

Alerta Laboral | Novedades | Marzo 2017

Novedades jurisprudenciales

1. El uso de cámaras de video-vigilancia es admitido como prueba de incumplimientos laborales aunque no se haya informado previamente al trabajador >>
2. La utilización de medios técnicos que no se utilizan habitualmente en la empresa no vulnera el derecho de huelga >>
3. Sucesión de contratas: posibilidad de la nueva adjudicataria de acudir al despido objetivo >>
4. El proceso de despido es el adecuado cuando lo que se discute es la propia existencia y/o la configuración de la indemnización >>
5. Responsabilidad solidaria de la empresa y del superior jerárquico por trato vejatorio y discriminatorio hacia el trabajador >>
6. Despido disciplinario procedente por falta de justificación de gastos y firma de cheques con los poderes revocados >>

Novedades legales

1. Se publica la orden que desarrolla las normas legales de cotización para el año 2017 >>
2. Prórroga del plan Prepara por un período de tiempo adicional de seis meses >>

El uso de cámaras de video-vigilancia es admitido como prueba de incumplimientos laborales aunque no se haya informado previamente al trabajador

El Tribunal Supremo admite la validez de las grabaciones obtenidas de las cámaras de video-vigilancia para probar el incumplimiento del trabajador, por ser una medida justificada por razones de seguridad y por ser el trabajador conocedor de la existencia de las cámaras, todo ello aunque no se hubiera informado del destino que pudiera darse a las imágenes o que pudieran ser utilizadas en su contra.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 31 de enero de 2017 (Sentencia núm. 77/2017)

El Tribunal Supremo analiza la validez como prueba en un procedimiento de despido disciplinario, de las imágenes captadas por el sistema de video-vigilancia instalado por la empresa y que acreditaban los incumplimientos del trabajador.

En concreto, el trabajador venía prestando servicios para la empresa demandada como dependiente, siendo despedido disciplinariamente por la manipulación de tickets y por haber hurtado diferentes cantidades.

El centro de trabajo en el que el demandante prestaba servicios contaba con un sistema de video-vigilancia por razones de seguridad. El trabajador demandante era conocedor de la existencia del sistema de video-vigilancia, si bien no fue informado del destino que pudiera darse a las imágenes o que las mismas pudieran ser utilizadas en su contra.

El Tribunal Supremo admite la validez de la prueba obtenida de las cámaras de seguridad de la empresa demandada, concluyendo que no existe vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

A estos efectos, el Alto Tribunal se remite a la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016 que contemplaba el caso de una cajera grabada por las cámaras de vigilancia sustrayendo cantidades en metálico y artículos de la tienda.

Aplicando dicha doctrina al caso enjuiciado, el Tribunal Supremo concluye que la instalación de las cámaras era una medida justificada por razones de seguridad (control de hechos ilícitos, así como la rápida detección de siniestros), idónea para el logro de ese fin (control de cobros y de la caja en el caso concreto) y necesaria y proporcionada al fin perseguido, máxime cuando los trabajadores estaban informados, expresamente, de la instalación del sistema de video vigilancia y de la ubicación de las cámaras por razones de seguridad, expresión amplia que incluye la vigilancia de actos ilícitos de empleados y terceros.

Por lo que se refiere a los posibles defectos informativos alegados por el demandante, el Tribunal entiende que pudieron haber reclamado más información o denunciar a la empresa ante la Agencia Española de Protección de Datos para que la sancionara por las infracciones que hubiera podido cometer, sin que ello tenga impacto alguno en la validez de la prueba por las consideraciones expuestas.

La utilización de medios técnicos que no se utilizan habitualmente en la empresa no vulnera el derecho de huelga

No se vulnera el derecho de huelga si existen medios técnicos que permiten continuar con la actividad de la empresa, aunque dichos medios no sean utilizados habitualmente, y se recurre a trabajadores no huelguistas para que realicen funciones que no sean distintas a las que tienen asignadas y desarrollan normalmente.

Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 2 de febrero de 2017 (JUR\2017\35273)

La cuestión tratada en esta sentencia se centra en resolver si, como sostiene el sindicato recurrente, se vulneró el derecho de huelga por haber sido sustituidos los trabajadores huelguistas por trabajadores no huelguistas que realizaron funciones que no le son propias y por utilizar medios técnicos de uso no habitual en la empresa para retransmitir un partido de fútbol el día de huelga.

Recuerda el Tribunal Constitucional que para que se produzca la transgresión del derecho de huelga es necesaria la sustitución de los huelguistas sin causa habilitante para ello y que esa sustitución se realice recurriendo a un trabajador contratado ex novo o asignado de forma irregular a la tarea del huelguista.

En el presente supuesto quedó acreditado que los trabajadores que no secundaron la huelga y que colaboraron en la emisión del partido, no llevaron a cabo funciones distintas de las que vienen desarrollando de forma habitual.

Por tanto, constatado que los trabajadores no huelguistas que colaboraron en la emisión del partido, no llevaron a cabo funciones distintas de las que venían desarrollando habitualmente, se rechaza la alegada vulneración del derecho de huelga.

Ahora bien, el sindicato recurrente no solo consideró vulnerado el derecho de huelga porque, a su juicio, los trabajadores no huelguistas realizaron funciones distintas a las que les correspondían, sino también porque la cadena de televisión utilizó medios técnicos no habituales, aunque técnicamente posibles, para emitir el partido de fútbol.

Así, los trabajadores no huelguistas siguieron un procedimiento distinto al habitual. La emisión del partido fue posible a través del codificador diferente, que se utiliza en casos excepcionales y que constituye una línea de reserva.

Por tanto, la duda que debe resolverse consiste en si la utilización de medios técnicos de los que dispone la empresa, pero que no utiliza con carácter habitual, constituye una vulneración del derecho de huelga y puede asimilarse a los supuestos de esquirolaje o sustitución de los trabajadores huelguistas.

En el presente recurso de amparo, quedó acreditado que la empresa utilizó medios técnicos de los que disponía, de uso no habitual, para retransmitir el partido de Champions el día de la huelga, y para ello se sirvió de trabajadores no huelguistas que siguieron realizando las funciones propias de su categoría.

Es decir, no nos encontramos ante un supuesto en el que la empresa haya contratado a otros trabajadores para realizar las funciones de los huelguistas, ni en el que el empresario haya modificado las funciones que vienen realizando los no huelguistas.

Por tanto, no estamos ante el ejercicio del ius variandi que corresponde al empresario –los no huelguistas no han desarrollado funciones distintas a las que tienen asignadas– sino ante el ejercicio del poder de organización de los medios de producción con los que se cuenta en la empresa.

Por el contrario, exigir al empresario que no utilice medios técnicos con los que cuenta en la empresa, supondría imponerle una conducta de colaboración en la huelga no prevista legalmente. Así, parece compatible la utilización de medios ya existentes en la empresa con el derecho de huelga.

La efectividad del ejercicio del derecho de huelga no demanda del empresario una conducta dirigida a no utilizar los medios técnicos con los que cuenta en la empresa o a abstenerse de realizar una actividad productiva que pueda comprometer el logro de los objetivos de la huelga, al igual que no obliga a los restantes trabajadores a contribuir al éxito de la protesta, y ello, porque lo que garantiza la Constitución es el derecho a realizar la huelga, no el resultado o el éxito de la misma.

Sucesión de contratatas: posibilidad de la nueva adjudicataria de acudir al despido objetivo

La nueva adjudicataria de la contrata puede acudir al despido objetivo como consecuencia de la reducción del volumen de la contrata en el nuevo pliego.

Sentencia núm. 4/2017 del Tribunal Supremo de fecha 10 de enero de 2017 (JUR\2017\25146)

Se procedió a despedir objetivamente a la trabajadora demandante alegando causas objetivas de carácter organizativo. En concreto, el despido se fundamentaba en la reducción del volumen de usuarios atendidos de manera progresiva, así como en la inferior dotación de personal inscrita a los diferentes concursos públicos, derivados del nuevo pliego del concurso.

En un primer momento procesal se declaró el despido improcedente. Sin embargo, se interpuso recurso de suplicación que declaró el despido procedente. Ante tal resolución, la trabajadora despedida decide interponer recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

El presente recurso de casación tiene por objeto la calificación del despido objetivo del que fue objeto la actora por razones organizativas derivadas de la reducción de la contrata que se adjudicó.

El convenio colectivo impone a la nueva contratista el deber de subrogarse en los derechos y obligaciones que tenía la anterior. En este contexto de sucesión de contratatas, razona la Sala que resulta poco coherente sostener una posición en la que la antigua contratista sea la única que pueda disminuir su plantilla por razones objetivas cuando se minorra el volumen de la contrata.

Por ello, deben entenderse o diferenciarse dos supuestos de extinción en el marco de la adjudicación pública. Por un lado, la antigua contratista estaría legitimada para disminuir la plantilla por causas objetivas en los supuestos en los que durante la ejecución de la contrata se reduzca su volumen y cuando así se refleje en el pliego de condiciones.

Por otro lado, si la reducción de la contrata se establece en el nuevo pliego de condiciones de la nueva contratista

que se subroga, ésta a su vez podrá llevar a cabo la extinción de los contratos de su plantilla con base a la causa objetiva sobrevenida tras la nueva adjudicación.

De esta forma, el Tribunal Supremo entiende que la obligación de subrogarse comporta situarse en la posición de otro y asumir los derechos y obligaciones de aquel a quien se sucede, lo que conlleva que el sucesor conserve los derechos que tenía el sucedido y que su situación no empeore.

El proceso de despido es el adecuado cuando lo que se discute es la propia existencia y/o la configuración de la indemnización

Cuando el objeto del procedimiento es la validez de cláusulas contractuales determinantes de la existencia y configuración de la indemnización por despido, el procedimiento adecuado es el de despido y no el ordinario de reclamación de cantidad.

Sentencia núm. 1034/2016 del Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 2016 (RJ\2017\117)

El trabajador recurrente fue despedido por causas objetivas por su empleadora, quien, al momento de entregar la carta de despido objetivo, puso a su disposición la indemnización legal por despido objetivo de 20 días de salario por año de servicio.

El trabajador, conforme con las causas de la extinción de su contrato, no impugnó la decisión extintiva judicialmente. Sin embargo, transcurrido el plazo de caducidad de la acción de despido, interpuso demanda en reclamación de cantidad por la menor indemnización recibida por el despido, ya que la empresa le había otorgado -como condición más beneficiosa- el derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio en caso de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, excepto la de despido disciplinario procedente.

El Juzgado de lo Social estimó de oficio la excepción procesal de inadecuación del procedimiento ordinario de reclamación de cantidad, por entender que el procedimiento que debió haber sido instado por el trabajador era el de despido.

El trabajador recurrió el fallo del juzgado ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. La Sala de lo Social estimó el recurso y condenó a la empresa al pago de la diferencia de indemnización pendiente de abono, alegando que el procedimiento ordinario sí es el adecuado cuando no se discute ni el salario regulador, ni la antigüedad ni la procedencia del despido, sino únicamente si la indemnización ha de ser la legal -20 días de salario por año de servicio- o la pactada -45 días de salario por año de servicio-.

La empresa impugnó esta resolución mediante el oportuno recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando dos motivos de recursos, el primero de los cuales se dirigía a impugnar el procedimiento ordinario.

El Alto Tribunal estimó este primer motivo y, por ende, el recurso interpuesto por la empresa, concluyendo que el procedimiento adecuado era el de despido. Así, aplicando la doctrina tradicional de la Sala, entiende el Tribunal que *el proceso ordinario es adecuado cuando la pretensión dirigida al cobro de la indemnización que deriva del acto extintivo se limita exclusivamente a la reclamación de una cantidad no discutida o que deriva de unos parámetros de cálculo sobre los que no existe discrepancia entre las partes.*

Sin embargo, cuando lo que se pone en cuestión es la propia existencia de la indemnización, los elementos básicos para su determinación, la propia naturaleza de la misma o -como ocurre en este caso- la validez de las cláusulas contractuales que resulten determinantes para la configuración de la indemnización; el único procedimiento adecuado es el de despido.

Asimismo, en el caso particular que se enjuicia, el trabajador había sido despedido por causas objetivas (económicas), manteniendo la empresa en todo momento la procedencia del despido, y poniendo a disposición del trabajador la indemnización legal a que hace referencia el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, indemnización que fue recibida por el trabajador sin oponer objeción alguna. Sin embargo, con posterioridad el trabajador impugnó la indemnización recibida sobre la base de un acuerdo entre partes, cuya aplicabilidad y vigencia es incluso negada por la empresa. Esta cláusula afecta por tanto a elementos básicos de la propia extinción objetiva, puesto que el defecto en la puesta a disposición de la indemnización podría haber derivado en la improcedencia del despido.

Por todo ello, concluye en Alto Tribunal que la controversia gira entorno a la interpretación de una cláusula contractual, *lo que hace que el análisis y valoración de su validez y vigencia no puedan realizarse al margen del acto extintivo (...), lo que determina que sea el proceso de despido el adecuado.*

Responsabilidad solidaria de la empresa y del superior jerárquico por trato vejatorio y discriminatorio hacia el trabajador

Existe acoso laboral sobre el trabajador a quien se encomiendan reiteradamente actividades consideradas penosas y ser, asimismo, objeto de un continuo seguimiento en relación con su desempeño laboral.

Sentencia núm. 23/2017 del Juzgado de lo Social núm. 3 de A Coruña de fecha 23 de enero de 2017 (JUR\2017\33862)

La trabajadora demandó a su empleadora y a dos de sus superiores jerárquicos por una vulneración de sus derechos fundamentales, alegando ser objeto de acoso sexual y laboral por parte de aquellos, ante el conocimiento y la tolerancia de la empresa.

En concreto, la trabajadora alegó que desde su traspaso al centro de trabajo en el que prestaban servicios los codemandados, había sido objeto de un constante hostigamiento por su parte y un seguimiento laboral intenso, que incluso la obligó a iniciar el procedimiento formal de acoso implantado en la empresa, y a denunciar el acoso sexual y laboral a la Inspección de Trabajo y a la Guardia Civil.

El Juzgado de lo Social núm. 3 de A Coruña estimó parcialmente la demanda de la trabajadora, declarando la nulidad de la actuación de la empresa y de uno de los compañeros codemandados, condenándolos solidariamente a indemnizar a la trabajadora por el daño ocasionado y absolviendo al otro codemandado de todas las pretensiones.

Para fundamentar esta sentencia de condena, el Juzgado realiza una valoración de los requisitos jurisprudenciales necesarios para determinar cada tipo de acoso:

Por una parte, el acoso sexual requiere de las siguientes notas: a) la ausencia de incredulidad subjetiva de la víctima, derivada de la relación con el acusado, que pudiera conducir a la deducción de la existencia de móviles falsos, lo cual no consta en este supuesto; b) verosimilitud, entendida como corroboraciones periféricas de carácter objetivo que doten a la declaración de la víctima de aptitud probatoria (i.e. los informes médicos que avalan la declaración de la actora); y c) persistencia y firmeza del testimonio incriminatorio, lo cual pudo constatarse en el presente caso con las respectivas

versiones de la actora tanto en el procedimiento penal como en el acto de juicio del procedimiento laboral.

Por otra parte, el Juzgado analizar uno a uno los requisitos necesarios para la declaración de acoso laboral, a saber:

- a) requisitos objetivos: 1º) conducta hostil contra la dignidad personal de la víctima, su profesionalidad o su integridad psíquica, con degradación de las condiciones de trabajo. Y tal situación vendría dada por la persecución sufrida por la trabajadora, habiendo sido objeto de continuadas llamadas de atención por parte de su superior con empleo de intolerables formas, de gritos y de descalificaciones, amén de haberle dirigido expresiones amenazantes; situación ésta constatada por la Inspección de Trabajo; 2º) sistematicidad en tales conductas, lo cual queda acreditado en el presente caso, cuando ni tan siquiera su puso remedio a pesar de la intervención de la Inspección de Trabajo; 3º) relación de causalidad con el trabajo; 4º) falta de amparo en el poder de dirección, acreditado por cuanto que la situación era conocida por la empresa sin que conste ninguna actuación por su parte al respecto; y 5º) gravedad, que consta acreditada por el daño a la salud física y psíquica de la trabajadora.
- b) requisitos subjetivos: 1º) intencionalidad denigratoria, acreditada a partir del comportamiento persistente del demandando, destinado a vejear y humillar a la actora; y 2º) carácter individualizado del destinatario, lo cual concurre en el presente caso, en el que no consta que ese trato fuera recibido por otros compañeros.

Todo lo anterior describe el comportamiento de un acosador y refleja el marco típico de una situación de acoso en el trabajo.

Finalmente, el Juzgado estima la reclamación adicional de indemnización por daños y perjuicios, que cifra 30.360 euros, sobre la base del daño causado a su integridad física, quien se encontraba afectada incluso por un largo proceso de incapacidad temporal.

Despido disciplinario procedente por falta de justificación de los gastos y firma de cheques con los poderes revocados

Se declara la procedencia del despido disciplinario del contable de un partido político que carecía de soporte documental con el que justificar el pago de los gastos y por haber firmado cheques a pesar de la revocación de sus poderes.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao de fecha 12 de diciembre de 2016

El trabajador reclamó la improcedencia de su despido disciplinario, sobre la base de (i) la prescripción de los hechos imputados en la carta de despido y (ii) la insuficiencia e indefensión generada por la redacción de la carta.

El Juzgado de lo Social desestima la demanda, tanto en lo relativo a la prescripción de la falta, como en cuanto a la suficiencia de la carta de despido.

Así, en cuanto al primer motivo alegado por el actor, el Juzgado aplica la doctrina relativa a la prescripción de faltas ocultadas, que establece que en este tipo de conductas, el plazo de prescripción de sesentas días comienza a computar desde el día en que la empresa tiene un conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos, no siendo suficiente con un conocimiento superficial, genérico e indiciario de las faltas cometidas.

De esta forma, concluye el Juzgado que el *dies a quo* en este caso para el cómputo del plazo de prescripción, solo puede situarse en la fecha en la que la empresa –partido político en este caso– emite el informe de auditoría interna, por cuanto que es a partir de esa fecha cuando ésta adquiere un conocimiento completo de los hechos imputados.

En segundo lugar, y en cuanto al cumplimiento por parte de la empresa de los requisitos formales del despido (i.e. suficiencia de la carta de despido disciplinario entregada al trabajador), afirma el Juzgado que *es jurisprudencia reiterada la que exige que la carta de despido contenga una descripción suficiente de los hechos imputados para que el trabajador pueda articular adecuadamente su defensa.*

Sin embargo, en el presente caso este requisito es sobradamente cumplido por la empresa, ya que la carta de despido concreta adecuadamente cuáles son los dos incumplimientos contractuales que justifican la decisión extintiva adoptada: la realización de pagos sin soporte documental justificativo del gasto incurrido, y la firma de cheques con cargo a las cuentas del partido, a pesar de que sus poderes de actuación y representación habían sido revocados. El Juzgado considera que se trata de dos imputaciones concretas que permiten al trabajador articular una defensa adecuada, al conocer perfectamente los hechos que se imputan, lo cual no genera indefensión.

Por último, en cuanto a la valoración de las causas justificativas del despido, consta acreditado que el actor realizó pagos por gastos de viajes y que carecen de soporte documental justificativo de la realidad de dichos gastos. Por otro lado, consta la firma del actor en cheques con cargo a las cuentas del partido, a pesar de la revocación de sus poderes y habiéndole sido notificada expresamente dicha revocación.

En definitiva, se observa una actuación del trabajador absolutamente fraudulenta, desleal y abusiva con relación a su empleadora, absolutamente contraria a la buena fe contractual, y que deriva en una pérdida de confianza. Además, dicha ruptura de confianza no puede modularse, ni graduarse, y es culpable y atribuible de manera exclusiva al demandante, lo que merece ser sancionado con el despido disciplinario.

Se publica la orden que desarrolla las normas legales de cotización para el año 2017

Entra en vigor la orden que regula las nuevas bases y los tipos de cotización para el ejercicio del año 2017 que mantiene básicamente la estructura de años anteriores con especial incidencia en los incrementos excepcionales en las cuantías del Real Decreto-ley 3/2016 y del Real Decreto 742/2016.

Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017

El artículo 9 del Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social, dispuso un incremento del 3 por ciento del tope máximo de cotización en los regímenes que lo tengan establecido, así como de las bases máximas de cotización en cada uno de ellos, y una actualización del salario mínimo interprofesional del 8 por ciento.

Lo anterior determina que la base máxima de cotización para 2017, se sitúa en los 3.751,20 euros mensuales, mientras que las bases mínimas de cotización, al estar referenciadas al salario mínimo interprofesional, se incrementan en el mismo porcentaje que el acordado: es decir, un 8 por cien.

Estas medidas hacen necesaria la aprobación de esta orden que actualiza el tope máximo de cotización en los diferentes regímenes del sistema de la Seguridad Social, así como aquellas bases mínimas que anualmente aumentan en la misma proporción en que lo haga el salario mínimo interprofesional.

A las bases de cotización que no puedan ser actualizadas en virtud del Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, resultará de aplicación el contenido del artículo 115 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, referido a bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, cese de actividad de los trabajadores autónomos, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2016, debido a la prórroga automática de los Presupuestos del ejercicio 2016 hasta la aprobación de los corres-

pondientes al año 2017, en aplicación de la previsión contenida en el artículo 134.4 de la Constitución Española.

En efecto, mediante esta orden se desarrollan las previsiones legales en materia de cotizaciones sociales para el ejercicio 2017, adaptándose además las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratos a tiempo parcial.

Cabe señalar que en esta orden se da cumplimiento a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Igualmente, esta norma es respetuosa con los principios de necesidad, eficacia y proporcionalidad en tanto que con ella se consigue el fin perseguido, el incremento con carácter general del tope máximo de cotización, así como el desarrollo de las normas de cotización para el ejercicio 2017, no tratándose de una norma restrictiva de derechos o que imponga obligaciones a los interesados.

Asimismo, la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico tanto nacional como de la Unión Europea, sus objetivos se encuentran claramente definidos y no impone nuevas cargas administrativas, cumpliendo así los principios de seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

La orden se dicta en uso de las atribuciones conferidas a la Ministra de Empleo y Seguridad Social en la disposición final segunda del Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social, y en la disposición final única del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

Prórroga del plan Prepara por un período de tiempo de seis meses más

Se prorroga desde el 16 de febrero hasta el 15 de agosto de 2017, el plan Prepara o de recualificación profesional de quienes agoten el desempleo.

Resolución de 1 de febrero de 2017, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero

Se prorroga por un periodo de seis meses, a partir del 16 de febrero de 2017, la vigencia de la citada Resolución de 1 de agosto de 2013.

La misma será de aplicación a las personas desempleadas por extinción de su relación laboral e inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo que, dentro del período comprendido entre los días 16 de febrero y 15 de agosto de 2017, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas, y reúnan el resto de los requisitos establecidos en el Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto.

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 | cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



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

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

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, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luxembourg, Lyon, Madrid, Medellín, Mexico City, Milan, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Prague, Rio de Janeiro, Rome, Santiago, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law