

El plan de medidas de lucha contra el fraude tiene como principal objetivo la acción contra comportamientos que atenta contra los derechos de los trabajadores y que afectan negativamente a la competitividad de las empresas que cumplen con sus obligaciones legales. Este plan incorpora medidas normativas que se articularán mediante Anteproyecto de Ley Ordinaria y un Anteproyecto de Ley Orgánica de modificación del Código Penal.

### OBJETIVOS DEL PLAN Y CONJUNTO DE ACTUACIONES:

-Impulsar el afloramiento de la economía sumergida, a fin de regularizar las condiciones de trabajo y generar mayores recursos económicos para el Sistema de la Seguridad Social, por el pago de cotizaciones sociales.

-Combatir los supuestos de aplicación y obtención indebida de bonificaciones o reducciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y de otros incentivos relativos a las políticas de empleo.

-Corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones, particularmente en aquellos supuestos en que se constituyen empresas ficticias creadas con la única finalidad de defraudar a la Seguridad Social.

-Identificar situaciones fraudulentas en el acceso y la percepción de otras prestaciones del sistema de la Seguridad Social, principalmente en casos de falta de alta en la Seguridad Social de trabajadores que efectivamente prestan servicios en las empresas.

Para la consecución de estos objetivos, el Plan despliega un ambicioso y novedoso conjunto de actuaciones de diferente índole, entre las que destacan:

1ª La reforma de la organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para adaptarla de manera más eficaz a la lucha contra el empleo irregular.

-Las actuales Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asumen funciones operativas en materia de empleo irregular y fraude a la Seguridad Social.

-Se constituyen nuevos equipos especializados en supuestos de empleo irregular y de derivaciones de responsabilidad.

2ª La dotación de mayores recursos humanos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para luchar contra la economía irregular.

3ª El refuerzo de los instrumentos de coordinación y colaboración de la Inspección de Trabajo con otros organismos competentes en materia de políticas laborales, sociales y de empleo.

4ª La modificación del Código Penal delimitando nuevos supuestos de fraude en los que se ha verificado que la sanción administrativa no es suficientemente efectiva. Tal es el caso de empresas ficticias y talleres clandestinos. En esta línea, se pretende la ampliación del periodo de prescripción de cinco a diez años de los supuestos delictivos más graves, como por ejemplo, las "empresas fantasma" sin actividad real que simulan relaciones laborales, con el único propósito de que los trabajadores obtengan una prestación pública. Por otra parte, se plantea la modificación del Código Penal para sancionar a aquellos que empleen simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en la Seguridad Social, o sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo.

5ª El desarrollo de nuevas campañas de inspección en determinados sectores de actividad donde están identificadas posibles bolsas de fraude.

El texto normativo incluye modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, con el objeto de definir en términos más adecuados a la realidad actual la exigencia de responsabilidades y el régimen infractor y sancionador en el orden sociolaboral.

JUNIO  
2012

## TJUE: “VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL”

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentencia de 21 de junio de 2012, declara que la IT sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas permite su disfrute en un período distinto y por el tiempo coincidente.



El TJUE declara expresamente que carece de pertinencia el momento en que sobreviene dicha incapacidad. Por consiguiente, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral.

Con esta novedad el Alto Tribunal Europeo cierra todos los supuestos que podían darse en relación con las vacaciones y la incapacidad temporal.

- El derecho a vacaciones anuales retribuidas no se extingue al finalizar el período de referencia fijado por el Derecho nacional en caso de que el trabajador haya estado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de referencia y no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar este derecho
- Sólo se permite sustituir el derecho al disfrute efectivo de vacaciones por una compensación económica cuando se produzca la extinción de la relación laboral.
- La finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir a los trabajadores el descanso y disponer de ocio y esparcimiento, mientras que el derecho a causar baja por enfermedad tiene como única finalidad permitirles la recuperación.
- Si el período de vacaciones anuales ha sido fijado previamente, en caso de que el trabajador se encuentre en situación de IT durante el mismo, tiene derecho a la fijación de un nuevo período de vacaciones anuales
- Un trabajador que se encuentra en Incapacidad Temporal durante el período de vacaciones previamente asignado tiene derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período diferente y, en su caso, incluso fuera del período de referencia.

## CALCULO INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DESPUES DE LA “REFORMA LABORAL”

El Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona, mediante la sentencia 75/2012, de 1 de marzo, se ha pronunciado ante una demanda de extinción del contrato por aplicación del artículo 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET).



La parte demandante justifica la extinción de la relación laboral por los retrasos y falta de pago en el abono de salarios por parte de la empresa demandada, acumulando al mismo tiempo la acción de reclamación de los salarios adeudados, que se concretaba a la fecha del acto del juicio, en las mensualidades de noviembre y diciembre de 2011.

Una vez concretada la improcedencia del despido, el juez dictamina que la nueva normativa laboral introducida por el Real Decreto-Ley 3/2012 resulta de aplicación a la acción resolutoria que ejercitada por la parte demandante, de conformidad con el principio de retroactividad débil o de primer grado y por la propia naturaleza de la acción ejercitada y de la sentencia que estima la misma, que tiene carácter constitutivo.

Es cierto que el Real Decreto-Ley 3/2012 no contiene previsión alguna respecto de su eficacia retroactiva y carece de cualquier previsión en orden a su aplicación a las extinciones de los contratos de trabajo.

Pero, no obstante tal circunstancia, rige aquí el principio de modernidad que cabe deducir del art. 2.2 del Código Civil, según el cual la norma posterior deroga a la anterior, incluso respecto de los efectos futuros de los contratos y condiciones de trabajo existentes al tiempo de su entrada en vigor, efecto este que la doctrina ha denominado de “retroactividad débil o de primer grado” de las normas sociales, aplicables a las relaciones de tracto sucesivo, y que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido reconociendo.

JUNIO  
2012

www.gruposca.com



Por tanto, a la acción resolutoria que se ejerció con demanda presentada el 23 de diciembre de 2011, dado que la presente sentencia se dicta con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, le es plenamente de aplicación la normativa modificada por esta legislación de excepción y, en concreto el régimen jurídico determinante de la cuantía indemnizatoria a que tienen derecho los demandantes por resolución contractual.

Una vez clarificada la aplicación de la nueva normativa, se plantea la cuestión de a qué tramo de la indemnización (si al de 45 días o al de 33) se aplica la especificación de "prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año", es decir cómo proceder con los días que no llegan a completar el mes entero, ha de aplicarse a los dos tramos o solo a uno de ellos y en este caso a cuál.

Al respecto, son varias las opciones interpretativas posibles, y pueden aplicarse estas fórmulas de cálculo:

Entender que se aplica el prorrateo por meses de los restos a las dos partes del periodo computable, el anterior y el posterior a la entrada en vigor de la reforma laboral. Esta fórmula, sin embargo, presenta como objeción que se computa en realidad dos veces un mes, lo que no es exactamente la previsión del legislador.

Entender que se aplica el prorrateo por meses de los restos a una sola parte del periodo computable, que en concreto sería el posterior a la entrada en vigor, y aplicar una regla aritmética pura para el periodo previo a la entrada en vigor.

De estas posibles fórmulas, considera la sentencia que la más adecuada a fin de evitar supuestos de doble cómputo de meses, es la de realizar el cálculo prorrateando por meses los periodos inferiores al año únicamente en uno de los dos tramos computables y, en concreto, en el tramo final que se corresponde con la fecha extintiva del contrato.

## Outsourcing en Administración de Personal



Grupo SCA presta un servicio de externalización de Administración de Personal, el cual abarca un asesoramiento laboral personalizado en todas aquellas cuestiones y aspectos jurídico – laborales y de Seguridad Social que surgen en la operativa diaria de la empresa cliente, así como un asesoramiento ligados a la evolución propia de la relación laboral, tales como, contratos, acuerdos específicos, nóminas, finiquitos, seguros sociales, condiciones de trabajo, faltas y sanciones, extinción del contrato, auditoría laboral, etc.



**Para más información, contactar con:**  
**Grupo SCA**

Raimundo Fdez. Villaverde, 61  
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51  
Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: <http://www.gruposca.com>

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico