

CONSULTORIO  
LABORALJUBILACIÓN  
ANTICIPADA

**?** He solicitado una jubilación anticipada derivada de un despido y me piden la justificación del percibo de la indemnización.

El artículo 161.bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social establece dos modalidades de jubilación anticipada, según deriva del cese del trabajador por causa a él no imputable o de su voluntad.

El primer grupo se integra por los ceses producidos como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial como ocurre con el despido objetivo del art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores. En relación a esta causa de extinción del contrato de trabajo—igual que en el supuesto de un despido colectivo— se dispone que será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El citado artículo sobre esto precisa lo siguiente: el percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente. De este modo el legislador incidió en el régimen de la jubilación anticipada endureciendo el acceso a la misma en atención al objetivo de sostenibilidad del sistema de pensiones y con esta introducción quiso eliminar la posibilidad de que se alegara por el trabajador haber percibido la indemnización en metálico sin constancia documental.

Por ello, la sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido que debe acreditarse que el importe de la indemnización ha entrado efectivamente en el patrimonio del trabajador, no siendo admisible el documento privado entre trabajador y empresa sin acreditar el ingreso efectivo de la indemnización. Los documentos privados no pueden sustituir a la transferencia bancaria ni considerarse documentación acreditativa suficiente, tal y como exige dicha norma legal porque esta última delimita de modo muy específico la capacidad probatoria de la parte solicitante de la prestación.

**!** CATARINA CAPEÑAS AMENEDO es socia de Vento abogados y asesores.

# Monbus: diez años sumando certificaciones ambientales

- Ha conseguido reducir consumos y concienciar a la **plantilla**
- Los trabajadores son informados cada año **del resultado de las medidas**

## ● Dolores Cela

Monbus está de aniversario. Cumple 10 años desde que empezó a plasmar su compromiso con la protección del entorno a través de certificaciones de gestión ambiental, eficiencia energética o conducción eficiente, en las que está implicada la totalidad de la plantilla. Esta concienciación ha llevado al personal a aplicar una serie de medidas que han supuesto ahorros energéticos, de los que la empresa les informa anualmente. Incluye consumos de agua, de luz, de papel, combustibles y kilómetros realizados.

Fuentes de la empresa señalaron que las medidas adoptadas a lo largo de una década están demostrando que su estrategia ambiental progresiva está dando buenos resultados y generó una elevada concienciación interna, que en muchas ocasiones se traslada, como hábito, a otras facetas diferentes de la laboral. La primera certificación de gestión ambiental que implantaron fue la UNE ISO 1400. Afectó inicialmente a 11 empresas, que superaron las auditorías anuales y a la que fueron sumando hasta un total de 20 empresas.

En el 2015 otras 20 empresas del grupo obtuvieron la UNE-ISO 50005, de gestión de energía, que



La estrategia de Monbus está dando buenos resultados | TANIA BOUZON

especifica procesos para el ahorro energético y la 140064, que cuantifica los gases de efecto invernadero, tanto en los vehículos como en las instalaciones. Ha supuesto cambios que llevaron aparejada la instalación de un sistema de iluminación led y la eliminación del resto, con la consiguiente reducción del gasto en consumo.

Periódicamente, según constata la firma, el grupo Monbus realiza revi-

siones energéticas para conocer los puntos de mayor consumo y aplicar medidas para el ahorro. Entre ellas, la eliminación de la caldera de calefacción de gasoil de la sede central, sustituida por un climatizador. Fuentes de la compañía señalaron que el suministro de energía es ahora de una empresa con origen 100 % renovable, que contribuye a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Las medidas de protección del medio ambiente se completan con campañas para fomentar el uso del transporte público y la compra de vehículos más eficientes.

La compañía lucense consiguió en este año el sello Calculo+Reduzco, del actual Ministerio para la Transición Ecológica, que demuestra que participa en el Registro Nacional de Huella de Carbono, que reconoce el esfuerzo en la lucha contra el cambio climático.

Fuentes de Monbus señalaron que actualmente están estudiando alternativas a la compensación de emisiones, que dada su actividad, el transporte, son difíciles de conseguir. Estas alternativas a la compra de créditos de carbono podría pasar en un futuro por iniciativas vinculadas a la reforestación.

La conducción eficiente es otra de las bases en las que se sustentan las medidas de protección del medio. La compañía dispone de un sistema de gestión de flotas que aporta datos en tiempo real del consumo de los vehículos y de si la conducción es eficiente. Todos los chóferes conocen sus propios datos y aquellos que necesitan mejorar en su forma de llevar los buses reciben formación. En los últimos meses 200 de una plantilla de 1.000 pasaron por clases teóricas y prácticas.

## CONSULTORIO FISCAL

## LLAMADAS DEL SERGAS POR CUIDADO DE HIJOS

Si es compatible, siempre que se acrediten las causas que justifiquen los ceses temporales. Así lo ha estimado recientemente un Juzgado de lo Social de A Coruña.

Los hechos enjuiciados procedían de un acta de infracción de la Inspección de Trabajo a consecuencia de una Orden de Servicio del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). La trabajadora accedió a la prestación por desempleo y, posteriormente, solicitó en dos ocasiones, y por breves períodos de tiempo, la suspensión de llamamientos al Sergas (Servizo Galego de Saúde) con causa en el cuidado de sus hijos menores de 12 años.

La Inspección apreció como fraudulenta la actuación de la trabajadora, imponiéndole una sanción consistente en la extinción de la prestación por desempleo y

**?** Soy trabajadora del ámbito sanitario y llevo años en las listas de contratación temporal del Sergas. En ocasiones, me veo obligada a requerir la suspensión de llamamientos porque me resulta imposible conciliarlos con el cuidado de mis hijos. ¿Es compatible el cobro de la prestación por desempleo durante la suspensión de llamamientos, o debo comunicarlo al SEPE?

reintegro de las cantidades indebidamente percibidas por la comisión de una infracción calificada como muy grave.

La Administración argumentó que la demandante no buscaba activamente empleo, sino que, al solicitar la suspensión de llamamiento, evitaba la oferta de empleo adecuada a la que se había comprometido mediante el compromiso de actividad que requiere la normativa reguladora de estas prestaciones, de modo que se encontraba en situación de desempleo debido a su exclusiva vo-

luntad. El juzgado ha tenido en cuenta que los llamamientos se realizan con poco tiempo de antelación, por lo que poco margen de maniobra le queda a la trabajadora para conciliar el trabajo con la atención de sus hijos menores, y que, habiendo admitido el Sergas las suspensiones comunicadas, en modo alguno puede haber actuado fraudulentamente a la hora de comunicarlos, toda vez que no se ha incumplido el compromiso de actividad.

Lo importante es acreditar las causas que dan lugar a la necesi-

dad de acudir a la suspensión de llamamientos. Y, como es lógico, no todo vale. Debe existir una correlación entre la causa alegada y las acciones emprendidas por el solicitante de la suspensión, con documentación que lo justifique.

Se trata, desde nuestro punto de vista, de una sentencia ajustada a la tan pretendida conciliación personal, familiar y laboral que las directivas de la Unión Europea promulgan. La consideración contraria a las mismas podría dar lugar a actuaciones discriminatorias, como ha venido reconociendo la más reciente jurisprudencia del TJUE.

**!** CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIAS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)