

Normas & Tributos

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

El relevista mantiene su puesto aunque fallezca el relevado

Es despido improcedente que la empresa extinga el contrato del sustituto del jubilado parcial antes de la fecha pactada

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La extinción del contrato de trabajo con motivo de la muerte del trabajador relevado no determina, el cese del contrato del relevista, que se mantiene en sus propios términos, tanto si se concertó por tiempo indefinido o por tiempo determinado, hasta la jubilación total del relevado o sustituido.

Así, lo establece el Tribunal Supremo, en sentencia de 28 de octubre de 2020, que determina que el fallecimiento del trabajador relevado extingue el contrato de trabajo de dicho trabajador por fallecimiento (de acuerdo con el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores), pero no determina el cese del contrato del relevista,

La ponente, la magistrada Virolés Piñol, determina que a, la extinción del contrato suscrito, llevado a cabo por la empresa, con causa en el fallecimiento de la persona a la cual el demandante relevaba por jubilación parcial, constituye un despido que ha de calificarse de improcedente, condenando a la empresa demandada a que a su opción, le readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido o le abone la indemnización correspondiente (artículo 56 del ET), y con abono de los salarios dejados de percibir, todo ello calculado de acuerdo con la antigüedad y salario.

Empleo a tiempo parcial

Explica Virolés Piñol que siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo, en sentencia de 25 de febrero de 2010, que en su origen el contrato de relevo surge de una novación del contrato de trabajo del relevado que convierte su relación de trabajo en empleo a tiempo parcial. Sin embargo, esta conexión originaria no determina una dependencia funcional del contrato de relevo respecto de la situación de jubilación-empleo parcial.

Y continúa razonando la magistrada que prueba de que esta conexión es meramente externa, de coordinación y no de subordinación de un contrato a otro, es que el contrato de relevo suscrito por el relevista puede ser desde el principio un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Así resulta de lo dispuesto en el art. 12.7.b) del ET donde se establece que “la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como



EE

Este tipo de relación laboral trata de combinar los intereses de las tres partes encartadas

mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años”.

A este respecto, Alfredo Aspra, socio responsable del Departamento Laboral de Andersen, explica que la finalidad de la institución del empleo-jubilación parcial es armonizar o combinar los intereses de los sujetos implicados - empleador, relevado y relevista - sobre la base de mantener incólume, en principio, el volumen de empleo existente en la empresa, en lo que concierne a las funciones laborales afecta-

das. De ello deduce el Tribunal Supremo que el puesto de trabajo afectado por el contrato de relevo, que ha de ser el mismo desempeñado por el jubilado parcial o un puesto de trabajo similar, se ha de conservar, salvo causas económicas justificadas sobrevenidas luego, al menos hasta la jubilación total del relevado.

La propia normativa del artículo 12.7 lo viene a decir, de un lado en la letra b), cuando exige, como se acaba de ver, una duración mínima del contrato igual al intervalo entre la jubilación parcial y la total, y de otro lado en la letra c), cuando impone que “la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la duración de la jornada acordada por el trabajador sustituido”.

@ Más información en www.economista.es/ecoley

Los expertos piden más seguridad jurídica para los incentivos al I+D+i

Reclaman al Gobierno la simplificación de las cargas administrativas para beneficios fiscales

X. G. P. MADRID.

El Gobierno debe implementar un mecanismo de estímulo estable en el tiempo y reforzar la seguridad jurídica de los incentivos fiscales en la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), simplificando, además, los plazos y minimizando las excesivas cargas administrativas asociadas, según la Propuesta de mejora para los incentivos fiscales a I+D+i, realizada por el Instituto de Estudios Económicos (IEE).

Estima el informe, que resulta relevante diferenciar entre el sistema de incentivos fiscales existente a nivel normativo y su efectiva aplicación práctica. Explica que se observan muchos países que exhiben unos niveles de absorción de estos incentivos muy inferiores con respecto a su alcance teórico, entre los que están, por ejemplo, España, otros países como Lituania, Letonia o Brasil.

Algunas de estas limitaciones tienen que ver con el diseño del incentivo, debido a unos requerimientos que pueden resultar especialmente restrictivos o costosos, o a la incertidumbre sobre los procesos de auditoría y aprobación, lo que puede dar lugar a que las empresas perciban que los costes y riesgos asociados a estos incentivos son elevados, y no compensan su utilización. Además, la falta de estabilidad, especialmente cuando va unida a la ausencia de predictibilidad, puesto que requieren de horizontes a largo plazo y las decisiones son difíciles de revertir una vez acometidas. Por otra parte está el desconocimiento

sobre la existencia y la aplicación de estos incentivos, que se presenta como otro obstáculo para su aprovechamiento.

Por ello, el informe del IEE aboga por un marco regulatorio general adecuado y propicio para la innovación, que asegure un buen funcionamiento de los mercados de factores (trabajo y capital) y de productos, puede también favorecer un incremento de los retornos de las inversiones en activos intangibles ligados al conocimiento, y contribuir a amplificar el alcance de estos incentivos.

Señala el informe que los procesos innovadores requieren elevados costes (también financieros) y revisten una alta incerti-

El nivel de absorción de las ayudas es muy inferior a su alcance teórico

dumbre, al tiempo que sus resultados tienen características de bien público (no rival y no excluyente), lo que dificulta el aprovechamiento de sus beneficios de manera exclusiva por la empresa innovadora, suponiendo un freno para el emprendimiento de este tipo de proyectos. Por ello, a pesar de su importancia, la innovación, necesita un marco de apoyo propicio para lograr una conveniente expansión de sus actividades, que se justifica por las externalidades positivas para el conjunto de la sociedad que genera esta inversión.

Este apoyo puede articularse tanto de manera directa, mediante subvenciones o créditos blandos, como indirecta, a través de incentivos fiscales de distinta índole. Ambas formas son útiles.



ESTÉVEZ, REELEGIDO PRESIDENTE DE LOS PROCURADORES.

Juan Carlos Estévez continuará al frente del Consejo General de Procuradores por cuatro años, con una nueva ejecutiva del Consejo. EE