por un régimen en detrimento del otro, lo cierto es que una vez producida a su instancia su alta en el RETA bajo la vigencia de aquella norma, sólo puede producirse la baja en el mismo por el cese en la actividad determinante de su inclusión en él y solicitándola, además, a la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) No existía la obligación de darse de alta en el RETA al mantenerse incorporado a la Mutualidad General de la Abogacía desde octubre de 1975. Pero, una vez producida dicha alta en el mencionado régimen especial, sólo puede causar baja en el mismo por cesar en la actividad laboral por cuenta propia, sin que quepa revocar aquella decisión voluntaria, ejercitable por una sola vez, dada la indisponibilidad de los derechos y deberes derivados del sistema de la Seguridad Social vigente.

## 2. SISTEMA DE INCENTIVOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El sistema de incentivos para la prevención, regulado por el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, y la Orden TIN/1448/2010 de 2 de junio, permite reducir las cotizaciones por contingencias

profesionales a las empresas que contribuyan eficazmente a disminuir la siniestralidad laboral y a realizar actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales.

### **EMPRESAS BENEFICIARIAS**

Pueden ser beneficiarias de estas bonificaciones todas las empresas mutualistas que coticen a la Seguridad Social por contingencias profesionales, que lo soliciten en el plazo fijado y que reúnan los requisitos establecidos en la normativa.

Se establecen 2 modalidades, según el volumen de cotización por contingencias profesionales:

- a. General: empresa que cotiche más de 5.000 € en el periodo de observación.
- b. Pequeña empresa: empresa que en un periodo de observación máximo de 4 ejercicios no supere un volumen de cotización de 5.000 euros, siempre que haya alcanzado un volumen de 250 euros como mínimo.

### **REQUISITOS**

#### Para todas las empresas

- Haber realizado inversiones, debidamente documentadas y determinadas cuantitativamente, en instalaciones, procesos o equipos en materia de prevención que puedan contribuir a eliminar o disminuir riesgos.
- No haber rebasado los índices de siniestralidad general y extrema límite, que se publican anualmente en el marco de las normas de cotización a la Seguridad Social contenidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Estos índices comparan diversos aspectos de la accidentalidad laboral con las cuotas por contingencias profesionales.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social.
- No haber sido sancionada con más de 2 infracciones graves por resolución firme en vía administrativa o alguna de muy grave en relación a la prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social.

- Acreditar el cumplimiento por la empresa de los requisitos básicos en materia de prevención de riesgos laborales, mediante autodeclaración sobre actividades preventivas, conformada por el empresario o administrador y por los delegados de prevención (si procede).

#### Requisitos para la modalidad general

Haber realizado, al menos, dos de las siguientes acciones preventivas complementarias:

- Incorporación de recursos preventivos propios a la plantilla (trabajadores designados o servicio de prevención propio) o ampliación de los recursos propios existentes.
- Realización de auditorías externas del sistema preventivo, cuando no esté obligada legalmente.
- Existencia de planes de movilidad vial como medida para prevenir los accidentes de trabajo *in itinere* y en misión.
- Acreditación de la disminución del porcentaje de trabajadores de la empresa o centro de trabajo expuestos a riesgos de enfermedad profesional.
- Certificado de calidad de la organización y del funcionamiento del sistema de prevención, conforme se ajustan a normas internacionalmente aceptadas

#### Requisitos para la modalidad pequeña empresa

Haber realizado, al menos, una de las siguientes acciones preventivas complementarias:

- Asunción de la actividad preventiva por el empresario o designación de trabajadores de la empresa que la asuman.
- Obtención de formación real y efectiva en materia de prevención de riesgos laborales, por el empresario o los trabajadores designados que asuman las tareas preventivas.

## CUANTÍA DEL INCENTIVO

La cuantía del incentivo que se puede obtener, es la menor de estas dos cantidades:

- El 5% del importe de las cuotas por contingencias profesionales de cada empresa o el 10% si los periodos de observación son consecutivos y se ha percibido el incentivo en el inmediatamente anterior.
- El montante de las inversiones realizadas en instalaciones, procesos y equipos que puedan contribuir a eliminar o disminuir los riesgos.

Para la modalidad pequeña empresa se

aplicarían los mismos criterios, por lo que el límite máximo del incentivo, que en ningún caso podrá superar el importe de lo cotizado por contingencias profesionales, será de 250 euros para el primer periodo de observación, que se elevará a 500 euros en segundo periodo y siguientes, siempre que en el inmediatamente anterior se haya percibido el incentivo.

## TRAMITACIÓN DE LA SOLICITUD

Las empresas podrán presentar sus solicitudes entre el 1 de abril y el 15 de mayo, a no ser que se prorroguen los plazos, y deberán cursarla a través de la Mutua.

## 3. TRAMITACIÓN TELEMÁTICA DEL DESEMPLEO.

Mediante Resolución de 6 de abril de 2016, publicada en el BOE del día 25 de abril, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha aprobado el uso de un sistema de firma electrónica que pretende la supresión del soporte papel en las solicitudes de ciudadanos en relación a prestaciones por desempleo, utilizando alternativamente un formulario de solicitud en documento electrónico, que incorporará el grafo de firma del solicitante junto con datos biométricos capturados en el momento de la firma.

La firma por parte del ciudadano se producirá tras una identificación previa por parte de un empleado público autorizado, de forma que se garantice en todo momento la vinculación entre los datos firmados y la identidad del firmante, requisito necesario para que la firma sea válida.

El sistema de firma aprobado en la mencionada resolución ofrecerá las garantías y medidas de seguridad adecuadas a la naturaleza y

circunstancias de los trámites y actuaciones para los que se autorice la utilización de aquellos.

Las actuaciones en las que es admisible este medio de firma se detallarán en la sede electrónica del SEPE.

Los ciudadanos podrán utilizar el sistema descrito, para relacionarse presencialmente con el SEPE, ante funcionario identificado, a fin de aportar, consultar, confirmar o modificar todo tipo de documentos remitidos o puestos a disposición por este Organismo, en los términos y condiciones que, en su caso, se puedan establecer en la normativa específicamente aplicable al trámite concreto o procedimiento. No se admitirá el uso de este sistema para acceder a una consulta general del estado de tramitación de todos sus procedimientos por parte de los interesados.

El SEPE garantiza que este sistema de firma funciona conforme a los criterios de seguridad, integridad (la firma lleva el

sello electrónico del Organismo sobre la huella de los datos biométricos), confidencialidad (los datos biométricos de la firma no se pondrán a disposición ni se

revelarán a individuos, entidades o procesos no autorizados) y autenticidad (cabe realizar una prueba caligráfica que compare la firma capturada y con otra).

#### 4. DESPIDO DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR POR FORZAR A LA EMPRESA A PACTAR SU CESE.

El TSJ de Cataluña, en sentencia 710/2016, del pasado 4 de febrero, ha estimado el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandante contra la sentencia de fecha 9 de julio de 2015 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Mataró, declarando el despido del trabajador accionante como PROCEDENTE sin derecho a indemnización alguna.

El caso analizado en esta sentencia es el de un trabajador que pretende ser despedido de forma pactada para poder percibir la prestación de desempleo. Tras diversas peticiones realizadas por parte del trabajador en este sentido, la empresa decide despedirlo por causas disciplinarias alegando fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, disminución voluntaria y continuada en su rendimiento, además de falta de interés y desidia en las labores encomendadas.

En la sentencia del juzgado de instancia, se da por probado "la realidad de las conversaciones denunciadas en la carta de despido en relación con la pretensión del demandante de abandonar la empresa, siempre y cuando se le dejara por la empresa en situación de accesibilidad a la prestación por desempleo, tanto a finales de junio como en fecha 20 de agosto de 2014". Sin embargo, a criterio de este juzgado, al no contener la carta de despido una vinculación entre los incumplimientos laborales y las previas denegaciones de la

empresa a facilitarle la extinción de la relación laboral, es causa suficiente para calificar el despido como improcedente.

En cambio, el TSJ de Cataluña considera que la circunstancia de que no se produjera esta vinculación, no puede entenderse como obstativa para que de ellas, si como queda acreditado se produjeron con la simultaneidad con que se dan por probadas, no pueda extraerse las consecuencias lógicas que permitan calificar el incumplimiento.

La exigencia formal que establece el art. 55.1 del ET es que se hagan constar los hechos que motivan el despido disciplinario y eso es, precisamente, lo que contiene la carta. Por tanto, y evidenciándose que los incumplimientos aparecen como consecuencia de la negativa de la empresa a participar de un fraude, es lógico deducir que dichos incumplimientos no tienen otra finalidad que la de manifestar el descontento del trabajador y forzar a la empresa, tal como ha acontecido, a despedirle.

Se detalla en la sentencia, sin ánimo exhaustivo, que la Jurisprudencia ha considerado la existencia de transgresión de la buena fe contractual en supuestos de:

- Competencia desleal, entendiéndose por tal la encaminada a realizar labores de la misma naturaleza o rama de producción de las que se está ejecutando en virtud de contrato de trabajo, sin consentimiento del

empresario, y siempre que le cause un perjuicio real o potencial

- El uso abusivo de poderes
- Perseguir beneficios de forma fraudulenta
- La actuación negligente, conculcando el deber de diligencia
- La realización de trabajos durante la IT, siempre que la actividad desempeñada evidencia la aptitud para el trabajo o sea de tal naturaleza que impida o dilate la curación
- El uso de medios informáticos puestos a disposición del trabajador

Para el Tribunal, la conducta del trabajador constituye una evidente transgresión de la fe contractual, dada que, con independencia del posible daño económico, si se ha vulnerado la buena fe depositada en él y de la lealtad debida, al configurarse la falta por la ausencia de valores éticos.

## 5. CONVENIOS COLECTIVOS.

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2016.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Restauración colectiva.	CC	BOE 22/03/2016
Derivados del cemento.	RS	BOE 4/04/2016
Naturopatía y profesionales naturópatas.	RS	BOE 4/04/2016
Salas de fiesta, baile y discotecas.	AC	BOE 4/04/2016
Cajas y entidades financieras de ahorro.	PR	BOE 5/04/2016
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.	RS	BOE 5/04/2016
Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.	RS	BOE 5/04/2016
Harinas panificables y sémolas.	RS	BOE 5/04/2016
Banca.	PR	BOE 12/04/2016

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2016.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Derivados de cemento.	RS	BOP 5/04/2016
	Elaboración e instalación de piedra y mármol.	RS	BOP 5/04/2016
Álava	Intervención Social.	AC	BOTHA 1/04/2016
	Industrias de construcción y obras públicas.	RS	BOTHA 15/04/2016
Alicante	Empresas captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua.	CC	BOP 16/03/2016
Asturias	Minoristas de alimentación.	CE	BOPA 21/03/2016
	Derivados del cemento.	RS	BOPA 15/04/2016
Badajoz	Comercio del calzado, piel y artículos de viaje.	CE	DOE 31/03/2016
Barcelona	Confitería, pastelería y bollería.	CE	BOP 21/03/2016
	Comercio de ópticas al detalle.	RS	BOP 22/03/2016
	Comercio textil.	RS	BOP 24/03/2016
	Industrias de fabricación de prefabricados de hormigón y	RS	BOP 4/04/2016

	derivados del cemento.			
	Industria siderometalúrgica.	AC	BOP	6/04/2016
	Comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido.	RS	BOP	11/04/2016
Bizkaia	Intervención social.	RS	BOB	30/03/2016
	Piedra y mármol.	CC	BOB	7/04/2016
Burgos	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	22/03/2016
Cáceres	Transporte de mercancías por carretera.	AC	DOE	5/04/2016
Castellón	Comunidad de regantes.	RS	BOP	29/03/2016
Castilla y León	Industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa.	EX	BOCL	28/03/2016
Cataluña	Chocolates y bombones.	EX	DOGC	5/04/2016
	Cueros, repujados, marroquinería y similares.	RS	DOGC	5/04/2016
	Comercio del mueble.	CC	DOGC	12/04/2016
Comunidad Valenciana	Derivados del cemento.	RS	DOCV	29/03/2016
Ceuta	Limpieza de edificios y locales comerciales.	CC	BOP	22/03/2016
Ciudad Real	Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo.	CC	BOP	5/04/2016
Cuenca	Agropecuaria.	CC	BOP	18/03/2016
Extremadura	Empresas de captación, elevación, distribución y depuración de aguas potables y residuales.	LA	DOE	14/04/2016
Gipuzkoa	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOG	12/04/2016
Girona	Almacenamiento, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras.	CC	BOP	23/03/2016
Granada	Establecimientos sanitarios y clínicas privadas.	PR	BOP	16/03/2016
	Derivados del cemento.	RS	BOP	1/04/2016
Guadalajara	Industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedorías e industrias.	CC	BOP	4/04/2016
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	6/04/2016
Huelva	Industrias de transportes por carretera.	CC	BOP	17/03/2016
	Corporación de prácticos del puerto y Ría de Huelva.	RS	BOP	8/04/2016
Huesca	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	16/03/2016
	Comercio en general.	PR	BOP	28/03/2016
	Industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para el comercio.	PR	BOP	28/03/2016
	Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal.	PR	BOP	28/03/2016
	Agrícola.	CC	BOP	29/03/2016
	Industria de panadería.	CC	BOP	29/03/2016
	Carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares.	CA	BOP	12/04/2016
	Rematantes, aserradores, envases y cajas diversas.	CA	BOP	12/04/2016
La Rioja	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	18/03/2016
León	Hostelería y turismo.	CC	BOP	30/03/2016
Madrid	Actores y actrices.	RS	BOCM	26/03/2016
	Comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles.	RS	BOCM	26/03/2016
	Masas y patatas fritas.	RS	BOCM	26/03/2016
	Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial.	RS	BOCM	26/03/2016
	Derivados del cemento.	CA	BOCM	9/04/2016
	Transitarios.	RS	BOCM	9/04/2016
Málaga	Construcción, obras públicas y oficios auxiliares.	CA	BOP	17/03/2016

Murcia	Derivados del Cemento.	RS	BORM	5/04/2016
	Personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas.	CC	BORM	5/04/2016
Navarra	Industria de la madera.	RS	BON	30/03/2016
Pontevedra	Empresas del metal sin convenio propio.	CC	BOP	31/03/2016
Salamanca	Actividades agropecuarias.	CC	BOP	17/03/2016
Santa Cruz de Tenerife	Comercio de Bazares.	RS	BOP	13/04/2016
	Comercio del mueble.	RS	BOP	13/04/2016
	Comercio textil, calzado y piel.	RS	BOP	13/04/2016
Segovia	Madera.	CA	BOP	23/03/2016
Sevilla	Servicio público de transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	17/03/2016
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	18/03/2016
Tarragona	Industrias siderometalúrgicas.	RS	BOP	14/04/2016
Toledo	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	18/03/2016
	Comercio en general.	CC	BOP	2/04/2016
	Campo.	CC	BOP	12/04/2016
Valencia	Comercio minorista de Carnicería-Charcutería.	CC	BOP	23/03/2016
Valladolid	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	15/04/2016
	Peluquerías, salones de belleza, gimnasios y similares.	RS	BOP	15/04/2016
Zamora	Comercio de alimentación.	AC	BOP	30/03/2016

AC: Acuerdo      CA: Calendario laboral      CC: Convenio Colectivo      CE: Corrección errores  
DE: Denuncia      ED: Edicto      EX: Extensión      IM: Impugnación      LA: Laudo      NU: Nulidad  
PA: Pacto      PR: Prórroga      RE: Resolución      RS: Revisión salarial      SE: Sentencia

BECERRA LABORAL 1970, S.L.  
10 de Mayo de 2016