

SUMARIO

1. **NUEVA REGULACIÓN DE LA GESTIÓN Y EL CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.**
2. **REGLAMENTO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**
3. **DESPIDO OBJETIVO: IMPORTANCIA DE LAS RESERVAS ACUMULADAS.**
4. **CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. **NUEVA REGULACIÓN DE LA GESTIÓN Y EL CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL**

La Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, publicada en el BOE de 19 de junio, desarrolla el [Real Decreto 625/2014](#), de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por Incapacidad Temporal (en adelante IT) en los primeros 365 días de su duración. Esta orden entrará en vigor el próximo 1 de diciembre de 2015.

A su vez, esta orden, deroga las Órdenes de 19 de junio de 1997, que desarrolla el [Real Decreto 575/1997](#); la de 6 de abril de 1983, que dicta normas a efectos de control de la situación de incapacidad laboral transitoria en el sistema de la Seguridad Social y había sido ya en gran parte derogada; y la [Orden TAS/399/2004, de 12 de febrero](#), sobre presentación en soporte informático de los partes médicos de baja, confirmación de la baja y alta correspondientes a procesos de incapacidad temporal.

PARTES MÉDICOS DE IT

Se aprueban los nuevos modelos de partes médicos de baja, alta y confirmación de la IT que se utilizarán a partir de los procesos de incapacidad temporal que estén en curso en la fecha de entrada en vigor de esta norma y no hayan superado los 365 días de duración.

TIPOS DE PROCESOS

Se distinguen cuatro tipos de procesos de IT, según cuál sea su duración estimada:

- a) Proceso de duración estimada muy corta: inferior a cinco días naturales.
- b) Proceso de duración estimada corta: de 5 a 30 días naturales.
- c) Proceso de duración estimada media: de 31 a 60 días naturales.
- d) Proceso de duración estimada larga: de 61 o más días naturales.

Corresponde al facultativo que emite el parte médico de baja y de confirmación determinar, en el momento de su expedición, la duración estimada del proceso. A efectos de asignar la duración estimada a cada proceso, el facultativo dispondrá de unas tablas de duración óptima de los distintos procesos patológicos susceptibles de generar incapacidades, así como tablas sobre el grado de incidencia de los mismos en las distintas actividades laborales. Dichas tablas serán suministradas y revisadas periódicamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

EXPEDICIÓN DE PARTES DE BAJA

El parte médico de baja de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante, se expedirá inmediatamente después del reconocimiento médico del trabajador.

Cuando el facultativo del servicio público de salud o de la mutua considere que se trata de un proceso de duración estimada muy corta, emitirá el parte de baja y de alta en el mismo acto médico.

No obstante, el trabajador podrá solicitar que se le realice un reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta, y el facultativo, si considerase que el trabajador no ha recuperado su capacidad laboral, podrá modificar la duración del proceso estimada inicialmente, expidiendo, al efecto, un parte de confirmación de la baja.

En todo caso, independientemente de cuál fuera la duración estimada del proceso, el facultativo expedirá el alta médica por curación o mejoría que permite realizar el trabajo habitual, cuando considere que el trabajador ha recuperado su capacidad laboral, o por propuesta de incapacidad permanente, o por inicio de una situación de maternidad.

Si el trabajador no acude a la revisión médica prevista en los partes de baja y confirmación, se podrá emitir el alta médica por incomparecencia.

En los procesos de IT de duración estimada superior a 30 días naturales, cuya gestión corresponda al servicio público de salud, cualquiera que sea la contingencia de que deriven, el segundo parte de confirmación de la baja y los que puedan corresponder, irán acompañados de un informe médico complementario cumplimentado y actualizado por el facultativo que expida el parte de confirmación, en los términos y con el contenido establecido reglamentariamente.

DECLARACIÓN DE ALTA MÉDICA

El parte médico de alta será expedido por el facultativo del correspondiente servicio público de salud o de la mutua, si el proceso deriva de contingencia profesional cubierta por ella, tras el reconocimiento del trabajador.

La declaración de alta médica determinará la extinción de la situación de incapacidad temporal y del consiguiente subsidio el mismo día de su expedición, sin perjuicio de que los servicios sanitarios correspondientes continúen prestando al trabajador la asistencia sanitaria que aconseje su estado.

La comunicación del parte de alta por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o por el Instituto Social de la Marina (ISM) al servicio público de salud o a la mutua, se realizará de forma telemática, de manera inmediata y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición. De igual modo, las solicitudes de alta que las mutuas formulen al INSS o al IMS se realizarán telemáticamente:

- Si la entidad gestora considera que no procede, lo comunica a la mutua de forma telemática, de manera inmediata y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de adoptar la decisión.
- Si la entidad gestora considera que procede, expedirá el parte y lo comunicará en la forma habitual.

Si el parte médico de alta lo ha expedido el INSS o el IMS, éstas serán las únicas competentes para emitir una nueva baja por la misma o similar patología, durante los ciento 180 días naturales siguientes a la fecha en que se expidió el alta.

NORMAS COMUNES EN LA TRAMITACIÓN DE LAS ALTAS Y LAS BAJAS

En los procesos de duración estimada muy corta (menos de 5 días), el trabajador presentará a la empresa la copia del parte de baja/alta destinada a ella dentro de las 24 horas siguientes a la fecha del alta. Excepcionalmente, si el facultativo emite el primer parte de confirmación porque considere que el trabajador no ha recuperado su capacidad laboral, el trabajador lo presentará a la empresa dentro de las 24 horas siguientes, junto con el parte de baja inicial.

Sin embargo, si la relación laboral finaliza durante la situación de IT, a partir de ese momento el trabajador habrá de presentar la copia de los partes de confirmación y de alta destinada a la empresa, a la entidad gestora o mutua que cubra la prestación económica de incapacidad temporal, en los mismos plazos indicados en el párrafo anterior.

TRAMITACIÓN POR PARTE DEL EMPRESARIO

La empresa consignará en el ejemplar del parte de baja entregado por el trabajador los datos sobre cotización relativos al mismo, la clave del código nacional de ocupación, el código de la provincia del centro de salud de emisión del parte y los datos genéricos identificativos que se establezcan a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).

La empresa transmitirá al INSS el parte de baja, de confirmación o de alta presentado a la misma por el trabajador, después de cumplimentar los apartados a ella concernientes, a través del sistema RED, con carácter inmediato y, en todo caso, dentro del plazo máximo de tres días hábiles a partir de su recepción. Aun cuando hayan asumido el pago de la prestación económica de incapacidad temporal en régimen de colaboración voluntaria.

Los modelos de las copias de los partes médicos en soporte papel deberán ser conservados por las empresas durante un plazo de cuatro años, a contar desde la fecha su presentación telemática.

CONTROL DE LAS SITUACIONES DE IT

Cuando la gestión de la IT corresponda al servicio público de salud, la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente, o el médico de atención primaria bajo su supervisión, expedirá trimestralmente un informe médico de control de la incapacidad en el que consten todos los extremos que justifiquen la necesidad de mantener la incapacidad temporal.

Los servicios públicos de salud pondrán los citados informes médicos de control a disposición de los inspectores médicos adscritos al INSS o al ISM, o de los facultativos de las mutuas, en el plazo de cinco días hábiles desde su emisión. Lo mismo los informes médicos complementarios y sus actualizaciones, y las pruebas médicas que se realicen a lo largo del proceso.

2. REGLAMENTO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El pasado 20 de junio se publicó el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal que entró en vigor al día siguiente de su publicación.

Los objetivos de este nuevo reglamento son, principalmente, los tres siguientes:

1. Adecuar su contenido a los recientes cambios introducidos en la ley, fundamentalmente en lo que respecta al régimen de autorización administrativa para el desarrollo de la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.
2. Implantar la administración electrónica en todo el procedimiento administrativo en materia de empresas de trabajo temporal.
3. Actualizar la norma reglamentaria, de modo que se adapte a los diferentes cambios normativos producidos a lo largo del periodo de vigencia del anterior real decreto y que han afectado a la regulación de la actividad de las empresas de trabajo temporal.

AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA

El reglamento establece la obligatoriedad de obtener autorización administrativa previa de la autoridad laboral competente, para aquellas personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal. Esta autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

Por lo que respecta a los datos que deben constar en la solicitud de autorización, no se producen cambios significativos:

- a) Identificación completa del solicitante.
- b) Denominación de la empresa, en la que se deberá incluir necesariamente los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».
- c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.
- d) Número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

La solicitud de autorización deberá presentarse por medios electrónicos a través de la dirección electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando los formularios previstos

específicamente para ello. El solicitante podrá autorizar a la autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de su identidad, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. Si no se concede esta autorización, se deberá acompañar la documentación correspondiente.

La autoridad laboral competente resolverá en el plazo de un mes, contado desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo, estimando o desestimando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.

La autorización expirará cuando la empresa deje de realizar la actividad consistente en la puesta a disposición de trabajadores durante un año ininterrumpido. Cuando la autoridad laboral competente verifique que concurre tal circunstancia, practicará el correspondiente asiento registral y lo comunicará a la empresa.

GARANTÍA FINANCIERA

Las empresas de trabajo temporal deberán constituir, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, una garantía financiera que podrá consistir en:

- a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.
- b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un banco, caja de ahorros, cooperativa de crédito, sociedad de garantía recíproca, o póliza de seguros contratada al efecto.

Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía financiera deberá alcanzar un importe igual a 25 veces el Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de presentar la solicitud, en cómputo anual.

La empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera, de modo que en los ejercicios subsiguientes la garantía alcance un importe igual al 10% de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a 25 veces el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual.

A estos efectos, se considera masa salarial el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por todos los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para ser cedidos a las empresas usuarias, sin incluir prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por traslados, suspensiones y extinciones de contratos, indemnizaciones o suplidos por gastos de los trabajadores o cotizaciones a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta.

La empresa debe acreditar y presentar, respectivamente, ante la autoridad laboral dentro de los tres primeros meses de cada año natural, tanto la actualización de la garantía como una declaración formal de la cuantía de la masa salarial.

REGISTRO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En el nuevo reglamento se mantiene la obligación de que cada una de las autoridades laborales competentes para conceder autorizaciones administrativas a Empresas de

Trabajo Temporal de llevar un Registro de Empresas de Trabajo Temporal, que tendrá carácter público.

La novedad es que el funcionamiento del mismo pasa a ser por medios electrónicos. Se creará una base de datos central, cuya gestión corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a la que se incorporará la información existente en los Registros de Empresas de Trabajo Temporal.

En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de este reglamento el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará una aplicación informática que dará cobertura a esta base de datos central de empresas de trabajo temporal y al Registro de Empresas de Trabajo Temporal. La colaboración entre las autoridades laborales responsables de los distintos registros se articulará mediante convenio de colaboración entre el Ministerio y las Comunidades Autónomas, pudiendo adherirse estas últimas a la aplicación informática indicada o utilizar aplicaciones informáticas propias compatibles.

3. DESPIDO OBJETIVO: IMPORTANCIA DE LAS RESERVAS ACUMULADAS

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 23 de febrero, ha desestimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador contra la sentencia del TSJ Extremadura, sobre despido, confirmando la procedencia del despido objetivo por causas económicas y de producción.

En el caso analizado en la sentencia, existe una primera sentencia que estima la demanda de un trabajador contra un colegio por despido y se declara la improcedencia del mismo, condenando al colegio a readmitir al trabajador despedido en las mismas condiciones vigentes con anterioridad al despido y abono de los salarios de tramitación pertinentes.

La entidad demandada ha tenido los siguientes resultados de explotación:

2010-2011	-107.618,95 €
2009-2010	-76.556,85 €
2008-2009	-64.791,44 €

En la sentencia también se detalla que en estos mismos períodos, el colegio mantenía en sus balances reservas por 535.041,88 euros.

Igualmente, al producirse una pérdida considerable de alumnos, el colegio decidió externalizar los servicios de cocina, contratando un servicio de catering para el curso 2011. Aun así, al no reducirse los costos, la empresa cambia de modelo y contrata otra empresa de catering para el curso 2012/2013, que se encarga de la preparación y elaboración de los menús en sus instalaciones, siendo necesario únicamente tres trabajadores en la cocina (con la categoría de auxiliares), frente a la anterior plantilla compuesta por un jefe de cocina y cinco auxiliares, dado que únicamente tienen que calentar la comida y preparar los acompañamientos, sin elaborar menús ni ocuparse de los aprovisionamientos.

El nuevo servicio únicamente factura los menús que realmente se consumen y se ocupa del aprovisionamiento de la despensa, habiéndose reducido también los costes derivados de la pérdida de stock.

Contra la sentencia de primera instancia, recurre ante la Sala de lo Social del TSJ Extremadura que dictó sentencia estimando el recurso presentado por el colegio y declarando la procedencia del despido decretado por la demandada.

La sentencia, invocando los razonamientos contenidos en otras sentencias dictadas por diversas Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, entendió que las reservas no implican necesariamente la efectiva disponibilidad de fondos o de liquidez, configurándose como un valor contable que refleja la capacidad de autofinanciación de la empresa y la propia pervivencia de la misma por lo que, al tener que pervivir el Colegio demandado y mantener su actividad esencial, precisamente a través de las reservas procedentes de otros ejercicios, como lo demuestra el hecho de haber descendido las mismas en el último ejercicio económico, tal dato no puede enervar la senda de pérdidas habidas y que justificaron suficientemente la decisión extintiva respecto al demandante, que ocupaba un puesto, precisamente, en el sector de la empresa donde dichas pérdidas eran más que evidentes.

Contra esta sentencia, el trabajador presenta recurso de casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo indica en el cuerpo de su sentencia que ya existen anteriores pronunciamientos acerca de la incidencia de la existencia de reservas voluntarias en la situación económica de la empresa, Sentencia de 2 de junio de 2014, recurso 546/2013, que contiene el siguiente razonamiento: *"Aclarado ello, el primer motivo del recurso ha de ser acogido, porque siquiera no compartamos exactamente la conceptualización de los fondos de reserva como un «valor contable», que es cualidad únicamente predicable de las reservas para acciones propias y para la amortización de capital, sino que -conforme a la usual doctrina mercantilista y al TRLSC- sean «partidas de fondos propios» con afectación general y subordinada al capital social, y que entre su aplicaciones -aparte de su posible capitalización y/o distribución- figure la principal de absorción de pérdidas, lo cierto es que -coincidimos con el acertado informe del Ministerio Fiscal- la decisión de contraste es la que mantiene el criterio ajustado a Derecho, pues aunque en el supuesto de autos exista una considerable cantidad como fondo de reserva voluntaria [nutrido por diversos conceptos: beneficios anteriores, prima de emisión de capital o actualización de balances] y con ello pudieran enjugarse la totalidad de las pérdidas en el periodo reflejado en el relato de hechos probados [años 2010 y 2011], lo cierto es que esa posibilidad no elimina la realidad de «las pérdidas actuales o previstas» que el art. 52.c) ET-por su remisión al art. 51.1- contempla como causa del despido objetivo, como expresión de una «situación económica negativa», y por ello tampoco es obstáculo legal para que en el caso pueda acudir a la medida -despido objetivo- que el precepto autoriza".*

La postura que adopta el Tribunal Supremo es muy clara: si bien es cierto que existe un importante fondo de reservas voluntarias, no es menos cierto que la empresa ha sufrido pérdidas durante los cuatro últimos ejercicios económicos, es decir, no mezcla la realidad de una mala situación económica negativa con la existencia de una reservas voluntarias.

Concluye la argumentación de la sentencia, indicando que *"De tales datos forzoso es concluir que la empresa se encuentra en una situación económica negativa, por la existencia de pérdidas actuales, que se han venido produciendo e incrementando en los últimos cuatro ejercicios económicos, por lo que concurre la causa de extinción objetiva del contrato de trabajo contemplada en el artículo 51.1 ET, sin que tal consideración quede desvirtuada por la existencia de un fondo de reserva voluntario, en los términos que se ha consignado con anterioridad".*

4. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MAYO DE 2015 Y EL 15 DE JUNIO DE 2015

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Centros de jardinería.	RS	BOE 20/05/2015
Construcción.	RS	BOE 20/05/2015
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria.	RS	BOE 20/05/2015
Hostelería.	AC	BOE 21/05/2015
Construcción.	CE	BOE 21/05/2015
Empresas de seguridad.	SE	BOE 29/05/2015
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.	AC	BOE 10/06/2015

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MAYO DE 2015 Y EL 15 DE JUNIO DE 2015

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Álava	Servicios sociales de intervención y asistencia a la infancia, juventud y familia.	AC BOP	1/06/2015
Albacete	Comercio en general.	CC BOP	3/06/2015
Alicante	Industrias transformadoras de materias plásticas.	AC BOP	26/05/2015
Asturias	Construcción y obras públicas.	RS BOP	12/06/2015
Ávila	Comercio.	CC BOP	25/05/2015
Badajoz	Comercio del metal.	CC BOP	21/05/2015
Burgos	Construcción y obras públicas.	RS BOP	11/06/2015
Cantabria	Empresas consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga.	RS BOC	19/05/2015
	Sector portuario del puerto de Santander.	AC BOC	21/05/2015
	Construcción y obras públicas.	RS BOC	5/06/2015
Castellón	Almacenistas de alimentación al por mayor.	CC BOP	23/05/2015
Castilla y León	Universidades Públicas.	CC BOCL	18/05/2015
León	Empleados de fincas urbanas.	CC BOCL	3/06/2015
Cataluña	Frutos secos de Barcelona, Lleida y Girona.	PR DOGC	20/05/2015
	Sector del comercio, para subsectores y empresas sin convenio propio.	AC DOGC	22/05/2015
	Aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos.	CC DOGC	25/05/2015
	Empresas de inspección técnica de vehículos.	AC DOGC	3/06/2015
Ciudad Real	Construcción y obras públicas.	RS BOP	12/06/2015
Comunidad Valenciana	Derivados del cemento.	RS DOCV	20/05/2015
Comunidad Valenciana	Recolección de cítricos.	CC DOCV	26/05/2015
Córdoba	Hostelería.	AC BOP	8/06/2015
Galicia	Actividad arqueológica.	CC BOP	9/06/2015
Granada	Industrias de la alimentación.	CC BOP	22/05/2015
	Industrias del aceite y sus derivados.	CC BOP	22/05/2015
	Transporte interurbano de viajeros por carretera.	CC BOP	22/05/2015
	Construcción y obra pública.	CA BOP	1/06/2015
	Construcción y obra pública.	RS BOP	2/06/2015
Huesca	Construcción y obras públicas.	RS BOP	8/06/2015
Illes Balears	Construcción.	RS BOIB	23/05/2015

Las Palmas	Siderometalúrgica.	RS	BOP	12/06/2015
León	Edificación y obras públicas.	RS	BOP	2/06/2015
Lugo	Transporte de viajeros por carretera.	RS	BOP	27/05/2015
	Comercio de materiales de construcción y saneamiento.	RS	BOP	11/06/2015
	Edificación y obras públicas.	RS	BOP	11/06/2015
	Materiales y prefabricados de la construcción.	RS	BOP	11/06/2015
Madrid	Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos.	RS	BOCM	4/06/2015
	Actores y actrices.	CC	BOCM	6/06/2015
	Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial.	RS	BOCM	6/06/2015
Navarra	Construcción y obras públicas.	AC	BON	2/06/2015
Palencia	Comercio del metal.	AC	BOP	10/06/2015
Santa Cruz de Tenerife	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	CC	BOP	25/05/2015
	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP	3/06/2015
	Siderometalurgia e instalaciones eléctricas.	CE	BOP	10/06/2015
Tarragona	Industria metalúrgica.	CE	BOP	6/06/2015
Valencia	Sector de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines.	AC	BOP	21/05/2015
	Comercio de materiales de la construcción.	RS	BOP	29/05/2015
	Sector de ultramarinos y similares.	RS	BOP	11/06/2015
Zamora	Construcción, obras Públicas y derivados del cemento.	RS	BOP	22/05/2015
	Comercio de alimentación.	AC	BOP	1/06/2015
	Comercio e industria del metal.	AC	BOP	5/06/2015
	Distribuidores de gases licuados del petróleo.	CC	BOP	12/06/2015

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

www.auren.com