

FEDERACIÓN

Revista Informativa de la Federación Empresarial Placentina



Número 68

Asesoramiento
Información
Formación

Defensa y
representación
del empresariado

Franqueo Concertado nº 10/64



18-N:

Todos a una

Llévate una cesta navideña
al realizar tu Revisión Renault
con aceite **elf** y filtro



RENAULT
Passion for life

Oferta exclusiva en MOYAUTO, S.A. (Navalmoral y Plasencia)

Sumario



De nuevo les informamos de la oferta formativa para trabajadores ocupados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En la presente convocatoria de formación, se inician cursos, para los cuales está abierto el plazo para hacer las inscripciones

EDITA:
Federación Empresarial
Placentina

**COORDINACIÓN
Y**

DISEÑO:
INTERNORTEX CG

Teléfono: 927 414 170
info@internortex.com

**DEPARTAMENTO
PUBLICIDAD:**
publicidad@internortex.com

3 Editorial
18-N: Todos a una

4 Mercantil
La "cláusula suelo"
en autónomos y pymes

7 Temas de Interés
¿Cómo compartir un
décimo de Lotería de
Navidad de forma segura

8 Prevención de
Riesgos Laborales
Premios al fomento de
seguridad y salud en el
trabajo de la Junta de
Extremadura 2017

10 Actualidad FEP
Manifestación en Madrid:
Por un Tren Digno

12 Laboral
Despido improcedente.
El derecho de opción
de la empresa

16 Formación
Planes de Formación para
trabajadores ocupados

17 Jurídico
Arrendamiento.
Desestimación unilateral



viveros • agroquímicos • jardinería • obra forestal

Crtra de Trujillo, s/n - 10600 PLASENCIA
Teléf. 927 412 504 - 927 411 997 - Fax 927 413 687
www.agroforex.com · gabriel@agroforex.com



18-N: Todos a una

Que la unión hace la fuerza no hay duda. Que el dialogo y el consenso nos hace más fuertes tampoco.

Hemos podido comprobar como todo un pueblo, el extremeño, se ha unido en busca de un objetivo: Tren Digno para Extremadura. Más de 40.000 personas, según los datos de la organización, se han reunido hace días en Madrid en torno a esa idea. Sin colores, sin rencores, a favor del progreso, no contra nadie y eso ha producido ya los primeros efectos.

El primer efecto y más importante es que los extremeños, por fin, hemos decidido ejercer nuestra responsabilidad y obligación para con nosotros mismos. Puede sonar como un laberinto pero es cierto, el carácter y la forma de ser nuestra ha permitido que generaciones enteras hemos visto pasar situaciones de retraso en inversiones del Estado en nuestra tierra y siendo permisivos, unos y otros, han contribuido a llegar a la situación actual. Si esto ha servido para despertarnos de ese largo letargo lo damos por bueno.

Otro efecto ha sido demostrar que todos juntos caminamos más deprisa. No hay que buscar culpables cada uno sabe qué responsabilidad tiene en la situación, sino buscar soluciones y solucionadores. Eso es lo que necesitamos, no más promesas sino hecho, compromisos que lleguen a hechos. Necesitamos, en el muy corto plazo, hechos que den respuesta a esta justa petición. No es de recibo que esta parte del país permanezca incomunicada por ferrocarril tanto para los pasajeros como para las mercancías. Si Tren no hay progreso ni futuro.

Y están los efectos que deben venir. En este capítulo o apartado son las decisiones que desde donde corresponden deben tomarse y con celeridad. Es justo y necesario. En espera de ellos debemos permanecer expectantes y vigilantes de que la llama que se ha encendido se mantenga en la sociedad, en todos y cada uno de nosotros, porque con independencia del papel que cada uno tiene y debe tener todos son necesarios e importantes para conseguir que el objetivo se lleve a término. Y si alguien quiere protagonismo que sepa que se ha equivocado de lugar y momento, el protagonista es único y tiene un nombre: Extremadura. El resto tenemos un papel secundario... Y o lo entendemos todos así o no conseguiremos nada. Por eso debemos, si o si, caminar todos a una.

La "cláusula suelo" en autónomos y pymes

La cuestión de la devolución de la "cláusula suelo" a los consumidores parece ya resuelta, especialmente tras la Sentencia del TJUE de 21 de Diciembre de 2016; pero la pregunta que muchos nos hacemos es si es posible obtener la declaración de nulidad de la "cláusula suelo" en los préstamos suscritos con autónomos, profesionales y pymes.

La respuesta a la pregunta no es, al menos por ahora, tan clara y contundente como para los consumidores particulares, pero tampoco puede decirse directamente que no es posible porque, de hecho, cada vez son más los Juzgados y Tribunales que se están pronunciando a favor de la nulidad de este tipo de cláusulas en préstamos y créditos concertados con autónomos o pymes.

Por tanto, si usted es un profesional, un autónomo o tiene una pyme no descarte la posibilidad de que le puedan ser devueltas las cantidades abonadas por la cláusula suelo de su préstamo. Lo primero a tener en cuenta para reclamar es si el préstamo que contiene esa cláusula suelo es saber si el mismo guarda o no relación con su actividad comercial, empresarial, oficio o profesión.

Decimos esto porque el Art. 3 del Real Decreto Legislativo 1/2007, que regula la Ley General de Defensa de los Consumidores; señala:

"A efectos de esta norma y sin perjuicio de lo dispuesto expresamente en sus libros tercero y cuarto, son consumidores o usuarios las personas físicas que

actúen con un propósito ajeno a su actividad comercial, empresarial, oficio o profesión.

Son también consumidores a efectos de esta norma las personas jurídicas y las entidades sin personalidad jurídica que actúen sin ánimo de lucro en un ámbito ajeno a una actividad comercial o empresarial."

Y siendo esto así, se puede entender que los autónomos, pero también las personas jurídicas y las entidades sin personalidad jurídica (por ejemplo, una comunidad de bienes) que tengan concertado un préstamo hipotecario pero con una finalidad ajena su actividad comercial, empresarial, oficio o profesión estarían amparados por la protección que dispensa la Ley General de Defensa de los Consumidores y, en lo que a la cláusula suelo se refiere, incluso la protección que proporciona el Real Decreto-Ley 1/2017; pues esta norma, en cuanto a qué debe entenderse por consumidor, se remite al Art. 3 del Real Decreto Legislativo 1/2007, que regula la Ley General de Defensa de los Consumidores, y que hemos transcrito.



Concluimos que, los autónomos, las personas jurídicas y las entidades sin personalidad jurídica que tengan concertado un préstamo hipotecario con una finalidad ajena su actividad comercial, empresarial, oficio o profesión SÍ PUEDEN reclamar la devolución de la cláusula suelo de la misma forma que un particular. Pero, lo más habitual es, sin embargo, que los autónomos, los profesionales, las personas jurídicas y las entidades sin personalidad jurídica que concierten un préstamo hipotecario lo hagan en el marco de su actividad comercial, empresarial, oficio o profesión.

En este caso, la reclamación para la declaración como abusiva y nula de la cláusula suelo de su préstamo ya NO PUEDE realizarse bajo el paraguas de la Ley General de Defensa de los Consumidores; pero ello no quiere decir que no pueda prosperar.

En la mayoría de estos casos, los autónomos y las pymes que conciertan un préstamo hipotecario lo hacen asumiendo las condiciones que la entidad financiera les presenta, es decir, con base en un condicionado general de contratación elaborado por el banco. Por tanto, es perfectamente posible que en las condiciones generales entre profesionales pueda existir abuso de una posición dominante. Este tipo de contratación debe hacerse cumpliendo lo dispuesto en la Ley de Condiciones Generales de la Contratación. La STS de 9 de Mayo de 2013 señala que la Ley de Condiciones Generales de Contratación se aplica con independencia de la condición del contratante, sea consumidor o profesional; y dicha ley permite realizar un control de transparencia sobre la cláusulas contractuales, en este caso, sobre la cláusula suelo.



Al amparo de esta norma sí existe la posibilidad de declarar como abusivas y nulas determinadas cláusulas - como la cláusula suelo - que se hayan incluido en este tipo de contratos de adhesión; pues esta modalidad contractual se caracteriza precisamente por la ausencia de negociación personal e individualizada y, en consecuencia, sus cláusulas, para no ser abusivas y, por tanto, nulas, deben obedecer a un equilibrio y reciprocidad entre ambas partes; equilibrio y reciprocidad que no se da en la cláusula suelo ni tampoco, en su caso, en la cláusula túnel.

Es más, el Tribunal Supremo, aunque ha señalado expresamente, en Sentencia Nº 367/2016, de 3 de Junio, que los profesionales o las empresas no gozan de la misma protección que los consumidores, ha establecido también que, en estos caso, se puede analizar si la cláusula cuestionada supera o no el denominado control de inclusión como condición general de la contratación.

Esta misma sentencia señala que en los contratos celebrados con autónomos o empresas los únicos límites son la legislación civil y mercantil y el respeto a la buena fe y justo equilibrio. La Exposición de Motivos de la Ley de Condiciones de la Contratación señala que el concepto de cláusula contractual abusiva tiene su ámbito propio en la relación con los consumidores, pero, no obstante, precisa:



"Esto no quiere decir que en las condiciones generales entre profesionales no pueda existir abuso de una posición dominante. Pero tal concepto se sujetará a las normas generales de nulidad contractual.

Es decir, nada impide que también judicialmente pueda declararse la nulidad de una condición general que sea abusiva cuando sea contraria a la buena fe y cause un desequilibrio importante entre los derechos y obligaciones de las partes, incluso aunque se trate de contratos entre profesionales o empresarios."

Y si la cláusula no supera el citado control de inclusión, debe declararse su nulidad, porque, como ha señalado la Sentencia nº 280/2015 de la Audiencia Provincial de Barcelona, Sección 13ª, de 30 de septiembre de 2015, es una cláusula contraria a la buena fe y causa un desequilibrio importante entre las partes contratantes; lo cual infringe el Artículo 1.258 del Código Civil y el Artículo 57 del Código de Comercio. En el mismo sentido, otros Juzgados y Tribunales han declarado la nulidad de la cláusula suelo en contratos celebrados con empresas y profesionales.

Ejemplo de lo que decimos son el Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de Valladolid, el Juzgado de Primera Instancia nº 6 de Jaén, en Sentencia de 4 de noviembre de 2016, el Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de Málaga, en Sentencia de 30 de Septiembre de 2014, el Juzgado de lo Mercantil Nº 2 de Málaga, en Sentencia de 23 de Mayo de 2013, o el Juzgado de Primera Instancia de Vitoria, en Sentencia de 27 de octubre de 2016.

También se puede citar a la Audiencia Provincial de Toledo, en Sentencia de 18 de octubre de 2016, que señala que en las condiciones generales entre profesionales y empresas también puede existir abuso de posición dominante y un desequilibrio injustificado entre las partes.

Las Sentencias de la Audiencia Provincial de Málaga, de 12 de Marzo de 2014, de Cáceres, de 3 de junio de 2013, de Córdoba, de 18 de junio de 2013 y de Soria, de 18 de febrero de 2016, también declaran abusivas cláusulas suelo de contratos celebrados con empresas y profesionales.

Finalmente, en la STS de 15 de diciembre de 2015, el voto particular de la misma, firmado por el Magistrado D. Francisco Javier Orduña Moreno, concluye que no se puede eliminar con carácter general el control de transparencia para pequeños y medianos empresarios que actúan como meros adherentes en la contratación "en masa" y que debe analizarse, en consecuencia, la predisposición del clausulado y la inferioridad en la posición contractual del adherente. Resumiendo también es posible que los autónomos, las personas jurídicas y las entidades sin personalidad jurídica que tengan concertado un préstamo hipotecario destinado a su actividad comercial, empresarial, oficio o profesión PUEDAN reclamar la devolución de la cláusula suelo.

¿Cómo compartir un décimo de la Lotería de Navidad de forma segura?



premio correspondiente. Para que el gasto no se dispare, compartir una participación es una buena idea siempre que se respeten las siguientes recomendaciones:

1. *Fotocopia el décimo. Así no habrá dudas sobre el número, ni confusiones*
2. *Especifica en la fotocopia la cantidad que aportas.*
3. *No te olvides de firmar la fotocopia y de que la firmen las personas con las que compartes el décimo.*
4. *Recuerda que las participaciones de Lotería de Navidad caducan a los tres meses del sorteo. No las guardes con tanto ahínco, que no recuerdes dónde las tienes.*
5. *No deteriores los cupones o los décimos. Si resulta premiado tu boleto y está estropeado, tendrás que solicitar a la Organización Nacional de Loterías y Apuestas del Estado una autorización para poder cobrarlo.*

La organización de consumidores Facua avisa de que si el portador del original intenta cobrar el premio íntegramente sin compartirlo con nadie, se le podría denunciar. Compartir décimos de la Lotería de Navidad forma parte de la tradición de estas fiestas, tanto que muchas veces compramos solo por evitar el infortunio de ver a nuestros compañeros de trabajo cómo celebran sus millones y no poder llevarte ni un pellizco.

La organización de consumidores Facua avisa de que si el portador del décimo de Lotería original intenta cobrar el premio íntegramente sin compartirlo con nadie, se le podría denunciar e ir a juicio para reclamar la parte del

diseño web · imagen corporativa · cartelería gran formato · rotulación señalética · lonas publicitarias y de obra
reclamos publicitarios · publicidad en prensa · revistas profesionales · libros y publicaciones · papelería · consumibles



internortex
COMUNICACIÓN GLOBAL

Puerta Berrozano 10, bajo
10400 PLASENCIA (Cáceres)
Tfno. 927 414 170 - Fax 927 424 577
www.internortex.com - info@internortex.com

Premios al fomento de la seguridad y salud en el trabajo de la Junta de Extremadura 2017



El día 18 de octubre fue publicada en el Diario Oficial de Extremadura la ORDEN de 5 octubre de 2017 por la que se convocan los Premios al fomento de la seguridad y salud en el trabajo en su edición de 2017. Se trata de una de las acciones recogidas en el VII Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales 2016-2019, y trata de otorgar un reconocimiento público a empresas, entidades y personas que hayan apostado por un modelo de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como por la PRL en Extremadura.

A estos "Premios al Fomento de la Seguridad y Salud en el Trabajo" de la Junta de Extremadura podrán optar las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que reúnan los requisitos exigidos para cada modalidad:

1.ª PREMIO A LA EMPRESA EXTREMEÑA DESTACADA POR SU ACTIVIDAD PREVENTIVA Y BAJOS ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL.

Requisito: Empresas con domicilio social en Extremadura, que destaquen por su actividad preventiva y bajos índices

de siniestralidad laboral en relación con el número de trabajadores contratados.

2.ª PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES APLICADAS EN EMPRESAS DE EXTREMADURA.

Requisitos:

- La práctica premiada debe haberse aplicado en un centro de trabajo ubicado en Extremadura.
- La práctica empresarial debe haber producido una mejora significativa en las condiciones de trabajo de los empleados de la empresa y en la prevención de los riesgos laborales que puedan afectar a los trabajadores.

3.ª PREMIO A LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA, DESARROLLO Y APLICACIÓN DE PROYECTOS INNOVADORES EN LA MEJORA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Requisito: La actividad de investigación debe haberse desarrollado en Extremadura.



SOLUCIONES		PRODUCTOS			
Contabilidad Laboral	Asesorías y Despachos	ContaPlus	NominaPlus	Sage Despachos	Sage One
	CRM	Sage 50c	FacturaPlus	Sage CRM	Sage X3
Facturación / TPV	e-commerce	Sage 200c	TPV Plus	Ecommerce	Sage CashFlow

Productos Sage para su empresa con ventajas únicas

Puerta Berrozana 10, bajo - 10600 Plasencia - Telf. 927 423 318 - Fax 927 424 577 - info@serplase.com



4.ª PREMIO A EMPRESAS, ENTIDADES O PERSONAS QUE PROMUEVAN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO VALOR FUNDAMENTAL EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL.

Requisito:

- Empresas, entidades o personas que desarrollen su actividad en Extremadura.
- Haber realizado actividades de promoción y difusión de la PRL en medios de comunicación social, redes sociales y/o mediante organización y participación en jornadas premios o actos similares, como modo de promoción de la cultura preventiva en la sociedad extremeña.

5.ª PREMIO AL CENTRO ESCOLAR DE EXTREMADURA QUE HAYA DESTACADO EN LA INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Requisito: Los centros educativos deben estar ubicados en Extremadura.

6.ª PREMIO A LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DESTACADA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Requisito: Haber desarrollado la carrera profesional un mínimo de 10 años en empresas, entidades o como profesional libre con domicilio social en Extremadura, realizando actividades especialmente relevantes relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

7.ª PREMIO A EMPRESAS QUE PROMUEVAN LA SEGURIDAD VIAL LABORAL.

Requisito: Empresas que acrediten actuaciones relacionadas con la seguridad vial laboral en Extremadura.

Plazo de presentación de candidaturas.

El plazo de presentación de candidaturas será de dos meses desde el día siguiente al de la publicación de la presente orden en el Diario Oficial de Extremadura.



18-N: Manifestación en Madrid por un Tren Digno



Más de 40.000 personas han participado en la jornada reivindicativa 'Por un Tren Digno Ya' que se celebró en la Plaza de España de Madrid en la que la sociedad extremeña ha exigido que la región cuente con unas infraestructuras ferroviarias del siglo XXI. La jornada, en una movilización histórica, ha discurrido sin incidentes relevantes y ha finalizado con la lectura de un manifiesto a cargo de la periodista Pepa Bueno, y el escritor Jesús Sánchez Adalid quienes han destacado la "unanimidad" de todos los sectores de la sociedad extremeña que resulta "imprescindible" para el desarrollo de Extremadura.



La reivindicación ha sido organizada por el Pacto Social y Político por el Ferrocarril en Extremadura, cuyos representantes han acudido a la concentración en un tren que llegó a la capital alrededor de las 11:30 de la mañana. Asimismo, se han desplazado hasta



Madrid más de 300 autobuses desde numerosas localidades de la región.

El evento ha sido presentado por la periodista Sara Bravo y el actor José Antonio Moreno, y los asistentes a una desbordada Plaza de España de las actuaciones de Celia Romero, los Vargas, Miguel de Tena, Patrocinio Hijo, la Orquesta de Extremadura y Acetre.



En nombre y representación de los empresarios extremeños acudieron miembros del Comité Ejecutivo con nuestro presidente Pedro Castro, a la cabeza. La FEP, como miembro de la CREEX, es miembro del Pacto Social y Político por el Ferrocarril de Extremadura.

Las organizaciones empresariales, al igual que el resto de la región, tenemos claro que una infraestructura adecuada en materia de ferrocarril mejorara las comunicaciones y contribuirá al desarrollo económico de nuestra región.



Despido improcedente. El derecho de opción de la empresa



Cuando hablamos del despido improcedente en lo primero en que se tiende a pensar es en la indemnización que hay que abonar al trabajador y existe una tendencia generalizada a analizar aspectos tales como su importe de la indemnización, la forma de calcularla, o cómo y cuándo debe abonarse, entre otras muchas cuestiones.

Sin embargo, muy pocas empresas se plantean una cuestión que resulta trascendental, desde el punto de vista económico, en relación con el despido improcedente. Nos estamos refiriendo al "derecho de opción" de la empresa.

El Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores establece:

"Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que pro-



CADEMIA
TENEA

Cursos de formación

Ofimática Internet 2.0

Photoshop **Diseño Web** Autocad

Mecanografía Gestión

C/ de los Toros 14 (Plasencia) 927 41 83 37

Consulta nuestros cursos en la web
www.academiaatenea.es



cede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios."

Si leemos con atención la norma, vemos que, una vez que el Juez ha dictado sentencia y ha declarado que el despido es improcedente, la empresa podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización legalmente prevista. Este es el llamado "derecho de opción".

Es decir, y aunque muchas empresas no lo sepan, el despido improcedente no implica siempre, y en todo caso, tener que indemnizar al trabajador, sino más bien al contrario, es la empresa la que está facultada legalmente para decidir si indemniza al trabajador o si, por el contrario, deci-



de readmitirlo en su puesto de trabajo.

La excepción a este derecho de opción se refiere al caso de que el trabajador despedido sea un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, porque en este caso la opción corresponderá siempre al trabajador. Y, llegados a este punto, debemos señalar que el ejercicio de este "derecho de opción" debe hacerse de una forma meditada porque tanto el ejercicio o no del derecho de opción, como la opción que se adopte, puede tener consecuencias muy importantes para la empresa, en diversos aspectos, entre ellos, y muy especialmente, el económico.

Analizando esas consecuencias, podemos plantearnos, en primer lugar, sí, en función de los motivos por lo que se haya decidido despedir al trabajador, sería positiva para la marcha de la empresa su reincorporación al trabajo.

Pongamos un ejemplo: Un trabajador despedido por haber tenido un enfrentamiento con el jefe o con un compañero con el que debe trabajar codo con codo.

En este caso, a pesar de que la sentencia haya declarado el despido como improcedente, lo más probable es que la reincorporación del trabajador a su antiguo puesto de trabajo – que debe realizarse en las mismas condiciones que

tenía antes del despido – no sea positiva para la empresa.

En cambio, si las razones que motivaron el despido del trabajador fueron de carácter económico (por ejemplo, un despido objetivo que se declara improcedente), la reincorporación del trabajador a su puesto quizá no resulte tan traumática ni para la empresa ni para el trabajador, ni tampoco para el resto de trabajadores.

En segundo lugar, y desde el punto de vista económico, a la hora de optar por la readmisión o por la indemnización no sólo debe tenerse en cuenta el importe de la indemnización porque la readmisión implica que deben abonarse al trabajador los salarios de tramitación, es decir, el importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de notificación de la sentencia que declara la improcedencia, o hasta que el trabajador haya encontrado otro empleo, si ello ocurre antes de la sentencia y la empresa puede probar lo que haya cobrado el trabajador, para descontarlo de los salarios de tramitación.

Si tenemos en cuenta lo anterior, es posible que haya casos en que resulte más económico para la empresa optar por indemnizar al trabajador y otros, sin embargo, que pueda resultar mejor readmitirlo porque el importe de los salarios de tramitación sea más bajo que la cuantía de la indemnización, porque, por ejemplo, el trabajador tenga mucha antigüedad, o porque el trabajador haya encontrado rápidamente un nuevo empleo y los salarios de tramitación no sean muy elevados.

Respecto a los salarios de tramitación, y para tomar cualquier decisión con conocimiento de causa, debe saberse también que si la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicta transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el



empresario podrá reclamar del Estado el abono de los salarios de tramitación correspondientes al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles; siendo también por cuenta del Estado las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

Como puede verse, son múltiples los factores que deben valorarse a la hora de ejercer el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización; y muy distintas pueden ser las repercusiones, económicas y no económicas, de una u otra opción.

Finalmente, debe tenerse muy claro que, tal y como señalan el Art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y el Art. 110.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la opción debe ejercitarse en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia.

Y si se opta por la readmisión, el Art. 278 de la Ley de la Jurisdicción Social señala que para llevar a cabo dicha readmisión el empresario deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito.

Pero lo que sí puede tener unas consecuencias económicas muy importantes para la empresa es la inactividad en cuanto al derecho de opción.

Nos referimos a aquellos casos en los que la empresa, generalmente por desconocimiento, toma la decisión de no hacer nada y, en la mayoría de los casos, no acude siquiera al juicio ni actúa de ninguna forma en el procedimiento.

En estos casos, lo primero que debe saberse es que si la empresa no ejercita su derecho de opción, la Ley entiende que procede la readmisión.

Y la readmisión lleva consigo, como ya hemos visto, la obligación de abonar los salarios de tramitación; pero eso no es todo.

Si la empresa no lleva a cabo la readmisión, en la forma señalada por el Art. 278 de la Ley de la Jurisdicción Social, el trabajador puede solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social manifestando que no se le ha readmitido.



El Juez, en ese caso, dictará una resolución en la que:

a) Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de esta última resolución; no en la fecha en la que se produjo el despido.

b) Acordará se abonen al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, tanto los salarios de tramitación, computados hasta la fecha de esta última resolución, como la indemnización por despido improcedente, también computada hasta la fecha de esta última resolución. Por tanto, en este caso la empresa deberá hacer frente a las dos cantidades; lo que, como es evidente, puede encarecer, y mucho, el coste del despido del trabajador.

Finalmente, y por si todo ello fuese poco, en atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión del trabajador, el Juez podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades.

En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto que se pronuncie sobre la no readmisión.

Como hemos visto, las consecuencias de no ejercitar el derecho de opción puede ser muy perjudiciales para la empresa desde el punto de vista económico y, por ello, en el apartado de formularios ponemos a disposición de nuestros usuarios dos modelos de escritos para ejercitar el derecho de opción en uno u otro sentido, esperando que le sean

Planes de Formación



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo

Les informamos de la nueva oferta formativa 2017 para trabajadores ocupados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En la presente convocatoria de formación, se inician cursos, para los cuales está abierto el plazo para hacer las inscripciones, siendo el número de plazas limitadas.

La información de los cursos está publicada en nuestra página web www.feplacentina.com en el apartado **FORMACIÓN 2017** o través de los links que os mostramos a continuación. Para más información de cualquiera de los cursos, deberán ponerse en contacto con el centro de formación correspondiente a cada uno de las acciones formativa. También pueden ponerse en contacto con la FEP a través del teléfono 927 413 600 o a través del correo electrónico info@feplacentina.com



- Planes Intersectoriales dirigidos a Autónomos

<http://bit.ly/2AMPhj8>

- Planes Intersectoriales dirigidos a Trabajadores de Economía Social

<http://bit.ly/2z6PCAY>

- Planes Intersectoriales Generales

<http://bit.ly/2zJ4NQ0>

- Planes Sectoriales

<http://bit.ly/2z5Zf2R>



CENTRO DE DÍA "LA JARA"

Acreditado por el SEPAD

**ASISTENCIA A LAS PERSONAS MAYORES,
DEPENDIENTES Y DISCAPACITADAS**

TERAPIA COGNITIVA, OCUPACIONAL Y SOCIOCULTURAL...

REHABILITACIÓN, GIMNASIA, ACTIVIDADES...

EVITANDO LA SOLEDAD DE NUESTROS MAYORES HACIENDO FAMILIA

Horarios flexibles y adaptados. Asistencia durante todo el día y por la noche a casa no perdiendo así el contacto con la familia y el hogar

C/ Rodrigo Alemán, 39
PLASENCIA (Cáceres)

927 424 224 - 616 000 462
admin@centrodedialajara.es

Síguenos en 
Centro de Día La Jara

Arrendamiento. Desistimiento unilateral

"Soy inquilino/a de una vivienda o de un local, ¿Puedo irme de la finca antes de que finalice el plazo de duración del arrendamiento pactado en el contrato?"

Esta es una pregunta que con muchísima frecuencia nos realizan los clientes a quienes nos dedicamos a la abogacía o a labores de asesoramiento; y vamos a tratar de responderla en este artículo. Con carácter general debemos decir que el principio básico de cualquier contrato se recoge en la máxima latina "pacta sunt servanda", que quiere decir que los contratos son para respetarse y cumplirse.

En consecuencia, el plazo de duración acordado por las partes en el contrato debe, en principio, respetarse, porque ello garantiza los derechos de arrendador y arrendatario y, además, ha sido acordado por ambas partes, no siendo posible, por tanto, desatenderse unilateralmente sin que ello implique un incumplimiento del contrato; cuya consecuencia lógica sería la obligación de indemnizar al arrendador por daños y perjuicios.



Sin embargo, en materia de arrendamientos urbanos la cuestión no tan sencilla como puede aparentar y su respuesta requiere analizar el Art. 11 de Ley 29/1994, de Arrendamientos Urbanos, que se refiere precisamente al desistimiento. El citado Art. 11 de la Ley 29/1994 señala que: "El arrendatario podrá desistir del contrato de arrendamiento, una vez que hayan transcurrido al menos seis meses, siempre que se lo comunique al arrendador con una antelación mínima de treinta días. Las partes podrán pactar en el contrato que, para el caso de desistimiento, deba el arrendatario indemnizar al arrendador con una cantidad equivalente a una mensualidad de la renta en vigor por cada año del contrato que reste por cumplir. Los períodos de tiempo inferiores al año darán lugar a la parte proporcional de la indemnización."

MAQUINARIA PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

COMAEX

Avda. Martín Palomino, 3
10600 PLASENCIA
Tfno. 927 417 215
Fax. 927 424 536
www.comaex.es

Grupos Electrógenos Insonorizados

Bomba de Mortero Yesos Autonivelantes

PIQUERSA

TOYOTA

Bobcat

dumec



El punto de partida del análisis debe comenzar señalando que el Art. 11 de la LAU se refiere a los contratos de arrendamiento de vivienda. Luego, es imprescindible distinguir entre arrendamiento de vivienda y arrendamiento distinto a vivienda porque, como en muchos otros aspectos, el régimen jurídico de uno y otro caso no es el mismo. Por tanto, en los contratos de arrendamiento de vivienda en los que hayan transcurrido al menos seis meses de duración, el Art. 11 de la Ley 29/1994 regula la facultad del arrendatario para desistir unilateralmente del contrato, con las siguientes características:

- 1) *No es necesario acuerdo para que el arrendatario pueda desistir del contrato.*
- 2) *Al arrendador debe dársele un preaviso con una antelación mínima de treinta días, en el que se indique la voluntad de desalojar la vivienda y la fecha exacta del desalojo.*

Este preaviso solamente vincula al arrendatario desde que el arrendador lo conoce. Conocido éste por el arrendador, el arrendatario debe abandonar la vivienda, y solamente podría quedarse si el arrendador consiente y se queda constancia expresamente de ello por escrito. En este supuesto de desistimiento el Art. 11 de la Ley 29/1994 establece que las partes "podrán" pactar que el arrendatario deba indemnizar al arrendador con una cantidad equivalente a una mensualidad de renta en vigor por cada año de

contrato que restase por cumplir. Los periodos inferiores al año darán lugar a la parte proporcional de la indemnización.

En conclusión, el arrendatario puede, siempre que hayan transcurrido seis meses de duración, desistir del contrato. Está obligado a comunicar dicha decisión al arrendador con un plazo de antelación de 30 días. Y, solo si se pacta expresamente en el contrato, deberá indemnizar al arrendador con una cantidad equivalente a una mensualidad de renta en vigor por cada año de contrato que restase por cumplir. Si no se pactase nada, el arrendatario no estaría obligado a indemnizar al arrendador por el desistimiento.

Pero, ¿y si se trata de una finca arrendada para un uso distinto a vivienda?

Hablamos en este caso de locales de negocio o de viviendas pero arrendadas para ser usadas como locales de negocio (despachos, consultas, academias, etc.). En estos casos, en cuanto al desistimiento del contrato por el arrendatario, y a diferencia de lo que ocurre con los arrendamientos de vivienda, la LAU no contiene precepto alguno que se refiera a esta circunstancia. Ha sido la jurisprudencia, por tanto, la que se ha ocupado de colmar esta laguna legal.

En un primer momento, los tribunales determinaron que la indemnización que se establezca debe compensar efectivamente el tiempo que el local permanezca desocupado y libre, porque, de otra forma, es decir, condenando al arrendatario a abonar las rentas de todo el periodo de contrato que restase por cumplir, se estaría amparando un enriquecimiento injusto del arrendador; que no se vería impedido a arrendar nuevamente el local, obteniendo con ello un beneficio económico añadido al de la indemnización.

Así las cosas, la jurisprudencia había venido optando por aplicar, por analogía, la suma máxima prevista en el Artículo 11 de la Ley 29/1994 para los arrendamientos de vivienda, pues de esta forma la indemnización correspondiente al arrendador concede un plazo razonable para encontrar otro arrendatario, sin amparar un enriquecimiento injusto por parte de este último.

Sin embargo, este criterio parece haber cambiado a raíz de la Sentencia del TS de 3 de Octubre de de 2017, de la Sala de lo Civil, en la que, analizando una acción relativa al cumplimiento del plazo de un contrato de arrendamiento para uso distinto de vivienda, rechaza la analogía en la aplicación del art. 11 de la LAU a los arrendamientos para uso distinto de vivienda. En el caso concreto no se había pactado nada al respecto de la posibilidad del desistimiento unilateral, ni tampoco sobre indemnización o cláusula penal en caso de incumplimiento del plazo.

El Tribunal Supremo señala en el F.J. Quinto de la Sentencia que:

“El art. 11 de la LAU regula el desistimiento para el arrendamiento de viviendas, pero no se recoge un supuesto similar en el arrendamiento para uso distinto de vivienda, figura que no precisa de tutela específica al estar subordinada a los pactos

existentes entre las partes (Art. 1255 C. Civil), por lo que no procede una aplicación analógica del precepto al carecer de identidad de razón (art. 4 del C. Civil).

Nada obstaba a que las partes hubiesen pactado el desistimiento anticipado, pero no lo hicieron.”

Por tanto, el TS señala, de manera muy clara, que no cabe la aplicación analógica del Art. 11 de la LAU a los contratos de arrendamiento para uso distinto a vivienda.

Y por si ello fuera poco, en el F.J. Séptimo, el TS establece que: “El art. 4.3 LAU determina que las partes regirán sus relaciones de acuerdo con el principio de autonomía de la voluntad, por lo que en la sentencia recurrida se infringe dicho precepto en cuanto impone la aplicación del art. 11 de la LAU que no está previsto para los arrendamientos para uso distinto de vivienda, desequilibrando el sustrato económico que las partes tuvieron en cuenta para pactar el contrato, alterando las bases del mismo.

En la resolución recurrida se permite una renuncia anticipada y unilateral a la duración del contrato, cuando este preveía que el plazo sería obligatorio para ambas partes.”

Es decir, si en el contrato no se pacta el desistimiento unilateral, se entiende que el plazo fijado en el contrato debe cumplirse en su integridad.





CEPYME

negociación de los convenios colectivos

representación y defensa de los intereses del empresario ante la administración

tramitación de subvenciones, asesoramiento jurídico, fiscal, económico, comercial y financiero

planes de formación para empresarios, autónomos, trabajadores y desempleados

convenios con proveedores financieros y de servicios, con condiciones especiales para afiliados

asesoría en consumo y representación del empresariado ante la OMIC

asesoramiento comercial

Federación Empresarial Placentina

Avda. Juan Carlos I, nº15, Entreplanta

Teléf. 927 413 600 - 927 414 964 - Fax 927 424 936

10600 PLASENCIA (Cáceres)

www.feplacentina.com · e-mail: info@feplacentina.com