

RL/89

Enero 2014 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Premios Æquitas 2013

Juzgados de lo Social

Gabriela Bravo

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia



HA LLEGADO NUESTRO MOMENTO

Por fin ve la luz **Practicum**, la mejor obra práctica del mercado en doble soporte y a un precio sin competencia.

Practicum

Práctica para tu práctica

Simplifica tu ejercicio profesional diario y rentabiliza tus conocimientos manteniéndote a la última.

¿Qué ventajas me ofrece **Practicum**?

- **Enfoque muy práctico:** Respuestas y soluciones rápidas a los problemas de tu día a día profesional.
- **Doble soporte.** Papel y eBook en ProView™ conjuntamente.
- **Actualizado** a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales todo el año gracias a la tecnología ProView™.
- **Índices** analíticos y temáticos **interrelacionados**.

LEX NOVA



THOMSON REUTERS™

T. +34 983 457 038 · marketingdirecto@thomsonreuters.com · www.lexnova.es/practicum

 /LexNova  @E_LexNova



04_reportaje/entrevista

La gran noche de los Graduados Sociales

11_información colegial

Próximas actividades formativas organizadas por el Colegio: cursos, jornadas, etc.

13_aula técnica

El control empresarial de los medios informáticos y la vulneración de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE del 21).

17_noticias sociolaborales

18_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

23_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

23_bolsa de trabajo

De conformidad con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos forman parte de un fichero propiedad del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales, cuya finalidad es [la gestión y el control de la actividad profesional y la defensa de los intereses de los Graduados Sociales, organización de eventos y actividades para el interés del colectivo].

La información contenida en el fichero incluye nombre y apellidos, título, profesión, actividad, grado académico, dirección profesional (incluyendo domicilio postal completo, número telefónico, número de fax y dirección electrónica) y datos de pertenencia al grupo (número de colegiado, fecha de incorporación y situación de ejercicio profesional). Estos datos son imprescindibles para poder realizar adecuadamente las funciones asignadas al Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales y formarán parte de las Guías Profesionales que se editen, teniendo el fichero la consideración de de fuente accesible al público.

Empresas privadas podrán acceder al fichero de colegiados. Si no desea que sus datos sean utilizados para el envío de publicidad o información comercial sobre productos o servicios, podrá indicarlo dirigiéndose por escrito al Excmo Colegio Oficial de Graduados Sociales, para que así conste en la Guía Profesional y los soportes electrónicos que se generen.

Sus datos podrán ser cedidos al Consejo General de Graduados Sociales y al Consejo Valenciano de Graduados Sociales, para que pueda gestionarse el censo y la realización de actividades que repercutan en beneficio del colectivo.

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito dirigido a Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. CL Grabador Esteve, 4 1ª – 46004 Valencia.

Relaciones Laborales es una publicación mensual del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Todos aquellos colectivos o personas que deseen colaborar en la misma podrán hacerlo, enviándonos artículos, opiniones o cualquier otro tipo de material periodístico de interés para la línea editorial de la revista a la dirección del Colegio: Grabador Esteve, 4, 1ª • 46004 Valencia • colegio@cograsova.es. Las colaboraciones, opiniones y artículos irán firmados por sus autores y serán responsables a todos los efectos de su contenido.

Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: Salvador Aguado Martínez, Dulce Aguilar Llácer, Enrique Albelda Salom, Joaquín Alcoy Moncholí, José Buenaventura Barberá, Mariano Ferrando Durán, Carmen García Ros, Andrés González Rayo, Teresa Luengo Lloret, José Madolell Pedrajas, Raquel Martínez Pardo, Araceli Sanchis Sanjuán, Lourdes Sanz Calderón, Ana Tur García, Elsa Zamora García.

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.ipigrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

comercial@brokergraduadosocial.com · siniestros@brokergraduadosocial.com · direccion@brokergraduadosocial.com

Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higiñi Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com



Jurantes 2013

La gran noche de los Graduados Sociales

ACTOS INSTITUCIONALES

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, celebró el pasado 29 de noviembre de 2013, sus tradicionales Actos Institucionales acompañando de destacadas autoridades de la Judicatura y la Administración central y autonómica.

En ellos se produjo la Jura o Promesa de los Graduados Sociales que han causado alta como ejercientes durante el presente año.

En el transcurso de estos actos, se nombró como **Presidente de Honor a Enrique Manzana**, que sustituye en el cargo a la tristemente fallecida Blanca Bertomeu. Manzana Sanmartín, colegiado con el número 90 del Colegio de Levante en 1961, fue Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Entre otras condecoraciones cuenta con las Medallas de Oro al Mérito Profesional del Consejo General de Colegios y del Colegio de Valencia, Medalla al Mérito Colegial en categoría



Menciones Honoríficas de Plata, 15 años de colegiación



Premios Extraordinarios Fin de Carrera



Medalla Colectiva, 20 años de colegiación



Reconocimiento a Juan Luís de la Rúa



Menciones Honoríficas de Oro, 25 años de colegiación



Reconocimiento a Eduardo Sansano por su jubilación

de Oro acordada por la Primera Junta del Colegio de Las Palmas, Primera Medalla de Oro del Colegio de Murcia, Cruz al Mérito Justicia Social del Colegio de Madrid o la Medalla de los Colegios de Andalucía y Cataluña. Enrique Manzana también tiene el Premio Æquitas 2005.

Dentro de los Actos Institucionales del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia también se llevó a cabo también la entrega de Mención Honorífica de Plata a los 15 años de colegiación ininterrumpida, Mención Honorífica de Oro a los 25 años de colegiación ininterrumpida, Mención Honorífica de Platino a los 50 años de colegiación ininterrumpida, Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro por los 20 años de colegiación y entrega de la Medalla al Mérito Colegial de Oro y Plata. También hubo una Mención Especial a los mejores expedientes académicos de la escuela Univer-



Presidente de Honor, Excmo. Sr. D. Enrique Manzana



Gabriela Bravo, vocal del Consejo General del Poder Judicial. Premio Æquitas 2013



Miguel A. Beltrán, recoge el Premio en representación de los Juzgados de lo Social. Premio Æquitas 2013



Magistrados de los Juzgados de lo Social posan con el Premio

sitaria de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia.

En la mesa presidencial estuvieron D. **Ricardo Gabaldón Gabaldón**, Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, D^a. **Gabriela Bravo Sanestanislao**, Portavoz del Consejo General del Poder Judicial, D. **Antonio Gastaldi Mateo**, *Secretario Autonómico de Justicia de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social*, D. **Fernando Díaz Requena**, *Secretario Autonómico de Economía y Empleo y Director General del SERVEF*, D. **Francisco José Pérez Navarro**, *Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana*, D. **Mariano Ferrando Marzal**, *Presidente Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana*, D^a. **M^a. Teresa Gisbert Jordá**, *Fiscal Jefe Provincial de la Audiencia de Valencia*, D. **José Miguel de Ángel Cubells**, *Secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana* y D. **Ernest Cano Cano**, *Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia*.

PREMIOS ÆQUITAS

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia entregó este viernes, 29 de noviembre, sus Premios Æquitas 2013, unos galardones que cumplen su XIV edición.

Este año se ha premiado a los **Juzgados de lo Social** y a la portavoz del Consejo General del Poder Judicial, **Gabriela Bravo**.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, **Ricardo Gabaldón**, destacó el compromiso del personal de los Juzgados de lo Social que *“a pesar del extraordinario incremento de trabajo, siguen sacando adelante su tarea gracias al esfuerzo personal de sus trabajadores”*. En su discurso, Gabaldón señaló que *“las demandas de lo Social se han incrementado más de un 50% desde el comienzo de la crisis”*.

El Magistrado Coordinador del Juzgado de lo Social nº 1 de Valencia, **Miguel Ángel Beltrán**, encargado de recoger el premio aprovechó para reivindicar *“más medios y más inversiones que pongan fin a una situación que no se sostiene por más tiempo. Hay que tomar medidas para solucionar una situación que no es transitoria. Ahora se soporta gracias al voluntarismo del personal, pero eso no puede ser”*. Además Beltrán tuvo palabras de agradecimiento a

los Graduados Sociales porque *“en los tiempos que corren es realmente difícil obtener una palabra de reconocimiento hacia la Justicia”*.

“Se ha producido un deterioro del estado social y de derecho”

La Portavoz valenciana del CGPJ, Gabriela Bravo, que abandonará su cargo con la renovación del organismo, recibió otro de los Premios *Æquitas* 2013 del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. El Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón, destacó *“la relación fácil y fluida y la sensibilidad (de Bravo) con la entidad y con el colectivo de los Graduados Sociales”*.

Por su parte, la premiada afirmó que *“lo que más me une a los Graduados Sociales es mi interés en que la Justicia llegue a todos”*.

Gabriela Bravo no quiso ocultar en su discurso *“cierta desazón”* por el hecho de que, a su entender, *“en estos 5 años como portavoz del CGPJ se haya producido un paulatino deterioro del estado social y de derecho. La causa principal ha sido la crisis económica, pero también las políticas de recortes sociales. Somos el primer país en índice de desigualdad, el segundo el paro juvenil y el segundo en riesgo de pobreza severa. Y las perspectivas no son muy buenas”*.

La todavía portavoz del CGPJ agradeció también *“la magnífica labor de los Graduados Sociales en la reducción de la siniestralidad laboral”*.

Reconocimiento a Eduardo Sansano

El Presidente, Ricardo Gabaldón, también aprovechó la jornada para *“reconocer y agradecer lo que nos ha aportado y premiar la brillante trayectoria como gran Graduado Social entregado a la profesión y al Colegio de Valencia”* del colegiado **Eduardo Sansano** que, tras formar parte de la Junta de Gobierno del Colegio en distintas etapas, se jubiló el mismo viernes. *“Necesitamos de tu ejemplo y de tu experiencia para seguir creciendo”*, le dijo Gabaldón.

Reconocimiento a Juan Luis de la Rúa

El que fuera Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Juan Luis de la Rúa, también fue objeto de un reconocimiento a su trayectoria ante su inminente jubilación. *“De la Rúa lleva la Jurisdicción Social muy adentro y nos ha hecho creer en nosotros mismos”*, dijo el Presidente de los Graduados Sociales Ricardo Gabaldón.

El magistrado agradeció el reconocimiento destacando la importancia de la Jurisdicción Social porque *“afecta a algo primario como el sustento y a cómo convivimos”*. A los Graduados Sociales les pidió que *“sigan entregados a su trabajo porque tienen la capacidad del acuerdo entre el empleado y el empresario, algo fundamental en estos momentos”*.

Como fin de fiesta se produjo un sorteo de regalos entregados por las empresas colaboradoras del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia./RL



Mesa Presidencial Cena



Mesa Presidencial



SORTEO DE REGALOS DE LAS EMPRESAS COLABORADORAS

Empresa	Obsequio-sorteo
ACADEMIA GRUPO LA GLORIETA	1 Ipad mini de Apple
ANCED	1 Reloj de pulsera de señora Viceroy
BANCO SABADELL PROFESIONAL	1 Estancia de 2 noches en Hotel Carlton Plaza 5* en habitación Júnior Suite, en media pensión más entradas a Calde
BRAVO Y COMPAÑÍA	1 Botella de Vino Corcovo reserva, embotellado en Magnu
BROKER GRADUADO SOCIAL	Estancia de 2 noches fin de semana, para 2 personas en pensión completa, en Hotel Estival Park de 4* + Aquum Spa + 2 Entradas a Port Aventura
CATALANA-OCCIDENTE	1 Estuche Jamonero y Estuche de Vinos
GRUPO BANCO SANTANDER	1 Bolsa de Viaje de Ferrari
GRUPO MGO	1 Decantador + 6 copas de vino
IMPRENTA LA POBLA LLARGA	Escapada de fin de semana para 2 personas en el Hotel La Trufa Negra de 4* en Teruel, con Circuito Romántico en Spa Nocturno de 275 m2 con ducha circular, jacuzzi, estación masaje corporal, chorro cervicales, baño turco, etc... con botella de cava de regalo
LEX NOVA	2 Tomos "Las 7 Partidas"
MONITOR INFORMÁTICA	Programa de Contabilidad más Sociedades



Empresa	Obsequio-sorteo
PRODASVA	1 Fin de semana en Torrevieja
SAGE DESPACHOS PROFESIONALES	Smartbox
SERVISOFT DISTRIBUIDOR PREMIUM DE A3 SOFTWARE	Smartbox city weekend
UDIMA	45% de dto. en los honorarios por la realización de uno de los Grados de Udima, más una suscripción a la "Revista de trabajo y Seguridad Social o a la "Revista de Contabilidad y Tributación que publica el CEF. 45% de dto. en los honorarios por la realización del Curso Superior de Seguridad Social y Derecho Laboral o del Curso de Tributación Práctica del CEF más 1 suscripción gratuita durante un año a la Base de Datos Normacef Fiscal o Normacef Laboral. 45% de dto. en los honorarios por la realización de uno de los Masteres de Udima.
UNIPRESALUD	Bono Regalo de Bautismo de Buceo en la Costa Blanca
VIAJES LEVANTE	Crucero en cabina exterior para 2 personas, de 5 días a bordo del buque Grand Holiday
HOTEL WESTIN VALENCIA	Ritual de 60 minutos para 2 personas en ROOM VIP con circuito de aguas en Caroli Health Club – The Westin Valencia.

OFERTA ESPECIAL

A los Colegiados del Excmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Valencia

25%
descuento

**Renovación
del permiso
de conducir**

**Gestión ON-LINE
!!! EN EL ACTO !!!**

**CERTIFICADOS
MÉDICOS**

Conductores, armas, seguridad,
deportes, patrón de barco, grúas,
oposiciones, pruebas de esfuerzo...

Oferta extensible a familiares (presentar carnet de colegiado)

Cita previa en **www.ipmt.es**

CENTRO OFICIAL V-0007 . Autorizado por la Jefatura Provincial de Tráfico



**RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR
CERTIFICADOS MÉDICOS
96 362 32 78**

C./ Gascó Oliag, 8 - 1ª - 1ª - 46010 Valencia
e-mail: ipmt@ipmt.es



AMPLIOS HORARIOS
(De 9,15 A 13 H.
Y DE 16 A 19,30)
(SÁBADOS DE 10 A 13 H.)

Enero

DESAYUNOS DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral

24 de Enero, 7 de Febrero, 7 de Marzo, 4 de Abril, 9 de Mayo, 6 de Junio, 4 de Julio, 19 de Septiembre, 17 de Octubre, 14 de Noviembre y 12 de Diciembre.

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)

Colegiados: 35€ (1 desayuno), 310€ (11 desayunos)

Estos precios incluyen desayuno.

DESAYUNO 1 - 24. Enero. 14

INCIDENCIAS DE LAS DECLARACIONES AEAT, CRITERIO CAJA.

Ilmo. Sr. D. Manuel J. Cabrera Pardo, Delegado Especial de Valencia de la AEAT.

DESAYUNO 2 - fecha pendiente

EL ENCUADRAMIENTO DE LOS SOCIOS ADMINISTRADORES EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES. RETRIBUCIONES

Sra. D^a. M^a. Luisa Salas Martí, Subdirectora Provincial de Gestión Descentralizada de la TGSS.

DESAYUNO 3 - 07. Marzo. 14

LAS PRÓXIMAS CAMPAÑAS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO 2014

Sr. D. Miguel A. Segovia Cabañas, Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo.

DESAYUNO 4 - 04. Abril. 14

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES. ELECCIONES SINDICALES. GARANTIAS.

Excma. Sra. D. M^a. Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo.

DESAYUNO 5 - 09. Mayo. 14

EL CONCURSO DE ACREEDORES, INCIDENCIAS

Ilmo. Sr. D. Salvador Vilata Menades, Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia.

DESAYUNO 6 - 06 Junio. 14

DESPIDOS COLECTIVOS

Ilma. Sra. D^a. Isabel Moreno de Viana-Cárdenas, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

DESAYUNO 7 - 04. Julio. 14

ÚLTIMOS CRITERIOS EN MATERIA DE DESPIDOS OBJETIVOS.

Excma. Sra. D^a. Rosa M^a. Virolés Piñol, Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo.

DESAYUNO 8 - 19 Septiembre. 14

NOVEDADES DE EXTRANJERÍA.

Sr. D. Joan Lluís Aguado Codes, Jefe de Oficina de Extranjeros de Delegación de Gobierno en Valencia.

DESAYUNO 9 - 17. Octubre. 14

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.

Sra. D^a. Gemma Fabregat Monfort, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Dpto. del Trabajo y S.S. de la Universidad de Valencia

DESAYUNO 10 - 14. Noviembre. 14

FLEXIBILIDAD LABORAL

Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático Derecho del Trabajo y de la Seg. Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.

DESAYUNO 11 - 12. Diciembre. 14

LA DEFENSA DE LOS DERECHOS SOCIALES CON FUNDAMENTO EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA: ANALISIS DE LA SJS BARCELONA 19/11/13 Y DIRECTRICES A SEGUIR.

Ilma. Sra. D^a. Carmen Salcedo Beltrán, Prof. Titular del Departamento de Trabajo de la Universidad.



Febrero

Curso NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (nivel 1)

3, 5, 10, 12, 17, 19 y 24 de Febrero

De 16 a 20 h. (28 horas)

Aulario del Colegio

90€ colegiados y estudiantes / 150€ no colegiados

D^a. Ana Parreño Patón, Graduada Social y Licenciada en Ciencias del Trabajo.



Jornada NOVEDADES LABORALES y DE SEGURIDAD SOCIAL 2014

7 de Febrero

De 9 a 13 h.

Salón de Actos de CajaMar (Paseo de la Alameda, 34)

Colegiados: 15€

D. Bernardo Castelló Enguix, Director Provincial de la TGSS y del INSS de Castellón.

D. Damián Beneyto Calabuig, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.



Próximamente
* actividades formativas

II DESAYUNOS DE TRABAJO. Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral

PRINCIPALES PARTICULARIDADES DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA



El pasado 13 de diciembre el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizó, con la colaboración de la Academia La Glorieta, un desayuno de trabajo en el Hotel Hospes Porta de la Mar para analizar las Principales particularidades de la Jubilación anticipada.

El ponente fue Eduardo Sansano Hueso, *Graduado Social. Licenciado en Ciencias del Trabajo. Funcionario de carrera del Estado – Seguridad Social. Técnico Superior y Experto Internacional en Relaciones Industriales* y la inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso, Vocal de la Junta de Gobierno.

SESIÓN ORDINARIA EN XÀTIVA



La Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Valencia como viene siendo habitual celebró, el pasado 19 de diciembre de 2013, su sesión ordinaria en la Casa de la Cultura de Xativa. El objetivo no fue otro que poder reunirse con los colegiados de la Comarca La Costera La Vall d'Albaida y la Canal de Navarrés y conocer sus inquietudes. Esta visita se enmarca en la ronda de reuniones que viene celebrando la Junta de Gobierno en las distintas delegaciones Comarcales para tratar temas de importancia para la profesión y mantener una relación de proximidad con los colegiados.

Después se realizó homenaje a la compañera Marta Fuentes Bono, Graduado Social en Reconocimiento a su colaboración con el Colegio y con los Colegiados como Delegada de la comarca de la Costera, la Vall d'Albaida y la Canal de Navarrés.

Curso

ALTA MEDIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL



El viernes 20 de diciembre tuvo lugar el acto de clausura del Curso en Alta Mediación y Mediación Laboral que se ha desarrollado en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. La encargada de clausurar el curso fue Teresa Hueso, Vocal de la Junta de Gobierno

Durante dos meses, las clases se han llevado a cabo bajo la dirección de la profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Valencia Gemma Fabregat y del catedrático de Derecho Civil Javier Plaza y con las ponencias de importantes expertos.

El curso, organizado por Cograsova y el ADEIT, fue inaugurado el pasado 28 de octubre por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

Acuerdo de colaboración

RENOVACIÓN DE CONVENIO CON BANCO SANTANDER

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha renovado su acuerdo de colaboración con el Banco Santander.

El convenio fue firmado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, el Director Territorial de Santander Valencia, y el Director de Particulares Territorial de Mercado Masivo Luis Javier Herrero Borque y Luis María Conde Luengo, el pasado 05 de diciembre de 2013.

SE BUSCA COLABORADOR

Despacho profesional fiscal busca colaborador en asesoramiento laboral como autónomo con cartera propia. Se ofrece trabajar conjuntamente en el asesoramiento hacia nuevos clientes en el área laboral y si fuese posible, poder trabajar con sus clientes en el área fiscal y contable a futuro. Contacto: Jorge Ballester Cuñat Economista colegiado Nº: 7537 Teléfono: 667 495 143

El control empresarial de los medios informáticos y la vulneración de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones



Andrés González Fernández
Abogado y Graduado Social

Los medios de difusión han venido a dar a conocer, con retraso, la STC 241/2012 de 17 de diciembre que resuelve el recurso de amparo 7304/2007, determinando criterios y opiniones que en modo alguno se ajustan a los dispuestos por dicha sentencia y que por su contenido dan lugar a una cierta alarma social injustificada a todas luces. Veamos, estas informaciones señalan sin más que el empresario puede controlar las comunicaciones de sus empleados sin invadir su esfera de intimidad y sin que se dé vulneración del secreto de las comunicaciones (arts. 18.1 y 18.3 CE). Esto, dicen es un paso atrás en cuanto a los derechos fundamentales de los ciudadanos, y lo hacen o bien sin haber leído o comprendido la sentencia, o peor, habiéndolo hecho.

Por ello y en aras de la verdad y para evitar el confusionismo creado, así como futuras acciones de control empresarial sin soporte legal, me permito escribir estas líneas sin mayor interés que no sea el citado.

Así, examinando la sentencia de referencia se observa que el fondo del asunto se refiere a una sanción disciplinaria de amonestación verbal por el uso indebido de los medios informáticos de la empresa, que al parecer es la única consecuencia derivada de los hechos, y que tras rechazo de la demanda por el Juzgado de lo Social y por el T.S.J., tras inadmisión del recurso de casación para la unificación de la doctrina, se formaliza ante el T.C. solicitando su amparo. Dicho esto, para mí, uso abusivo de los recursos del Estado.

Pero vayamos a lo concreto; las trabajadoras instalaron un programa de ordenador para comunicarse entre sí en los medios informáticos facilitados por la empleadora para la prestación de sus servicios, advirtiéndole ésta que quedaba prohibida toda clase de instalación de programas, máxime teniendo en cuenta el uso común de tales medios por otros trabajadores. Desobedecieron pues la orden y además dejaron registradas conversaciones entre ambas, donde vertieron insultos y descalificaciones a la dirección empresarial y de sus propios compañeros, aún no existiendo clave de acceso al medio y olvidando su uso general.

En la demanda de amparo la recurrente aduce que la posibilidad de acceso al programa no lo convierte en legítimo; que las conversaciones tienen carácter íntimo; que con constatar la existencia de la instalación hubiese sido suficiente y no abrir las diferentes carpetas y archivos; acción ésta última innecesaria y desproporcionada.

Por su parte, el Ministerio Fiscal interesa la denegación del amparo, destacando el uso general del medio; la prohibición empresarial; la no publicidad por parte de la empresa de las conversaciones y que el borrado estaba al alcance de la demandante y sin embargo se abstuvo de ello; añadiendo que la lectura de las conversaciones por parte de sus superiores, que también eran usuarios no comporta lesión de su derecho ya que su lectura se hizo en presencia de la demandante y sin publicidad, para seguidamente proceder a su desinstalación una vez visto que no existían otros datos cuya destrucción pudiera ocasionar perjuicio.

En sus fundamentos jurídicos, recuerda el Alto Tribunal su doctrina sobre el derecho a la intimidad aplicable al ámbito de las relaciones laborales (SSTC 98/2000 y 186/2000) así como que la esfera de la intimidad personal está en relación con la acotación que de la misma realice su titular, quien puede reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena (SSTC 89/2006 y 173/2011) y que corresponde a cada persona acotar dicho ámbito de intimidad al conocimiento ajeno (STC 159/2009); para seguidamente poner en relación tal doctrina con los hechos y destacar los aspectos ya citados de uso común del ordenador, así como el encuentro fortuito y sin intencionalidad del citado programa como causa generadora de la intervención empresarial; denegando el amparo en cuanto a la vulneración del derecho de intimidad.

En cuanto a la pretendida vulneración al derecho de las comunicaciones, recuerda el T.C. que ésta se produce tanto por su interceptación como por el simple conocimiento antijurídico (STC 140/2012) mediante la apertura de la correspondencia ajena guardada en un mensaje de correo electrónico o por medio de telefonía móvil.

No obstante, recuerda a su vez que el poder de dirección del empresario es imprescindible para la buena marcha de la empresa, como establecen los arts. 33 y 38 CE y más concretamente el artículo 20 E.T. donde se contempla la posibilidad de que ésta tome medidas de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores a su servicio, respetando claro está la dignidad del trabajador.

Así, partiendo del uso común del ordenador que en este caso se da y recordando que la asignación de cuentas personales de correo electrónico tiene especial relevancia en relación con el poder de control empresarial (STC 261/2005), señala que las medidas empresariales de vigilancia y control deben ser variables en función de la configuración de las condiciones de disposición y uso de los medios informáticos y de las instrucciones impartidas por la empresa. Para seguidamente indicar que en el presente caso las comunicaciones se realizaron sin ningún tipo de cautela y por tanto es una comunicación abierta, no secreta, que no goza de la protección constitucional, máxime si el archivo fue encontrado de forma casual por un compañero que transmitió su existencia a la empresa y ésta ajustó su actuación a un suficiente canon de razonabilidad sin afectación de los derechos fundamentales de la actora. Así, habiéndose limitado la empresa a comprobar la instalación prohibida y desarrollada su actuación en plazo razonable y sin publicidad a terceras personas, queda desvirtuada la alegada vulneración del derecho fundamental del secreto de las comunicaciones, ya que éstas eran abiertas y no rodeadas de condiciones para su preservación.

Así pues, se deniega el amparo.

De todo ello, se extraen diversas consideraciones jurídicas que pueden servir a los usuarios de la justicia en el planteamiento de estas cuestiones siempre comprometidas, y, desde luego acerca a los interesados al cabal conocimiento del contenido doctrinal de la sentencia de referencia. /RL

COLÉGIATE Y HABLA EN PLURAL



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

cograsova



SEDE COLEGIO

C/ Grabador Esteve, nº4 -1

46004 Valencia

Tel.: 963 529 500

Fax: 963 515 744

e-mail: colegio@cograsova.es

web: www.cograsova.es

SALA JUZGADOS

Ciudad de la Justicia

Av. del Saler, 14

46013 Valencia

Tel. y fax: 963 518 264

e-mail: salajuzgados@cograsova.es

OFICINA SOCIO LABORAL

Av. del Saler, 14

46013 Valencia

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE del 21)

El objetivo de este Real Decreto-Ley es potenciar la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores. Para impulsar el crecimiento del empleo se ha considerado necesario introducir de manera extraordinaria y urgente un conjunto de medidas adicionales en el mercado laboral que profundicen en los objetivos perseguidos por las anteriores reformas con el fin de mejorar el marco de contratación y la eficiencia del mercado laboral español, así como fomentar la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.

MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo por fuerza mayor.
- El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.
- Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.
- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo. Por convenio colectivo podrá establecerse otro porcentaje máximo, no inferior al 30% ni superior al 60%.
- Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria (con un máximo de 15%, ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias).

- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.
- La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente.
- El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley continuará siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo.
- El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada (todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias) durante un periodo mínimo de cuatro años.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.
- El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores podrá celebrarse tanto a tiempo completo como parcial.
- La cotización empresarial por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reduce hasta el 6,70%.

MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL PERÍODO DE PRUEBA

- En el supuesto de los contratos temporales concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.
- Las situaciones de riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

16_aula técnica

- Los periodos de prueba concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron.

MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

- El contrato podrá celebrarse a jornada completa o parcial.
- Si el contrato se celebra a tiempo parcial, los incentivos fiscales se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.
- Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, serán de aplicación las disposiciones generales sobre la compatibilidad del contrato a tiempo parcial con las prestaciones o subsidios por desempleo.
- Si el contrato se celebra a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

MEDIDAS EN RELACIÓN CON LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

- La compensación de las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

MEDIDAS EN RELACIÓN CON LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

- La reducción de jornada por guarda legal podrá prolongarse hasta que el menor cumpla 12 años.

MEDIDAS EN RELACIÓN CON LOS CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN

- Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una ETT y una empresa usuaria en los mismos su-

puestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas.

- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.
- En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho, en los mismos términos, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

- En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, cuando no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, la actividad formativa estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible en la página web del Servicio Público de Empleo.

OTRAS MEDIDAS

- Se concreta el requisito de procedencia de otro sector de actividad en los incentivos por la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Se delimita el concepto de grupo de empresas a efectos de las aportaciones económicas por despidos que afectan a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

ENTRADA EN VIGOR

Al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 22 de diciembre de 2013./RL



**Grupo
Glorieta**
900 150 964
www.grupoglorieta.com

Centro Acreditado por el S.E.P.E.
Nº Censo 0300019588
para la impartición de la formación teórica de los
**CONTRATOS DE FORMACIÓN
Y EL APRENDIZAJE**

EN MARCHA EL NUEVO SISTEMA QUE REDUCE A 4 LOS MODELOS DE CONTRATOS

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha puesto en marcha desde el 1 de enero, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el nuevo sistema de simplificación administrativa de la contratación que reduce los modelos de contrato de 42 a sólo 4: indefinido, temporal, de formación y aprendizaje y en prácticas.

Asimismo, se ha puesto en marcha el nuevo asistente virtual al que se podrá acceder desde el portal del SEPE, que guiará al empleador hacia el tipo de contrato que mejor se adapte a sus necesidades productivas, en un proceso que podrá efectuarse en sólo cinco pasos.

Según el Gobierno, con esta iniciativa se facilita la contratación, que se hace fácil y atractiva para los empleadores, reduciendo trabas administrativas, al tiempo que resulta transparente para los trabajadores, cuyos derechos se mantienen plenamente con el nuevo sistema.

Cinco pasos para seleccionar el contrato más adecuado

1. Selección de las **características del empleador**.
2. Elección del **perfil de trabajador** que se desea contratar (debe indicarse también la situación del trabajador en relación con el desempleo, si presenta discapacidad y su pertenencia a relativa a algún colectivo especial: exclusión social, víctima de violencia de género...).
3. Determinar el **tipo de jornada** que se necesita para ese trabajador (a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo).
4. Selección del **tipo de contrato**, dentro de las cuatro tipologías existentes (indefinido, temporal, de formación y aprendizaje o en prácticas).
5. Elección de las **cláusulas específicas** del contrato que se corresponden con los incentivos de los que puede beneficiarse el empleador en función de las selecciones anteriores.

PUBLICADA LA LEY QUE REDUCIRÁ LAS PENSIONES

La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, publicada el día 26 de diciembre, introduce un nuevo mecanismo en las pensiones de jubilación (el factor de sostenibilidad) y modifica el índice de revalorización de las pensiones, que ya no va a tomar como base el IPC.

En cuanto al factor de sostenibilidad "instrumento que vincula el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la espe-

ranza de vida de los pensionistas" se aplicará una sola vez (en el momento inicial del cálculo de la pensión) para las prestaciones por jubilación que se generen a partir de 1 de enero de 2019.

Por lo que al índice de revalorización de las de las pensiones en su modalidad contributiva y pensiones de clases pasivas se refiere, el resultado obtenido al aplicar la fórmula establecida en la Ley en ningún caso podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25% por ciento ni superior a la variación porcentual del IPC del año anterior más el 0,50%.

La ley entró en vigor el 27 de diciembre de 2013, si bien el factor de sostenibilidad empezará a aplicarse a las pensiones de jubilación que se causen a partir de 1 de enero de 2019.

CRÍTICAS A LA NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

CCOO ha criticado las modificaciones del contrato a tiempo parcial y el de emprendedores, introducidas por el Real Decreto-ley 16/2013, porque, según el sindicato, ponen de relieve que el Gobierno aprovecha la crisis económica para rebajar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo de la población trabajadora.

En opinión de CCOO, el Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre supone una mayor desregularización del contrato a tiempo parcial que se convierte definitivamente en un contrato de libre disposición del tiempo de trabajo del trabajador o trabajadora por parte del empresario. Aunque aparentemente se produce una mejora en cuanto a que se suprime la realización de horas extraordinarias, en la práctica no es así, pues lo que se hace es un mero cambio de carácter nominal, añadiéndose la posibilidad de hacer horas complementarias voluntarias, más allá de las pactadas.

El empresario puede acordar la realización de horas complementarias incluso en los contratos temporales, siempre que la jornada de trabajo sea de más de 10 horas semanales en cómputo anual. A juicio de CCOO, se limita el papel de los convenios colectivos, y principalmente del convenio sectorial, especialmente en lo referente a las horas complementarias cuyo régimen legal de horas no es dispositivo para los convenios colectivos.

El Real Decreto-ley 16/2013 también suprime la obligación legal de poner la distribución del tiempo contratado en el contrato, salvo que se establezca dicha obligación por convenio colectivo. Desaparece la preferencia para retornar al contrato a jornada a tiempo

completo, cuando voluntariamente se haya novado el contrato a tiempo parcial. El plazo de preaviso para conocer las horas complementarias pasa a tres días, en lugar de los siete previstos anteriormente, pudiendo los convenios colectivos reducir este plazo pero no ampliarlo.

Por ley se fija la posibilidad de establecer hasta un 30% de horas complementarias (hasta el momento un 15%), ampliables por convenio hasta el 60%, y se abaratan los costes para el empresario al rebajarse la cotización para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial, que en la actualidad se encontraba en el 9,30 %, al 8,30 %.

En relación al contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores, a partir de ahora se posibilita que se pueda realizar también a tiempo parcial.

LOS CONTRATOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUMENTARON CASI UN 13% EL AÑO PASADO

El secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Juan Manuel Moreno, anunció en el Congreso que el número de contratos a personas con discapacidad aumentaron entre enero y noviembre de 2013 un 12,9% en comparación con el mismo período de 2012.

El incremento, según explicó en la Comisión de Políticas Integrales de Discapacidad del Congreso de los Diputados, obedece en gran medida al mantenimiento de todas las bonificaciones previstas para el fomento de las contrataciones de personas con discapacidad y al refuerzo de las medidas de acción positiva en el acceso al empleo público.

"Ambas medidas -aseguró Juan Manuel Moreno- han supuesto un gran avance teniendo en cuenta el contexto de restricciones presupuestarias y de consolidación fiscal concurrente". El esfuerzo de las administraciones, así como el de las asociaciones y el de las propias personas con discapacidad, está dando sus frutos y es que a fecha de 30 de junio de 2013 se contaron 15.791 personas con discapacidad en el RETA, un 9,2% más que en 2012, cuando figuraban en alta 14.609 personas.

Juan Manuel Moreno, asimismo, señaló que la aprobación en marzo del Convenio Especial de la Seguridad Social para personas con discapacidad que tengan dificultades de inserción socio-laboral beneficiará a 34.000 personas durante las próximas fechas, y que la reserva de plazas en, al menos, un 7% del total de las convocadas en pruebas para médicos y equivalentes significa una apuesta por la "acción positiva" y por el reconocimiento de los derechos de un sector de la población. [.R/L](#)

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

STS 16/10/2013: La responsabilidad del FOGASA no alcanza a la indemnización por fin de obra prevista en convenio colectivo:

“**SEGUNDO** .- Sobre la cuestión indicada, con respaldo sobre todo en las prevenciones del Convenio 173 de la O.I.T. y en el *art. 33.2 del Estatuto de los Trabajadores*, ya se pronunció esta Sala, unificando la doctrina, en sus sentencias de 31 de octubre y 26 de diciembre de 2001 (recursos 102/01y 4042/00) y 11 de marzo de 2002 (recurso 2492/01). Señala la primera de las sentencias, cuya doctrina recogen las otras dos, que:

“...de la parte II del Convenio, dedicada a determinar los créditos laborales que deben quedar protegidos por un privilegio, el art. 6. d) incluye, “las indemnizaciones por fin de servicio adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo”. Y en la III -- que es la que aquí interesa -- al enumerar las obligaciones de la institución de garantía, se vuelve a reiterar, art. 12. d), que la institución deberá cubrir, “al menos, las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas a los trabajadores con motivo de la terminación de su relación de trabajo”.

Por su parte, el *art. 33.2 del Estatuto de los Trabajadores* que determina las obligaciones que asume la institución de garantía española, dispone que “el Fondo de Garantía Salarial (...) abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los *arts. 50, 51y 52 c) de esta ley*”. Solo garantiza pues, el abono de las indemnizaciones derivadas de las extinciones contractuales debidas a decisiones unilaterales del empresario. Y es obvio que la conclusión de la obra objeto del contrato, no puede calificarse de decisión

unilateral del empresario, pues constituye, ex. *art. 49.c) ET*, una causa de extinción inherente a la propia naturaleza del contrato.

(...) Una primera lectura comparada de ambos preceptos, podría inducir a pensar que no se trata de regulaciones homogéneas, que el *art. 33. ET* es más restrictivo que el Convenio 173 de la OIT y, por consiguiente, que deben prevalecer las prescripciones de este último. Sin embargo, esta Sala llega a la conclusión de que no es así, porque los términos utilizados por ambas normas, siendo literalmente distintos, se refieren a los mismos créditos, de modo que el actual *art. 33 ET* se ajusta plenamente a las prevenciones del Convenio 173 y no precisa de mas acomodación a la norma internacional. Claro indicio de que el legislador español también lo entiende así es que Ley 60/1997 de 19 de diciembre, pese a ser posterior a la fecha de ratificación del Convenio por España, no ha introducido mas garantía, al reformar el *art. 33 ET*, que la referida a los despidos -- el Estatuto los denomina “extinciones por causas objetivas” -- objetivos del *art. 52.c)*. Son precisamente dos instrumentos emanados de la propia OIT los que nos permiten afirmar la correcta adecuación de la norma española a las exigencias del Convenio.

I. El primero es el Convenio 158, de 2 de junio de 1.982 “sobre la terminación de la relación del trabajo por iniciativa del empleador”, ratificado también por España el 16 de febrero de 1.985 (B.O.E. de 29 de junio). Aclara en su art. 3 que “a los efectos del presente Convenio, las expresiones [terminación] y [terminación de la relación de trabajo] -- que es literalmente la misma expresión que utiliza el Convenio 173 -- significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”. Cierto que se trata de una norma válida, como tal, solo en el seno del propio Convenio. Pero

también constituye un elemento interpretativo de primer orden para el Convenio 173. En términos generales, por emanar ambos de la misma OIT de la que cabe presumir que, para evitar riesgos interpretativos -- así lo aconseja el amplio abanico de miembros, idiomas y culturas que acoge --, atribuye siempre, en la medida de lo posible, el mismo alcance y significado a los términos y conceptos que utiliza. Y más específicamente en este caso, por la íntima conexión que existe entre ambos Convenios, dado que el 158 regula los despidos y extinciones contractuales producidos a iniciativa del empleador, y el 173, en la parte que ahora interesa, determina las garantías que deben acompañar a las indemnizaciones legales que se derivan de “la terminación de la relación de trabajo”.

No es pues aventurado afirmar, vista la identidad de los términos utilizados en ambos Convenios, que cuando el 173 habla de las indemnizaciones por fin de servicio adeudadas al trabajador con motivo de la “terminación de la relación de trabajo” se está refiriendo exclusivamente, y en concordancia con el Convenio 158, a las debidas cuando la terminación se produce “a iniciativa del empleador”. Es decir, a los mismos supuestos, despidos, considerados estos con la amplitud que entiende la jurisprudencia, y extinciones previstas en los *artículos 50, 51y 52.c) ET.*, que garantiza del *art. 33 ET.* Supuestos que comprenden todas las decisiones extintivas de las relaciones de trabajo a iniciativa del empresario que en nuestro ordenamiento pueden generar derecho a una indemnización a su cargo, pues también las acordadas a instancia del trabajador vía *art. 50* obedecen a causas que tienen origen en una decisión del empresario, y de ahí que el número 2 de dicho precepto las equipare a efectos indemnizatorios al despido improcedente.

II. El segundo instrumento lo constituye la Recomendación de la O.I.T. nº 180, de igual título que el Convenio 173, suscrita el 23 de junio de 1.992, y adoptada con la finalidad expresa de “complementar” dicho Convenio. No se trata, al contrario de lo que ocurre con este, de una norma de carácter vinculante para los Estados que lo ratifican, sino de una simple propuesta sin fuerza de obligar, a tenor de lo dispuesto en el *art. 19.6 d) de la Constitución* de la Organización Internacional del Trabajo de 28 de junio de 1.919 (BOE 21-9-1982). No obstante, dada su complementariedad con el Convenio 173, la Recomendación opera a modo de una interpretación auténtica de aquel e ilustra plenamente sobre su contenido real.

La Recomendación enumera, en sus arts. 3.1.e), inserto en la parte II que examina la protección privilegiada de los créditos, y 9.1.f), sito ya en la parte III dedicada a su cobertura

por la institución de garantía, todos créditos que la protección privilegiada “debería cubrir” y la institución de garantía “debería proteger”. La diferencia de redacción respecto del Convenio es pues ostensible. Este, como corresponde a su carácter de regulación vinculante -- de mínimos, dada su vocación multiestatal -- enumera los créditos laborales que está obligada a asegurar la institución de garantía, únicos que debe salvaguardar todo Estado miembro que lo ratifica. La Recomendación, como un “desideratum” que es y no compromete a los Estados que suscriben el Convenio, invita a ir mas allá de lo que este obliga, y a tal fin ofrece un listado mucho más amplio que comprende todos los créditos que la Conferencia General de la OIT considera que “debería cubrir” la institución de garantía. Así, además de reiterar los créditos que ya enumera el Convenio, añade todos aquellos otros que también podrían ser objeto de garantía.

En concreto, el apartado f) del *art. 9.1* alude, como es lógico, a las “indemnizaciones por despido injustificado” y “otras sumas adeudadas al trabajador con motivo la terminación de la relación de trabajo”. Se refiere con ello la Recomendación, utilizando conceptos algo mas afines a los nuestros, a la cobertura que ya dispensa el Convenio a la “terminación de la relación de trabajo”, si bien distinguiendo, lo que no hacía el Convenio, entre las indemnizaciones que derivan de los despidos injustificados, o improcedentes en nuestro derecho, y otras sumas adeudadas -- aquí introduce además una evidente ampliación porque el concepto de indemnización es mas restrictivo que el de deuda -- por la terminación del trabajo. Pero en todo caso, por lo ya dicho al comentar el Convenio 158, hay que seguir entendiendo que se refiere exclusivamente a las terminaciones o extinciones contractuales debidas a la iniciativa del empleador. A las anteriores añade las “indemnizaciones por fin de servicio”, que menciona por primera vez, sin duda por tratarse de créditos sobre los que no se alcanzó el consenso suficiente para que quedaran incorporados al Convenio. Lo que permite concluir que si la Recomendación aconseja ampliar la garantía a las indemnizaciones “por fin de servicio” -- entre las que ha de incardinarse, como ya hemos dicho, la aquí discutida de fin de obra --, se debe a que el Convenio la limita solo a las derivadas de su terminación por iniciativa del empleador; justamente las que, en nuestro ordenamiento, cubre el Fogasa según lo dispuesto en el *art. 33.2 ET.*

(...) Un argumento más cabría añadir si, por hipótesis, atribuyéramos carácter vinculante a una Recomendación que no lo tiene o interpretáramos que el Convenio 173 engloba la indemnización de fin de obra, cuando no es así. Ni aun en tal

caso, vendría obligado el Fogasa a abonar la que se reclama, dada la fecha en que surgió el derecho a la misma.

Cuando el Convenio de la OIT enumera las indemnizaciones que garantiza, se está refiriendo exclusivamente, como es lógico, a aquellas establecidas o determinadas por la legislación del Estado que lo ratifica, no a las que tienen un origen puramente convencional. Entender lo contrario y suponer que la obligación del Fogasa alcanza también a las indemnizaciones que, sin respaldo legal, tengan a bien pactar voluntariamente los negociadores en el convenio colectivo, equivaldría a dejar la institución de garantía, su patrimonio, su financiación y, por reflejo, el porcentaje de cotización que corresponde a los empresarios, a disposición de la autonomía colectiva. Y se estaría desconociendo su naturaleza de Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, sometido a los mandatos y límites fijados por el legislador en los *artículos 33 ETy 1.1y 2 del Real Decreto 505/1985* que regula su organización y funcionamiento”.

TERCERO .- En el supuesto de autos, la indemnización por fin de obra que el actor reclama del FGS tenía como único soporte el Convenio Colectivo de la Construcción que, según la Sala de suplicación, como ya vimos, establecía un módulo del 7 % de la retribución por todos los conceptos salariales del propio convenio, devengados durante la vigencia del contrato. Pero esa indemnización no está prevista en el *Estatuto de los Trabajadores*, y la que dicha norma contempla en su *art. 49.1.c)* “por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato” a partir de la reforma operada por el Real Decreto Ley 5/01, de 2 de marzo, convertido, tras su tramitación parlamentaria, en Ley 12/01, de 9 de julio, o incluso la que en la actualidad se deriva de la Ley 35/2010, y que muy probablemente haya motivado el pacífico reconocimiento al demandante por parte del FGS de la cantidad de “339,14 euros por la indemnización” (hecho probado 5º), sin perjuicio de su incuestionable abono por el empresario, no puede ampliarse como prestación de garantía en caso de insolvencia del empleador.

En definitiva, la garantía del FGS no se extiende a la indemnización por fin de obra pactada en convenio, y al no haberlo entendido así la sentencia impugnada, procede, de acuerdo con lo dispuesto en el *art. 228 de la LRJS*, estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase formulado en su día por el FGS frente a la sentencia de instancia, desestimando la demanda planteada por el actor y absolviendo al demandado de las pretensiones deducidas en su contra. Sin costas (*art. 228 LRJS*)”

STS. 17/10/2013: Reclamación de cantidad. El salario establecido en la sentencia de despido produce el efecto de cosa juzgada en la reclamación de cantidad.

“Partiendo sin duda de la doctrina que esta Sala ya consideró unificada desde antiguo (*ATS 14-1-1999*) cuando admitió que “el debate sobre cuál debe ser el salario procedente es un tema de controversia adecuado al proceso de despido», pues se trata de un elemento esencial de la acción ejercitada sobre el que debe pronunciarse la sentencia” (*STS 12/07/2006, R. 2048/05*), la resolución ahora impugnada concluye que la determinación del salario del trabajador demandante ya había sido analizada y resuelta por la sentencia firme del despido y que, además, una gran parte de las diferencias reclamadas (recordemos, desde septiembre de 2004 a noviembre de 2006) correspondían a período coincidente con los salarios de tramitación (el despido se produjo el 31-12- 2005, la demanda de despido se interpuso el 25-1-2006 y la *sentencia de instancia que declaró la improcedencia es del 19-2- 2006* y la *de suplicación que, al desestimar el recurso del trabajador, la confirmó del 8-10-2007*: h.p. 1º), sobre los cuales es aún más claro, si cabe, el efecto de la cosa juzgada. Por ello, apreció su existencia y terminó desestimando la pretensión en su integridad.

Según se desprende del *art. 400.2 LEC*, de aplicación supletoria - *DF 4ª LRJS*- en el proceso laboral, los efectos preclusivos de la cosa juzgada, igual que los de la litis pendencia, se extienden tanto a los hechos y fundamentos jurídicos aducidos en el proceso previo como a los que en él hubieran podido alegarse; así se deduce también de las *SSTS de 7-12-1990, 3-1-1991, 25-2- 1993, 12-4-1993, 8-6-1998, 21-9-1998y 27-3-2000*, igual que del *ATS de 14-1-1999*, resoluciones todas ellas citadas en la más reciente *STS de 12-7-2006, R. 2048/05*. Doctrina similar se contiene en la jurisprudencia de la Sala 1ª de este Tribunal: *TS1ª, por todas, 6-5-2008, R. 594/01, 29-9-2010, R. 594/06, citadas ambas en la más reciente de 26-11-2011, R. 93/08*, aunque en esta última el orden civil parece matizar que ha de tratarse de “una misma acción”.

Y, desde luego, como ya hemos adelantado, en contra de lo que al respecto decía erróneamente la sentencia referencial, de la misma forma que no hubo acumulación indebida en el proceso inicial de despido, en el que el aquí demandante ya articuló simultáneamente su pretensión sobre cesión ilegal (posibilidad perfectamente reconocida también por esta Sala: *STS 14-10- 2009, R. 217/09*), tampoco hubiera habido acumulación indebida, incluso antes de la entrada en vigor del actual *art. 26.3 de la LRJS*, si en ese mismo litigio sobre el despido hubiera reivindicado el salario que

consideraba normativamente correcto, tanto a los efectos de la determinación de la pertinente indemnización y los salarios de trámite como a cualquier otro efecto futuro. Esa determinación salarial, pues, enjuiciada y resuelta ya en la sentencia de despido, tal como acertadamente decidió la resolución impugnada, produce el efecto positivo de cosa juzgada”

STS 25/11/2013: Amortización de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas: No es necesario acudir al despido objetivo, aunque la decisión afecte a trabajador indefinido no fijo, teniendo derecho a percibir la indemnización que corresponde a los trabajadores temporales por la finalización de su contrato.

“Aunque en todo caso las precedentes argumentaciones comportan que haya de ratificarse el núcleo de la sentencia recurrida, de todas formas la asimilación a efectos extintivos entre la relación «indefinida no fija» y la interinidad, no parece razonable que puede llevarse al extremo de obstar una interpretación analógica - *art. 4.1 CC-* del *art. 49.1.c) ET* que no deba reconocerse a aquellos trabajadores la misma indemnización que la prevista para la extinción de los contratos temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio pactados; interpretación que se impone con mayor fuerza si se atiende a la Directiva 1999/70/CE [28/Junio] y a la jurisprudencia que la interpreta [*SSTJUE 4/Julio/06, Asunto Adeneler*; *7/Septiembre/06, Asunto Marrossu y Sardino*; *7/Septiembre/06, Asunto Vassallo*; y *23/Abril/09, Asunto Angelidak*], y por la que se reitera el principio de «efectividad» en orden a la contratación temporal. Consecuencia a la que ya hemos llegado con anterioridad, matizando así la doctrina mantenida en la referida *STS 22/07/13 [rcud 1380/12]*, con el argumento de que «en los supuestos en que el trabajador impugna un pretendido despido objetivo por alegada nulidad o improcedencia ...como demuestra la práctica y es dable deducir de las normas sustantivas y procesales aplicables, no es necesario que se tenga que instar expresamente en la demanda la pretensión concreta de una específica indemnización. Si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada o a las diferencias -o a la declaración de que el demandante hace suya la indemnización percibida- es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia» [así, *STS 14/10/13 -rcud 68/13-* y otras posteriores]. En el caso, la prevista en el *art. 49.1.c) ET*, teniendo en cuenta la prevención contenida en la *DT 13ª ET*, conforme a la cual los contratos temporales celebrados hasta el 31/12/11 han de ser indemnizados con 8 días de salario por cada año de servicio

[un total de 32, 64 días en el supuesto de que tratamos, por tratarse de vínculo laboral anterior a aquella fecha]”.

STS 24/09/2013: Jubilación parcial. Responsabilidad de la empresa por las prestaciones correspondientes al periodo de IT prorrogada del trabajador relevista.

“**TERCERO.-** 1.- La casuística jurisprudencial en orden a la necesidad de sustituir al relevista y consiguiente responsabilidad de la empresa respecto de las prestaciones de jubilación, nos permitirá deducir -sin margen de duda razonable- la doctrina de aplicación al presente caso. En concreto, la Sala ha dado respuesta afirmativa -a la obligación sustitutoria- en los siguientes casos: a).- Los supuestos de excedencia voluntaria, en los que precisamente se ha sostenido una interpretación del concepto «cese» -la ya referida- acorde a la finalidad de la institución (en concreto, *SSTS 08/07/09 -rcud 3147/08-*; y *09/07/09 -rcud 3032/08-*); b).- La excedencia para cuidado de hijo menor, puesto que la interinidad del contrato hecho al relevista sustituto -por venir modulado en su duración por el reingreso del primer relevista sustituido- no desvirtúa el objeto y finalidad de este segundo contrato de relevo (*SSTS 04/10/10 -rcud 4508/09-*; *07/12/10 -rcud 77/10-*; y *28/11/11 -rcud 299/11-*); y c).- Los casos de despido objetivo por razones individuales de trabajador relevado y relevista, afirmándose al efecto que aún «partiendo de que la obligación de reintegro no supone una sanción al empleador sino un mero acto de gestión prestacional [*TS 9-2-2010 y 13-3-2010, R. 2334/09 y 2244/09*] ... la empresa demandante ciertamente podía extinguir el contrato de trabajo del trabajador jubilado anticipadamente, pero tenía la obligación de conservar, de mantener el contrato de relevo con el trabajador relevista, o contratar uno nuevo en caso de cese por cualquier causa de éste [incluido el despido], hasta que el relevado alcance la edad de jubilación o, cabría añadir, deje de percibir las prestaciones por jubilación anticipada, puesto que así se desprende del referido número 1 de la DA Segunda del *R.D. 1131/2002*» (*SSTS 22/09/10- rcud 4166/09-*; y *22/04/13-rcud 2303/12-*).

2.- Muy contrariamente se han negado esa obligación sustitutoria y la correlativa responsabilidad del empleador en los siguientes casos: a).- Reducción de la jornada de la relevista en un 50% por cuidado de un menor, porque el contrato de la trabajadora relevista «continúa ostentando la misma naturaleza que fue pactada y que surtió válidos efectos como relevo. Conserva su carácter de contrato indefinido a tiempo completo, no se ha transformado en un contrato a tiempo parcial aunque externamente se comporte como tal, la reducción de la jornada forma parte de la eficacia

22_jurisprudencia

del propio contrato y en tanto se mantenga la reducción no por ello se ve afectada la cotización, si bien lo sea en los términos del artículo 180.3 de la Ley General de la Seguridad Social» (STS 23/06/11 -rcud 3884/10-); b).- Cese del relevista por sucesión empresarial, si el mismo ha concluido su actividad en la empresa porque en parte de ella se subroga otra del sector [se transmite parte de la concesión -una de sus líneas- de transporte], mientras que el trabajador jubilado permanece en la empresa originaria, habida cuenta de que la subrogación mantiene la colocación del trabajador relevista en las mismas condiciones [incluso de Seguridad Social], persiste el cumplimiento de la finalidad de la norma, y no es apreciable el fraude que sanciona la norma (SSTS 25/01/10 -rcud 1245/09-; 18/05/10 -rcud 2165/09; 22/09/10 -rcud 4166/09-; y 09/02/11 -rcud 1148/10); c).- También es inaplicable la DA 2ª RD 1131/02 [31/Octubre] y no procede el reintegro allí previsto a cargo de la empresa respecto de las prestaciones percibidas por el trabajador sustituido, para el caso de extinción del contrato del trabajador relevista, si el cese de éste y el del trabajador jubilado a tiempo parcial se hubiese producido a virtud de ERE (SSTS 29/05/08 -rcud 1900/07-; 23/06/08 -rcud 2335/07; 23/06/08 -rcud 2930/07-; 16/09/08 -rcud 3719/07-; 19/09/08 -rcud 3804/07-. Se refiere a la doctrina la STS 25/01/10 -rcud 1245/09-, aunque para supuesto diferente; y 09/02/11 -rcud 1148/10-, en obiter dicta); y d).- Finalmente, tampoco existen la obligación [sustitutoria] y responsabilidad [prestacional] de que tratamos cuando el relevista ha sido contratado a tiempo completo y el cese ha sido el trabajador jubilado a tiempo parcial [60%], pues una interpretación teleológica y sistemática de la norma lleva a concluir la inexigibilidad de nueva contratación que habría de comportar una jornada superior al 100 por 100 y previa a la jubilación parcial (STS 06/10/11 -rcud 4582/10-).

3.- La doctrina de todos estos precedentes nos lleva a concluir que la doble finalidad de la institución [política de empleo; y mantenimiento financiero de la Seguridad Social]

determina que hayamos de entender que en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo del relevista, las obligaciones de sustituirle por otro trabajador y -en su caso, de haberse incumplido aquélla- la de reintegro de las prestaciones percibidas por el jubilado, se limitan a los casos en que no se cotice por el trabajador con contrato suspendido [no mientras se cotice, como es el caso del periodo ordinario de IT], pues si bien en estos casos ha de admitirse que se alcanza uno de los objetivos perseguidos por la institución de que tratamos [la representada por el binomio jubilación parcial/contrato de relevo], cual es el mantenimiento del empleo, lo cierto es que la otra finalidad -la de asegurar la financiación del sistema- se ve por completo defraudada. Y si bien esta regla realmente no se cumple en el caso de reducción de jornada por cuidado de menor [la cotización por el tramo de jornada reducida, no es a cargo de la empresa ni del trabajador, sino del Sistema], ello se debe a valores superiores de conciliación de la vida familiar con la laboral, que -está claro- se verían comprometidos con la solución opuesta.

Por ello no solamente no compartimos el criterio de instancia, sino que sobre todo rechazamos su razonamiento de que carece de lógica que la obligación de sustituir al relevista no alcance el periodo de IT y que sí sea exigible en su prórroga; y discrepamos, precisamente porque en la primera fase [IT propiamente dicha] la empresa sigue cotizando al Sistema [con lo que la jubilación parcial no comporta detrimento para la financiación de la Seguridad Social], mientras que en la segunda [en que la IT está agotada y se produce la mera prolongación de algunos de sus efectos: art. 131 bis LGSS] desaparece la obligación de cotizar y se produce la baja en la empresa [aunque con posibilidad de reincorporación], de forma que la satisfacción de los objetivos de la institución de que tratamos [jubilación/relevo] imponen una nueva contratación, al objeto de que se mantengan simultáneamente el nivel de empleo en la empresa y la integridad financiera del Sistema en los términos anteriores a la jubilación parcial”./RL

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Comienza un nuevo año con expectativas de consolidación de certidumbres. Se nos promete reforma fiscal en profundidad, pero lo más importante entrará en vigor en 2015; ello comportará tiempo intermedio, larga vacatio legis que permitirá el estudio y la reflexión sobre los nuevos principios y el nuevo entramado de criterios, que serán distintos, pero como siempre; y también flaca esperanza en la perdurabilidad, porque se apuesta por soluciones en las que no parece que se crea demasiado, ya que se dejan para cuando se piensa en lo transitorio, lo efímero; hacerlo al final de una legislatura es condenarlo a la modificación y a un retoque más o menos profundo. Después tal vez tengamos que empezar de nuevo. Nuestra labor es tejer u destejer; volver a lo nuevo, que toma casi todo de lo viejo. Nada nuevo bajo el sol; ni en sistemas, ni en ideas. Más de lo mismo siempre, porque en materia fiscal queda muy poco por inventar.

1.- Quedémonos por ahora con algunas posturas administrativas, más o menos acertadas, pero inmediatas en la solución de los problemas de cada día. Comenzando por la resolución de TEAC de 5 de septiembre de 2013, que entiende que, en el caso de construcción de vivienda, el plazo máximo de utilización de la cuenta-vivienda puede alargarse hasta los ocho años desde su apertura, porque la improrrogabilidad cuatrienal debe entenderse condicionada tanto a

la imposibilidad de efectuar en el citado plazo nuevas imposiciones, cuanto a la obligación de destinar la totalidad del depósito a las finalidades legalmente previstas.

2.- La resolución del TEAC de 12 de septiembre de 2013 considera que la exención contenida en la Ley 2/1994 para las novaciones y subrogaciones de los créditos hipotecarios contenidas en las correspondientes escrituras, debe aplicarse a la financiación hipotecaria en general, tanto si se trata de préstamos como de créditos, dado el tratamiento unitario que para todos ellos se utiliza y aplica en la legislación de ITPAJD.

3.- La contestación a la consulta V2739-13, de 17 de septiembre de 2013, permite a la DGT entender que las ayudas económicas públicas a los desempleados son rendimientos del trabajo a efectos del ITPF.

4.- La DGT, en consulta V2644-13, de 4 de septiembre de 2013, entiende que la empresa que no hubiera retenido al trabajador en pagos anteriores de sueldos y salarios no puede posteriormente, al entregarle el finiquito o en otras circunstancias, deducirle ninguna cantidad de sus ingresos ni reclamarle cantidad alguna. /RL

Bolsa de Trabajo Diciembre 2013



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
40/13	11/Diciembre	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA	42



JUSTICIA

¿AÚN NO CONOCE SANTANDER JUSTICIA?

Un servicio exclusivo del Banco Santander para profesionales del mundo de la Justicia.

Descubra todas las ventajas.



Queremos
ser tu banco

 **Santander**
un banco para tus ideas

bancosantander.es
bsan.mobi