

## Alerta Laboral | Novedades | Agosto 2018

---

### Novedades jurisprudenciales

1. La sucesión de empresa prevista en la Directiva 2001/23/CE también es de aplicación cuando opera la subrogación convencional, y el TJUE no tiene competencia para dilucidar cuestiones relativas a los convenios colectivos y a su papel en el sistema de fuentes del Derecho de cada Estado miembro >>
2. El Fogasa debe hacerse cargo de la indemnización por extinción voluntaria del contrato por movilidad geográfica del trabajador >>
3. Despido colectivo encubierto por falta de llamamiento a los trabajadores fijos-discontinuos >>
4. Despido disciplinario nulo por instalación de videocámaras como prueba ilícita >>
5. Los contratos de interinidad en la Administración de más de tres años de duración se consideran indefinidos y tienen derecho a indemnización >>

### Novedades legales

1. Publicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y modificaciones relevantes en materia laboral >>
2. Publicación del Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social >>

La sucesión de empresa prevista en la Directiva 2001/23/CE también es de aplicación cuando opera la subrogación convencional, y el TJUE no tiene competencia para dilucidar cuestiones relativas a los convenios colectivos y a su papel en el sistema de fuentes del Derecho de cada Estado miembro

El TJUE concluye que, siempre que exista una transmisión de una entidad económica, será de aplicación la Directiva 2001/23/CE, aun cuando la subrogación en los contratos de trabajo opere por mandato del convenio colectivo. No obstante, el TJUE no entra a valorar, por estar fuera de su competencia, si la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión prevista en el artículo 44 del ET se extiende a una subrogación convencional cuando el convenio colectivo excluye expresamente dicha extensión de responsabilidad.

#### **Sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018 (asunto C-60/17)**

El empleado trabajaba como vigilante de seguridad para una empresa adjudicataria del servicio de vigilancia de un museo. Posteriormente, dicho servicio de vigilancia se adjudicó a otra empresa que se subrogó en los contratos de trabajo de los empleados de la anterior adjudicataria en virtud de lo previsto en el convenio colectivo. Al respecto, la primera de las empresas advirtió al trabajador que, según el convenio colectivo de las empresas de seguridad, las diferencias salariales y de prestaciones sociales complementarias correspondientes a los años 2010 a 2012 y pendientes de cobro debían ser abonadas por la última empresa adjudicataria. Al negarse las empresas al abono de las cantidades reclamadas, el trabajador presentó una demanda reclamando dichas cantidades.

El Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda condenando a ambas empresas al pago solidario de las deudas que no estaban prescritas. Frente a tal resolución se interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, quien plantea al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las cuestiones prejudiciales siguientes: 1) ¿Se aplica el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23, cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra (vigilancia de las instalaciones), y la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la

ejecución de tal servicio, cuando tal subrogación en los contratos laborales se haga por imperativo de lo pactado en el convenio colectivo [de las empresas de seguridad]?; 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, si la legislación del Estado miembro dictada para incorporar la Directiva ha dispuesto que después de la fecha del traspaso el cedente y el cesionario son responsables solidariamente de las obligaciones, incluidas las retributivas, que tienen su origen, antes de la fecha del traspaso, en los contratos de trabajo existentes en la fecha del traspaso, ¿es conforme con la Directiva una interpretación que sostenga que la solidaridad en las obligaciones anteriores no se aplica cuando la asunción de mano de obra en términos esenciales por la nueva contratista le vino impuesta por las previsiones del convenio colectivo del sector y dicho convenio excluye en su texto esa solidaridad respecto de las obligaciones anteriores a la transmisión?

Sobre la primera cuestión prejudicial: la última empresa adjudicataria se hizo cargo de los trabajadores que esta última destinaba a las actividades de vigilancia. De ello se deduce que la identidad de una entidad económica, que descansa fundamentalmente en la mano de obra, puede mantenerse si el supuesto cesionario se ha hecho cargo de una parte esencial del personal de esa entidad. Por consiguiente, esta Directiva se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de esta prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio >>

colectivo, de una parte esencial del personal que la primera em-presa destinaba a la ejecución de la prestación, siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas.

Sobre la segunda cuestión prejudicial: el artículo 44.3 ET dispone que el cedente y el cesionario responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El convenio colectivo de las empresas de seguridad no establece esta solidaridad. En este sentido, según reiterada jurisprudencia, la competencia del TJUE se limita exclusivamente al examen de las disposiciones del Derecho de la Unión. Pues bien, dicho examen, que implica valorar cuestiones de jerarquía de las normas en el Derecho interno, no es competencia del TJUE. En suma, el TJUE no es competente para responder a la segunda cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia.

## El Fogasa debe hacerse cargo de la indemnización por extinción voluntaria del contrato por movilidad geográfica del trabajador

El TJUE ha concluido que ante una movilidad geográfica, cuando el trabajador haya optado por la extinción de su contrato de trabajo, el Fogasa también debe hacerse cargo de la indemnización aunque el Estatuto de los Trabajadores no lo prevea expresamente.

### Sentencia del TJUE de 28 de junio de 2018 (asunto C-57/17)

La empresa informó a la trabajadora de su intención de trasladarla de su lugar de trabajo, lo que supondría un cambio de domicilio, pues la distancia entre el antiguo y el nuevo lugar de trabajo era de más de 450 km. Por ello, la empleada optó por la extinción de su contrato de trabajo de conformidad con el artículo 40 ET, que establece lo siguiente: *“notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”*.

Esta opción fue aceptada por el empresario. Sin embargo, como la referida sociedad no abonó voluntariamente la indemnización legalmente debida por dicha extinción, se interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social, quien condenó a la empresa al pago de los 7.453,77 euros de indemnización. La empresa ejecutó dicha sentencia solo parcialmente al declararse insolvente, por lo que la trabajadora solicitó la apertura de un procedimiento de ejecución judicial. La resolución de insolvencia fue notificada al Fogasa, que denegó la solicitud de hacerse cargo de la parte de la indemnización impagada por la empresa alegando que la indemnización tenía su origen en la extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora.

La trabajadora interpuso demanda contra la resolución del Fogasa siendo desestimada por el Juzgado de lo Social. Tras interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, este presentó la cuestión prejudicial siguiente al TJUE: «¿Se puede interpretar que una indemnización debida legalmente por una empresa al trabajador, por la extinción de su relación laboral, a consecuencia de la modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo, como es una movilidad geográfica que obliga al trabajador a cambiar de residencia, constituye la “indemniza-

ción debida al término de la relación laboral”, a la que se refiere el artículo 3, primer párrafo, de la [Directiva 2008/94.

El TJUE destaca que los trabajadores cuya relación laboral ha finalizado en virtud del artículo 40 ET se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores cuyo contrato se ha extinguido por una de las causas objetivas previstas en los artículos 50 a 52 de dicho Estatuto, en la medida en que del auto de remisión se desprende que la extinción de la relación laboral basada en el referido artículo 40 ET se considera también una extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

Pues bien, con arreglo al artículo 33.2 ET, solo los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de los artículos 50 a 52 ET, y no los que entran en el ámbito de aplicación del artículo 40 ET, tienen derecho a que el Fogasa se haga cargo de sus créditos impagados derivados de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

En consecuencia, procede responder a la cuestión prejudicial planteada en el sentido de que cuando, según la normativa nacional de que se trate, determinadas indemnizaciones legales debidas por la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y las debidas en caso de despido por causas objetivas, como las contempladas por el órgano jurisdiccional remitente, estén comprendidas en el concepto de “indemnizaciones debidas al término de la relación laboral”, las indemnizaciones legales debidas como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa del traslado del lugar de trabajo por decisión del empresario, traslado que obliga al trabajador a cambiar su lugar de residencia, también deben incluirse en dicho concepto.

En otros términos, ante una movilidad geográfica, cuando el trabajador haya optado por la extinción de su contrato de trabajo, el Fogasa también debe hacerse cargo de la indemnización aunque el Estatuto de los Trabajadores no lo indique expresamente.

## Despido colectivo encubierto por falta de llamamiento a los trabajadores fijos-discontinuos

La falta de llamamiento injustificado de un número de trabajadores fijos-discontinuos que supera el umbral normativo constituye despido colectivo sin que su tramitación pueda eludirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para poner fin a la huelga.

### Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de junio de 2018 [JUR\2018\191253]

La cuestión a resolver por el Tribunal Supremo estribaba en determinar si la extinción de la relación fija discontinua del trabajador por falta injustificada de llamamiento al comienzo de la nueva campaña agrícola, debe calificarse como despido nulo por no haberse seguido el procedimiento de despido colectivo, siendo así que en las mismas fechas la empresa había resuelto un número de contratos de trabajo fijos discontinuos que superaba los umbrales del mismo.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia recurrida vino a confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, que calificó la extinción del contrato de trabajo como despido improcedente, razonando, en esencia, que el hecho de que la falta de llamamiento afectase a un importante número de trabajadores fijos discontinuos no permitía deducir la existencia de un despido colectivo: (i) de un lado, porque el litigio se inició en virtud de demanda individual del trabajador en la que alegaba que su falta de llamamiento era constitutiva de despido, sin que la empresa hubiese invocado ninguna de las causas objetivas de la normativa; y (ii) de otro, porque dado que los afectados eran trabajadores fijos discontinuos, la empresa no hubiera podido promover con éxito un despido colectivo.

Sin embargo, para el Tribunal Supremo, en los supuestos de concurrencia de causas que pudieran justificar el despido colectivo, el empresario no puede legítimamente optar por otros cauces de extinción de contratos de trabajo distintos al procedimiento de despido colectivo.

Las razones que llevan a esta solución pueden resumirse de la siguiente manera:

- a. Cuando el empresario procede a efectuar despidos en número superior a los umbrales previstos en la normativa, estamos en presencia de un despido colectivo y hay que seguir los trámites y procedimiento que la ley ha previsto para la tramitación de tales extinciones colectivas.

- b. La noción de despido colectivo se diseña normativamente a través de la referencia a dos elementos distintos: por un lado, los requisitos numérico-temporales; y por otro, las exigencias causales, es decir, que el despido esté motivado por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción. A tales efectos, constituyen claramente normas absolutamente imperativas o de derecho necesario absoluto, inmodificables por convenio colectivo.
- c. Nuestra jurisprudencia es clara al reseñar que en nuestro ordenamiento jurídico, desde siempre, el Estatuto de los Trabajadores ha sancionado con la nulidad los despidos o extinciones del contrato que, vulnerando la letra y el espíritu de la ley, han eludido la tramitación del despido colectivo.
- d. Cuando la ley sanciona con la nulidad las extinciones contractuales computables que, superando los umbrales exigidos no se tramitaron como despido colectivo, tal nulidad es predicable no sólo cuando las impugnaciones de esas nuevas extinciones se realicen colectivamente o individualmente en el seno de un despido colectivo incorrecto llevado a cabo por el empresario; también es nulo de pleno derecho cuando, omitiéndose los trámites exigibles, la impugnación se lleva a cabo individualmente por el trabajador despedido, al margen de cualquier impugnación colectiva.

En el caso debatido, el Tribunal Supremo entiende que existía un número de extinciones superior a los umbrales definidos en el precepto estatutario y que tales extinciones responden a un panorama de concurrencia de causas económicas y productivas; por tanto, la conclusión no puede ser otra que acudir a la tramitación del despido colectivo para proceder a las extinciones contractuales que se llevaron a cabo por falta de llamamiento y posteriores conciliaciones como despidos improcedentes. El hecho de que tal forma de proceder estuviera amparada por lo pactado en un acuerdo fin de huelga no resulta óbice para la conclusión que aquí se mantiene. Por todo lo anterior se declara la nulidad del despido condenando a la empresa a la readmisión de trabajador y al abono de los salarios dejados de percibir.

## Despido disciplinario nulo por instalación de videocámaras como prueba ilícita

Si bien existían sospechas fundadas de actuaciones irregulares por parte del empleado, la instalación de videocámaras no fue informada al trabajador, ni existía señalización alguna de su instalación.

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de fecha 11 de abril de 2018 [JUR\2018\162508]**

Se interpone recurso de suplicación ante el despido de trabajador analizándose la siguiente cuestión fundamental: la licitud o no de la grabación de vídeo y audio efectuada por la empresa como prueba válida. Grabación que se produjo por la instalación de un dispositivo de grabación de vídeo y audio, de manera camuflada y desconocida, en el vehículo que utilizaba el empleado.

La doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre el previo conocimiento por los trabajadores de la instalación de las cámaras de vigilancia han resultado afectadas por la sentencia del TEDH de 9 de enero de 2018 (asunto López Ribalda y otros, 1874/13 y 8567/13). De acuerdo con esta sentencia, pesar de las sospechas del empleador, el TEDH no legitima una grabación ilimitada sin informar previamente a los trabajadores. En efecto, la sentencia considera que la instalación (sin entrar ahora en si era conocida o no) afecta a la vida privada del trabajador ya que se trata del control, seguimiento y recogida de información “de la conducta de una persona en su lugar de trabajo, que no puede eludir por estar obligada, en virtud del contrato de trabajo, a realizar el trabajo en ese lugar”. Entiende el TEDH que la legislación española sobre protección de datos obliga a facilitar información a los trabajadores sobre la instalación de cámaras de vigilancia que afecten a su relación laboral.

En este caso, el Tribunal Superior de Justicia identifica una gran diferencia entre el caso del TEDH y el que ahora enjuicia la Sala: aunque en el despido que ahora se analiza la instalación de la videocámara oculta en el vehículo se basaba en previas sospechas fundadas sobre presuntas irregularidades cometidas por el trabajador y, además, las grabaciones no fueron indiscriminadas, sino que se realizaron únicamente en el vehículo que utilizaba el empleado para llevar a efecto sus operaciones presuntamente fraudulentas y durante un periodo de tiempo limitado (10 días), lo cierto es que no se constata información al trabajador afectado ni, en general, a los trabajadores de la empresa,

ni siquiera una mínima señalización de la instalación de cámaras de vigilancia en el recinto de la empresa o en los vehículos utilizados por los operarios de la misma.

En su impugnación, la empresa quiso dejar constancia de que el trabajador era plenamente conocedor de la utilización de un servicio de detectives privados, así como de cámaras ocultas de vídeo vigilancia, por su cualidad de representante legal de los trabajadores y por haber sido despedidos varios trabajadores por los mismos motivos que provocaron su despido. Pero de tal consideración no se deduce que el empleado conociese la instalación de cámaras en la empresa (en las cartas de despido de los otros trabajadores se mencionaban unos “reportajes fotográficos y de audio”) y, en todo caso, el hipotético, que no demostrado, conocimiento particular del trabajador no sanaría el incumplimiento por parte de la empresa de la obligación general de informar que le impone la normativa de protección de datos. A mayor abundamiento, en este caso, la empresa no solo gravó la imagen, sino también el sonido y, consecuentemente, las conversaciones mantenidas por el trabajador con los clientes –posiblemente también las conversaciones particulares– lo cual agravaba la situación.

Por eso entiende el Tribunal que, en este caso, aunque una grabación limitada en el tiempo para detectar las irregularidades hubiera podido ser válida hipotéticamente, no lo es por faltar la más mínima información sobre la instalación de las cámaras de vigilancia en el recinto del centro de trabajo y por incluir, además, la grabación de las conversaciones mantenidas por el trabajador. Así pues la prueba de cargo contra el trabajador ha sido obtenida por la empresa violando sus derechos o libertades fundamentales, por lo que la misma no puede surtir ningún efecto.

La vulneración de los derechos fundamentales del trabajador por parte de la empresa por la ilicitud de la prueba no solo implica que los hechos imputados en la carta de despido no hayan resultado acreditados, sino que declara la nulidad del despido con el efecto de la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.

## Los contratos de interinidad en la Administración de más de tres años de duración se consideran indefinidos y tienen derecho a indemnización

La recalificación de la relación en indefinido no fijo conduce a una extinción con causa en cobertura reglamentaria de la plaza extemporánea, asimilándose a una extinción por circunstancias objetivas con el derecho de la trabajadora a percibir la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.

### Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de fecha 28 de junio de 2018

La trabajadora suscribió contrato de trabajo de interinidad para sustitución de trabajador fijo en fecha de 13 de marzo de 2007 que, con efectos de 1 de febrero de 2008, fue novado en contrato de interinidad para cobertura de vacante. El 3 de octubre de 2009 se convocó un proceso extraordinario para la consolidación del empleo en plazas de auxiliar de hostelería. Tras la realización de las correspondientes pruebas objetivas de acceso, en fecha de 27 de julio de 2016 se adjudicaron los destinos a los aspirantes que superaron el proceso selectivo, siendo ocupada la plaza de la demandante por otra persona. Es en fecha de 30 de septiembre de 2016 cuando se le comunica a la trabajadora que dejará de prestar servicios por la finalización del proceso de consolidación de empleo.

Para solucionar este asunto se planteó cuestión prejudicial al TJUE resolviendo, en fecha de 5 de junio de 2018, en el caso *Montero Mateos*, que no tienen derecho a indemnización los trabajadores temporales cuyos contratos se ven extinguidos por llegar a término o por advenimiento de la causa que lo provocó; sin embargo, el TJUE establece lo siguiente: *"incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo"*, y, por ende, con derecho a indemnización.

Para el Juzgado de lo Social, en ningún caso, aplicando la normativa nacional puede desprenderse argumento alguno que por razón de la imprevisibilidad de la fecha concreta de su extinción al momento de suscribirse el contrato de interinidad conduzca a calificar el vínculo como fijo y no como temporal. Entiende entonces que debe analizarse el otro dato relevante indicado por el TJUE: su duración excesivamente larga.

Es por ello que, analizado la normativa específica que regula los procesos de cobertura de plazas de empleo público

se llega a la siguiente conclusión: la provisión de plazas ha de realizarse mediante un proceso reglado de selección cuya ejecución debe desarrollarse en el improrrogable plazo de tres años. Por tanto, el juzgado entiende que los contratos de interinidad para cobertura de vacante tienen una limitación temporal máxima de tres años desde su concertación y hasta que ésta efectivamente se cubra conforme al procedimiento reglado de selección.

En el supuesto de que se produzca la meritada extinción en aquel plazo de tres años, encajaría en las previsiones del artículo 49.1.c) ET y no habría lugar a indemnización en favor de la trabajadora. Ahora bien, en caso contrario, la solución dada por la jurisprudencia para los contratos temporales suscritos por las Administraciones Públicas que no se ajustaran a las previsiones legales que justificaban su naturaleza temporal pasa por la calificación de tales contratos como indefinidos no fijos. Tratándose de un contrato indefinido no fijo en el que se hubiera estado ocupando una vacante concreta se han distinguido dos supuestos: que el despido se produzca por amortización de la vacante o que se produzca por su cobertura.

Si se ha amortizado la vacante, sería preciso seguir el cauce procedimental previsto para los despidos objetivos. Por el contrario, si el cese del trabajador indefinido no fijo trae causa en que la vacante que ocupaba ha sido cubierta por el proceso reglado de selección, cuando éste hubiera excedido del plazo legal máximo posible, el criterio que se sostiene es que la indemnización que procede alcanza los 20 días por año. En otras palabras, la cobertura de la vacante por el sistema reglado no permite objetivamente la permanencia del indefinido no fijo en dicha plaza porque su relación contractual deja de tener ubicación propia en la relación de puestos de trabajo, lo que justificaría su extinción indemnizada con parámetros equivalentes a un despido objetivo. Por todo lo anterior, el juzgado estima parcialmente la demanda de la trabajadora condenando a la Comunidad de Madrid a indemnizarla con la suma de 10.082,44 euros con causa en la cobertura de la vacante que la actora ocupaba como indefinida no fija.

## Publicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y modificaciones relevantes en materia laboral

En fecha de 4 de julio de 2018 se ha publicado, en el Boletín Oficial del Estado, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

### Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018

Los Presupuestos Generales del Estado fundamentan su marco normativo básico en nuestra Carta Magna, la Constitución Española de 1978, así como en la Ley General Presupuestaria y en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. Al hilo de lo anterior, el Tribunal Constitucional ha ido precisando el contenido posible de la ley anual de Presupuestos Generales del Estado y ha venido a manifestar que existe un contenido necesario, constituido por la determinación de la previsión de ingresos y la autorización de gastos que pueden realizar el Estado y los Entes a él vinculados o de él dependientes en el ejercicio de que se trate. Junto a este contenido necesario, cabe la posibilidad de que se añada un contenido eventual, aunque estrictamente limitado a las materias o cuestiones que guarden directa relación con las previsiones de ingresos, las habilitaciones de gasto o los criterios de política económica general, que sean complemento necesario para la más fácil interpretación y más eficaz ejecución de los Presupuestos Generales del Estado y de la política económica del Gobierno.

En la misma línea que años anteriores, los Presupuestos Generales del Estado para 2018 continúan con la misión de seguir reduciendo el déficit público y cumplir los compromisos de consolidación fiscal con la Unión Europea, en un contexto de firme crecimiento económico, de incremento de los recursos tributarios y de confianza de los mercados en España.

En lo que respecta a la estructura de esta Ley, la misma se divide en 8 títulos –dentro de cada uno de ellos con sus respectivos capítulos–, 167 disposiciones adicionales, 8 disposiciones transitorias, 4 disposiciones derogatorias, 47 disposiciones finales y 14 anexos. En referencia a los 8 títulos, los mismos poseen la siguiente denominación: Título I. De la aprobación de los Presupuestos y de sus modificaciones; Título II. De la gestión presupuestaria; Título III. De los gastos de personal; Título IV. De las pensiones públicas; Título V. De las operaciones financieras; Título VI. Normas Tributarias; Título VII. De los Entes Territoriales; y Título VIII. Cotizaciones Sociales.

En lo relacionado a la materia laboral, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 contiene las autorizaciones de gastos y las previsiones de ingresos para el ejercicio en curso, cuyos componentes fundamentales son, en el ámbito de la Seguridad Social, las pensiones y las cotizaciones, respectivamente. Al hilo de lo anterior destacamos, de manera breve, algunas de las modificaciones más relevantes en esta materia:

1. Se modifica el artículo 48.7 ET. Se amplía, en una semana adicional, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, que pasa a ser de 5 semanas, ampliables en 2 días más por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo. Consecuentemente se modifica la LGSS en lo relativo a la prestación económica por paternidad.
2. Se modifica el artículo 49.c) EBEP. Se extiende la anterior regulación al EBEP otorgando el correspondiente permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, el cual pasa a tener una duración de 5 semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor. Consecuentemente se modifica la LGSS en lo relativo a la prestación económica por paternidad.
3. Con efectos desde el 1 de agosto de 2018, se amplía en 12 meses la aplicación de la tarifa plana de 50 euros para los autónomos que desarrollen su actividad en un municipio con menos de 5.000 habitantes.
4. En materia de desempleo se modifica el régimen de incompatibilidades de las prestaciones por desempleo, las obligaciones de los desempleados y la regulación del “subsidio extraordinario de desempleo”.

## Publicación del Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social

En fecha de 30 de junio de 2018 se ha publicado, en el Boletín Oficial del Estado, el Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social.

### Real Decreto 696/2018, de 29 de junio, por el que se aprueba el Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social

Como bien se establece en este Real Decreto, se hacía necesario elaborar un nuevo reglamento general sobre la materia, adaptado a los cambios producidos en el ámbito de la gestión de ingresos y pagos durante este tiempo y a la actual estructura de la colaboración en el ámbito financiero, en la que las entidades financieras se configuran, prácticamente, como únicos colaboradores. Es por ello por lo que el día 1 de julio de 2018 entró en vigor esta normativa.

Concretamente, este reglamento tiene por objeto el desarrollo y la ejecución del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la gestión de los recursos financieros del sistema de la Seguridad Social, siendo de aplicación a las operaciones y actos relativos a la gestión de los ingresos en su circuito financiero y a la ordenación de los pagos de las obligaciones de la Seguridad Social, así como a la elaboración del presupuesto monetario para satisfacer esas obligaciones y a la colaboración de las entidades financieras y de sus agrupaciones o asociaciones en la gestión financiera de la Seguridad Social.

En suma, corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social, en su condición de caja única del sistema de la Seguridad Social, la gestión de todos los recursos financieros de este, desarrollando a tal efecto las siguientes funciones:

- a) La organización de los medios y el diseño y gestión de los procesos necesarios para el ingreso de las cuotas y demás recursos financieros del sistema de la Seguridad Social;
- b) La distribución en el tiempo y en el territorio de las disponibilidades dinerarias para satisfacer puntualmente el pago de las obligaciones de la Seguridad Social;
- c) La organización y gestión del circuito que canalice las disponibilidades y movimientos financieros relativos a los recursos del sistema, conforme a las necesidades de gestión de la Seguridad Social;
- d) La autorización de la apertura de cuentas en entidades financieras destinadas a situar fondos, realizar pa-

- gos y recibir ingresos; e) La realización de las operaciones financieras y de las operaciones de gestión de tesorería, incluidas las operaciones de crédito y anticipos de tesorería que, en su caso, sean necesarias;
- f) La elaboración del presupuesto monetario, en el que se incluirán, con la debida especificación, las previsiones necesarias para atender el cumplimiento de las obligaciones del sistema;
- g) La organización de los medios, así como el diseño y la gestión de los procesos relativos a la ordenación y pago de las obligaciones de la Seguridad Social;
- y h) La realización de cuantas otras funciones de naturaleza análoga le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

En definitiva, con el nuevo Reglamento se recoge en una sola norma todos los aspectos que deben regular esta importante gestión financiera.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo ([madrid@cms-asl.com](mailto:madrid@cms-asl.com) | [cms-asl@cms-asl.com](mailto:cms-asl@cms-asl.com))



Twitter



LinkedIn



[www.cms.law](http://www.cms.law)

## C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.  
[www.cms-lawnow.com](http://www.cms-lawnow.com)

## C/M/S/ e-guides

Law . Tax

**Your expert legal publications online.**

In-depth international legal research and insights that can be personalised.  
[eguides.cmslegal.com](http://eguides.cmslegal.com)

-----

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

### **CMS locations:**

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

-----

[cms.law](http://cms.law)

