



Serafín Castellano
Conseller de Governación y Justicia

“Esta es una tierra de gente valiente que sabe hacer de la debilidad una oportunidad”

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

THOMSON REUTERS

CHECKPOINT



LAS MEJORES CONEXIONES LOGRAN RESULTADOS ÚNICOS

CHECKPOINT **CONNECT**

La única plataforma online que **conecta**, automáticamente, la información relativa a **Vencimientos y Novedades de las áreas Laboral y Fiscal**, con cada uno de tus clientes.

Un servicio innovador que **interrelaciona la información de Checkpoint con tus clientes**, obteniendo un seguimiento centralizado de todas las modificaciones según impacten en cada uno de ellos.

CHECKPOINT **CONNECT**
CONECTA CON TUS CLIENTES



T. 900 40 40 47
microsite.checkpointespana.es/connect
masinfo@thomsonreuters.com



THOMSON REUTERS

04_reportaje/entrevista

Serafín Castellano. *Conseller de Governació y Justicia.*

07_información colegial

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

13_aula técnica

Una curiosa peripecia sobre cotización.

14_noticias sociolaborales

15_jurisprudencia

Comentario Doctrina Sala Social Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social.

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



Serafín Castellano Conseller de Governación y Justicia

“Hay que afrontar el futuro con seriedad, valentía y optimismo”

Los últimos datos vienen señalando el camino de la recuperación económica, ¿cómo saldrá la Comunitat Valenciana de esta crisis? ¿Qué enseñanzas podemos extraer par el futuro?

Ésta es una tierra de emprendedores, de gente valiente, que sabe hacer de la debilidad una oportunidad y así lo estamos demostrando con los últimos indicadores, que hablan por sí solos: la reducción del paro en más de 36.000 personas en marzo respecto al año anterior; la creación de 30 empresas al día durante 2013, que es el mejor dato de los últimos cinco años; lideramos el número de empresarios generadores de empleo en toda España con 7.900 nuevos empleadores en el último año; las exportaciones han crecido más del doble que en el resto de España con un aumento hasta noviembre del 12,9% frente al 5,4 nacional; también crece el Índice de Producción Industrial un 1,7% hasta noviembre mientras en España registra un descenso del 2,2%.

Los datos de turismo también son positivos, hemos liderado el crecimiento de turistas extranjeros con cerca de seis millones de visitantes internacionales en 2013. Además, la confianza de los inversores extranjeros se está notando en la inversión en la Comunitat que casi se ha duplicado al pasar de los 59 millones de euros en 2012 a los 116,5 en 2013.

En definitiva, los datos nos permiten afirmar que la Comunitat Valenciana no sólo va a salir reforzada de esta crisis sino que va a ser la locomotora de la recuperación económica de toda España.

De toda esta crisis, debemos aprender a no negar la situación, sino ser valientes y tomar medidas como las que hemos adoptado desde el Consell, y que son las que están haciendo revertir la situación económica. Por tanto la lección es clara, y no es otra que apostar siempre por las reformas.

¿Cómo se ha transformado el tejido empresarial valenciano tras los últimos acontecimientos?

El tejido empresarial valenciano evoluciona, se adapta, diversifica y traspasa fronteras haciendo de la Comunitat una tierra de posibilidades. Como he dicho antes, la nuestra es una tierra de emprendedores, que se adapta a los nuevos tiempos y el hecho de que el 98% del tejido empresarial de la Comunitat sean pymes es un fiel reflejo de esta forma de ser y entender la vida que tienen los valencianos.

Podemos ver sectores tradicionales como la agricultura que son un pilar fundamental de la economía u otros como el turismo que representan más del 12% del PIB y suponen más del 13% del empleo en la Comunitat y que no se ha ceñido al sol y playa con el que nos identificaban, sino que se ha diversificado y ahora el turismo de salud, de congresos, rural o gastronómico ocupan una parte importante del sector.

En industria, contamos con productores determinantes para el resto de España como el de la cerámica, el mueble o el calzado, además del sector servicios y empresas que se centran en nichos de mercado emergentes relacionados con las nuevas tecnologías.

En definitiva, los distintos sectores se han profesionalizado, han incorporado nuevas técnicas innovadoras y han dado un paso más hacia la globalización para seguir siendo un referente a nivel nacional.

¿Cómo debe enfrentar el futuro la sociedad valenciana?

El futuro se debe afrontar con responsabilidad, con seriedad, con valentía y con optimismo porque se ha gestionado para atajar la crisis y hacer de 2014 el año de la recuperación, en el que los datos macroeconómicos van a empezar a tener su efecto en el bolsillo de los ciudadanos.

Todos, ciudadanos y administraciones hemos aprendido a no gastar más de lo que tenemos, a administrar mejor nuestros recursos. Así lo estamos haciendo desde el Gobierno del Presidente Alberto Fabra impulsando más sociedad y menos administración, con una administración más austera, transparente, eficaz y volcada al ciudadano. En esa línea es en la que vamos a seguir trabajando porque entendemos que es lo que necesita y reclama el ciudadano, para que los políticos dejemos de ser un problema para el ciudadano.

Los Graduados Sociales hemos logrado poder firmar los Recursos de Suplicación, ahora las aspiraciones de la profesión pasan por lograr la firma del Recurso de Casación ¿qué opina de esta reivindicación?

Con este logro se ha completado la presencia y también la representación técnica que suponen los Graduados Sociales en el orden Jurisdiccional Social, por lo que también soy optimista y creo que con el empeño que demuestran y su buen hacer lograran su objetivo de poder firmar el recurso de Casación. Al final, lo que el ciudadano quiere es que entre todos le hagamos las cosas fáciles y con esto se agilizan los tramites al centralizarlo todo en la figura del Graduado Social. Las leyes han de adaptarse a la realidad de la sociedad y no a la inversa.

Otro de los logros recientes es la inclusión en la Ley de Justicia Gratuita, ¿cuál es su opinión?

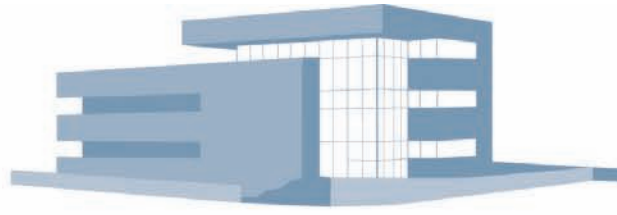
Muy importante puesto que se le da cobertura legal y reconocimiento a la labor que ya se hacía. Quiero recordar que desde el Consell teníamos mucho avanzado en esta materia al dar cabida en la Ciudad de la Justicia de una oficina de información socio laboral en la que diariamente se atiende gratuitamente las consultas de trabajadores, ciudadanos y empresarios.

¿Qué cree que pueden aportar los Graduados Sociales a la sociedad valenciana?

En primer lugar quiero destacar la importante labor que desarrollan los Graduados sociales en la Comunitat, asesorando a más del 80% de pequeñas y medianas empresas de la Comunidad Valenciana. Por ello creo que contribuyen junto con la administración, empresas, sindicatos y ciudadanos a salvaguardar los valores democráticos que se derivan de la interpretación jurídica de las normas sociales.

Su asesoramiento es clave para ayudar a empresas a dirigir su futuro y por tanto es importante poder contar con su experiencia y contacto directo con empresas y trabajadores para trabajar desde el consenso en futuras iniciativas o acciones. /RL

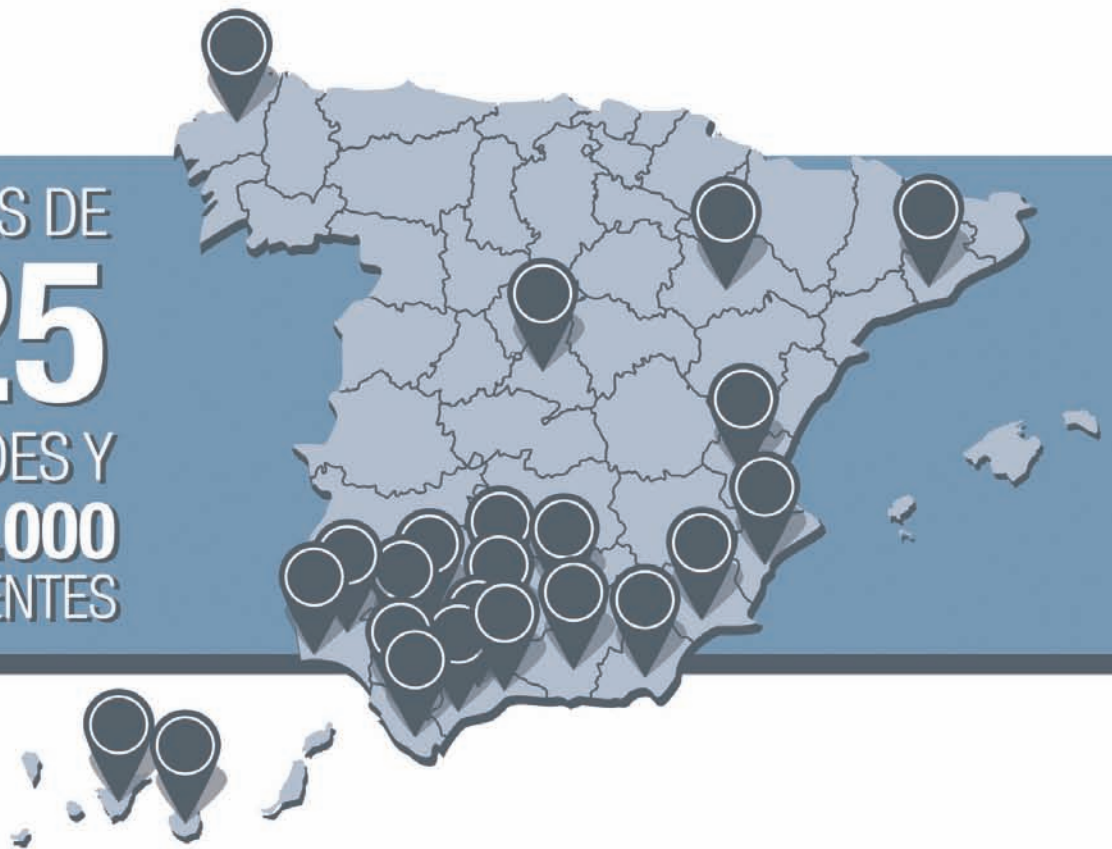




antea

**COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

MÁS DE
25
SEDES Y
15.000
CLIENTES



☎ 902 36 40 70
www.anteaprevencion.com

Mayo

34º CURSO TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES

6, 8, 13 y 15 de Mayo

De 16'30 a 19'30 h. (12h lectivas)

Salón de Actos del Colegio

110€ colegiados

D. Miguel Ángel Andreu López, *Jefe de la Dependencia Regional de Gestión Tributaria de la Agencia Tributaria en Valencia.*

D. José Francisco Calvo Monleón, *Administrador de la AEAT de Valencia.*



Jornada NOVEDADES BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

16 de Mayo

De 09'30 a 13'30 h.

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

30€ colegiados

D. Miguel A. Segovia Cabañes, *Jefe Provincial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

D. José Manuel Mora Lara, *Jefe de la Unidad Especializada en el Área de Seguridad Social.*



5º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES.

ELECCIONES SINDICALES. GARANTIAS.

9 de Mayo

De 9 a 11 h.

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

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



DOCTRINA DE JUZGADOS DE LO SOCIAL, AL DÍA Última Doctrina y Jurisprudencia de los Juzgados y Tribunales en el Orden Jurisdiccional Social

13 de Mayo

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

15€ colegiados

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu, *Magistrado – Coordinador. Juzgado de lo Social número 1 de Valencia.*

Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dols, *Magistrado del Juzgado de lo Social número 12 de Valencia.*

Ilre. Sra. D^a. Sagrario Plaza Golvano, *Secretaria del Juzgado de lo Social número 15 de Valencia.*



Jornada FACEBOOK PARA LOS NEGOCIOS

12 de Mayo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

D. Álvaro Valladares Escutia, *Consultor, docente y conferenciante de Marketing y Reputación Online, Social Media Monitoring, Habilidades Directivas y Emprendedurismo para organizaciones empresariales y escuelas de negocio. CEO en Trendbusters, Responsable de Marketing y formación en Oreste Social Media.*

Jornada NOVEDADES TRIBUTARIAS EN MATERIA DE IMPUESTOS CEDIDOS

22 de Mayo

De 16 a 19 h.

Salón de Actos del Colegio

25€ colegiados

D^a. Consuelo de Rojas Zabala, *Jefa de Sección de Sucesiones, Donaciones y Patrimonio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.*

Jornada Técnica en Gandia:

- PRIMERA JURISPRUDENCIA SOBRE LAS ÚLTIMAS REFORMA LABORALES Y OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS

- NUEVOS SERVICIOS DEL SERVEF

23 de Mayo

De 9 a 14 h.

Casa de la Cultura Márquez de González de Quirós (Paseo Germanías, 13 de Gandia)

15€ colegiados y asociados

Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

Sra. D^a. Gemma Fabregat Monfort, *Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.*

Sr. D. Adolfo Terrasa del Rincón, *Técnico de Empleo-SERVEF.*

Sra. D^a. M^a. Dolores Panach Gil, *Técnico de Empleo-SERVEF.*

COLABORA: ACADEMIA LA GLORIETA, ACTIVA MUTUA, ASOCIACIÓN DE OFICINAS Y DESPACHOS Y SERVEF

Próximamente
* actividades formativas

Junio

Jornada BENEFICIOS DE LAS REDES SOCIALES

4 de Junio

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

D. Álvaro Valladares Escutia, Consultor, docente y conferenciante de Marketing y Reputación Online, Social Media Monitoring, Habilidades Directivas y Emprendedurismo para organizaciones empresariales y escuelas de negocio. CEO en Trendbusters, Responsable de Marketing y formación en Oreste Social Media.

Jornada ASPECTOS FORMALES Y PROCESALES DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSAS OBJETIVAS Y DISCIPLINARIAS

5 de Junio

De 16'30 a 20 h.

Pendiente LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos Caja de Ahorros del Mediterráneo "La Llotgeta" (Pza. del Mercado, 4)

Ilma. Sra. D^a. Concepción Morales Vález, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

COLABORA: SEPIN

6º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral DESPIDOS COLECTIVOS

6 de Junio

De 9 a 11 h.

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

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.



Julio

7º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral ÚLTIMOS CRITERIOS EN MATERIA DE DESPIDOS OBJETIVOS.

4 de Julio

De 9 a 11 h.

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

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



Septiembre

8º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral NOVEDADES DE EXTRANJERÍA

19 de Septiembre

De 9 a 11 h.

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

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



Octubre

9º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

17 de Octubre

De 9 a 11 h.

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

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.



Noviembre

10º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral FLEXIBILIDAD LABORAL

14 de Noviembre

De 9 a 11 h.

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

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.



Diciembre

11º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral 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.

12 de Diciembre

De 9 a 11 h.

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

PONENTE:

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



Próximamente * actividades formativas



Seminario



Los pasados 4 y 5 de marzo se celebró en el Salón de Actos de Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un seminario sobre "Medidas cautelares y derivaciones de responsabilidad".

Los ponentes fueron Antonio Morillo, Abogado Tributarista y ExInspector de Hacienda del Estado y Jaime Igual Gorgonio, Abogado Tributarista.

La inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

Desayuno de trabajo



El pasado 7 de marzo se celebró un nuevo desayuno de trabajo en el Hotel Hospes Porta de la Mar organizado por el Colegio con la colaboración de Academia La Glorieta, en el que se abordaron temas de interés de actualidad jurídico-laboral. En esta ocasión se habló de las próximas campañas de la Inspección de Trabajo con la asistencia como ponente del Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo, Miguel A. Segovia Cabañes.

El desayuno fue inaugurado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

Organizado por el Colegio con la colaboración de Academia La Glorieta.

Taller



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 11 de marzo una taller a cargo de Ignasi Vidal Díez, Profesor Asociado en EADA Business School y Responsable Desarrollo de Negocio en SAGE Despachos Profesionales.

La conferencia trató de cómo vender servicios profesionales sin ser vendedor y fue organizada por Cograsova con la colaboración de SAGE.

La inauguración corrió a cargo de Carmen Pleite, Vicepresidenta del Colegio.



Curso de actualización

ESPECIALIZACIÓN EN EXPEDIENTES DE EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Del 14 al 28 de marzo se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso para la "Especialización en Expedientes de Extinción, Suspensión y Reducción de Jornada". El ponente fue Andrés González Fernández, Graduado Social, Abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales.

La encargada de inaugurar el curso fue Mayte Alcaraz, Vocal de Formación del Colegio.



OFERTA ESPECIAL CERTIFICADOS MÉDICOS



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

Renovación del permiso de conducir

Te lo gestionamos
GRATIS, en el acto,
por **INTERNET**

Presentar Carnet Colegiado



AMPLIOS HORARIOS
De 9:00 a 13:30
De 16:00 a 19:30
(Sábados de 10:00 a 13:00)

25% descuento



C/ Gascó Oliag, 8 - 1º 46010 VALENCIA
e-mail: ipmt@ipmt.es
(Frente Aulario/Fac. Fisioterapia)

CERTIFICADOS MÉDICOS

Conductores
Armas
Seguridad
Patrón de barco
Grúas
Animales peligrosos
Deportes
Colegios, Universidades
Oposiciones
Certificados ordinarios

SERVICIOS ESPECIALES

Pruebas de Esfuerzo
Electrocardiogramas
Espirometrías

Cita previa en

www.ipmt.es

96 3623278

Seminario

CONCURSO DE ACREEDORES Y ESPECIALIDADES TRIBUTARIAS PARA EMPRENDEDORES

Los días 25 y 27 de marzo, el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió un seminario que abordó los Concursos de Acreedores y las Especialidades Tributarias para Emprendedores. Los ponentes fueron Antonio Morillo Méndez, Abogado Tributarista y ExInspector de Hacienda del Estado y Jaime Igual Gorgonio, Abogado Tributarista.

El seminario fue inaugurado por Carmen Pleite, Vice Presidenta del Colegio.



Conferencia

LA MEDIACIÓN EN EL SISTEMA JUDICIAL



El Decano de los Juzgados de Valencia, Pedro L. Viquer Soler, analizó “La mediación en el sistema judicial” en una conferencia que se celebró el pasado 28 de marzo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

A la inauguración asistieron Ricardo Gabaldón y José Molina, presidente y vicepresidente segundo respectivamente de Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

EL COLEGIO FIRMA UN ACUERDO CON GRUPO LA GLORIETA



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia firmó el pasado 5 de marzo acuerdo de colaboración con Grupo la Glorieta, que tiene por objeto entre otras cuestiones el fomento y desarrollo de la enseñanza que Glorieta desarrolla, que imparte una amplia gama de especialidades formativas de ampliación, actualización y reciclaje de conocimientos profesionales a distintos niveles.

El acuerdo fue firmado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y José Aguilar en representación de la empresa Grupo la Glorieta.

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia celebró el pasado 27 de marzo su Asamblea General Ordinaria. En la reunión se aprobó la memoria del pasado ejercicio, las cuentas de 2013 y el presupuesto para 2014.

El nuevo año estará marcado, en palabras del presidente, Ricardo Gabaldón, por el refuerzo de la figura del Graduado Social que otorgará la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita. Asimismo, el Colegio está en conversaciones con la Diputación de Valencia y diversas Concellerías para renovar los convenios vigentes que sirven para facilitar las condiciones de trabajo de los Graduados Sociales.

Además, Gabaldón destacó los servicios que ofrece el Colegio, en especial el área de formación que ha venido obteniendo un respaldo mayoritario de los colegiados.

Por otro lado, el presupuesto para 2014 refleja una contención del gasto que, en ningún caso, derivará en la merma de los servicios y actividades dirigidas a los colegiados.



NOSOTROS les protegemos

EMPRESA LIDER EN LA ADECUACION E IMPLANTACION
DE LA LEY ORGANICA DE
PROTECCION DE DATOS (LOPD)

Adaptando tu empresa a la Ley de Protección de Datos

Además incluimos servicios de

- Asesoramiento permanente
- Defensa jurídica en vía administrativa en materia de Protección de datos
- Redacción de cláusulas de información y consentimiento
- Formación continua a trabajadores en materia de Protección de Datos

Tel.: 673.796.519
e-mail: valencia@prodasva.org
www.prodasva.org

PROD ASVA
®

UNA CURIOSA PERIPECIA SOBRE COTIZACIÓN

Artículo de Antonio V. Sempere Navarro, publicado en "Actualidad Jurídica Aranzadi" num. 879/2014

El RD-ley 1/2014, de 24 enero, de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas (BOE 25 enero) incluye una modificación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, para «adaptar» esta norma «a determinados aspectos sustantivos del régimen jurídico existente en material de cotización». Esta temprana y pequeña rectificación viene a enmendar un curioso entuerto que se había generado por lo siguiente:

El RD-ley 16/2013, de 20 diciembre (BOE del 21) rectificó un par de aspectos sobre cotización contemplados en la LPGE para 2014, que finalizaba en ese momento su tramitación parlamentaria.

Pero la Ley 22/2013, de 23 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014 se publicó en el BOE del 26 diciembre y no acogió lo anterior.

Puesto que la norma anterior no puede modificar o condicionar la posterior de idéntico rango, la perplejidad y las dudas aplicativas fueron inevitables. Aunque ello aumente la sensación de vértigo, lo cierto es que ahora quedan las cosas donde el legislador (gubernamental) pretendía. Veamos el detalle.

El RD-ley 16/2013, de 20 diciembre. Esta norma equiparaba la cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial –igualándola a la de los contratos indefinidos–, y para ello estableció que el tipo «previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014» se reduciría en un 1%.

También estableció que para los autónomos incluidos en el RETA que en algún momento de cada ejercicio económico hubieran tenido contratados al menos a diez trabajadores simultáneamente, la base mínima de cotización para el ejercicio siguiente tendría una cuantía igual a la correspondiente para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General.

La Ley 22/2013, de 23 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014. Esta Ley no incorporó la reducción del tipo de cotización por desempleo en los contratos a tiempo parcial de duración determinada; en cuanto al incremento de la base mínima de cotización de los autónomos, lo restringió a quienes en algún momento de 2013 hubieran tenido contratados simultáneamente al menos a cincuenta trabajadores (y no diez).

El problema. Con este panorama, no estaba claro si debía entenderse que la norma posterior había derogado tácitamente a la

anterior, dejando sin efecto los cambios (técnicamente así había sido) o, por el contrario, que la Ley de Presupuestos Generales del Estado debía considerarse modificada antes incluso de su nacimiento por el Real Decreto-ley, cuyos cambios se mantenían (lo que era jurídicamente inviable –pues no cabe modificar lo que aún no existe–, pero se ajustaba a lo pretendido por el Gobierno).

La solución. El RDley 1/2014, de 24 enero, despeja la confusión generada y se propone «integrar en el ordenamiento jurídico las distintas normas aplicables en la materia», para «reforzar la seguridad jurídica». Su artículo 11 modifica la LPGE, incorporando lo que había dispuesto el RD-ley 16/2013. De este modo, desaparece la dicotomía normativa y las consecuentes dudas, con el siguiente resultado:

Desde el 1 de enero de 2014 el tipo de cotización por desempleo en la contratación de duración determinada a tiempo parcial es del 8,3 %, del que el 6,7% corre a cargo del empresario y el 1,6% del trabajador.

Desde el 1 de febrero de 2014 para los autónomos que en algún momento de 2013 hayan tenido contratados simultáneamente al menos a diez trabajadores, la base mínima de cotización se igualará a la del grupo de cotización 1 del Régimen General. A la cotización de enero, por tanto, se aplica la redacción original de la LPGE (que exigía al menos 50 trabajadores para que operase la referida equiparación). Al no retrotraer los efectos de este incremento de la cotización, se evita la eventual tacha de inconstitucionalidad por vulneración del art. 9 CE.

Valoración. La vertiginosa sucesión de cuatro regímenes jurídicos pone de relieve lo anómalo del supuesto: por unos días daba la impresión de que las cosas eran del revés y «lex anterior derogat posterior»; la enojosa situación ha sido remediada mediante un nuevo Real Decreto-ley, convertido este tipo de norma ya en un verdadero comodín normativo. Que se haya acudido a este expediente, en lugar de a una vergonzante corrección de errores o a una forzada interpretación (administrativa) no deja de ser una buena noticia, por más que no lo bastante como para impedir que quede en evidencia lo arriesgado de reformar la LPGE al tiempo que se tramita.

Al cabo, podemos seguir confiando en el principio de modernidad (lex posterior derogat anterior), en la seguridad jurídica y publicidad de las normas, en la propia coherencia del ordenamiento jurídico. Otra cosa es que alguno de sus componentes nazca con excesiva precipitación y provoque enojosas situaciones./RL

Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, reitera su compromiso con el aumento de mujeres en puestos directivos

Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, de acuerdo con múltiples estudios, es positivo porque supone mejorar la eficiencia y la eficacia en la gestión y por ello el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad asegura estar comprometido con el aumento de la presencia femenina en puestos directivos, y trabaja con el sector empresarial para lograr este objetivo.

La ministra Ana Mato ha señalado que “queremos avanzar hacia la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito público e incrementar la participación de las mujeres en puestos de dirección del ámbito económico”.

Desde el Ministerio señalan que alcanzar esta meta no es fácil, ya que la tasa de actividad de las mujeres está hoy 13 puntos por debajo de la de los hombres y las mujeres siguen empleadas, mayoritariamente, en sectores peor retribuidos y valorados, y por ello, explican, “el Gobierno ha optado por la fórmula de los acuerdos voluntarios, que ha demostrado mejores resultados que la imposición de medidas normativas”.

En este sentido, la ministra ya firmó, el pasado mes de enero, los primeros Acuerdos Voluntarios con una treintena de las principales empresas de nuestro país, en virtud de los cuales las empresas se comprometen a incrementar la presencia de mujeres en comités de dirección hasta un 20% o cinco puntos porcentuales en los próximos cuatro años y a presentar un informe bianual para evaluar su progresión o bien tomar medidas contra los desequilibrios que aún persisten.

Tras la firma de estos primeros acuerdos, el Ministerio negocia con otras compañías interesadas en sumarse a esta iniciativa para incrementar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.

El avance en los acuerdos voluntarios con empresas y el aumento de la participación femenina en todos los ámbitos es, de este modo, uno de los ejes principales del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2016, recientemente aprobado por el Gobierno.

El Congreso debate el contrato único con indemnización creciente

El Pleno del Congreso debate el pasado 18 de marzo la proposición de ley presentada por UPyD para crear un contrato único indefinido con una indemnización creciente en función de los años trabajados y con una mayor racionalidad en las bonificaciones y reducciones de cuota a la Seguridad Social que se pueden aplicar.

UPyD asegura que con el contrato único se podría reducir la segmentación del mercado de trabajo, luchar contra la precariedad, y simplificar las cargas administrativas “realmente, y no con campañas de publicidad engañosa como la supuesta reducción de modelos” que ha aplicado el Ministerio de Empleo. El contrato único también redundaría, según esta formación política, en una mayor flexibilidad para las empresas, garantizando a la vez la seguri-

dad para los trabajadores.

Así, se podrían firmar contratos por tiempo indefinido o para cubrir una interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto. Los contratos por obra y servicio no podrán tener más de dos años de duración (ampliables doce meses más por convenio colectivo). Transcurrido ese plazo, no se podría alegar como causa objetiva de despido el fin de la obra o servicio.

Por otra parte, se acepta que se pueda acordar la existencia de un periodo de prácticas siempre y cuando se firme dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o de ocho años si el contrato es para un trabajador con capacidad reducida o limitada. No obstante, este periodo deberá realizarse en un puesto que permita obtener una experiencia profesional “adecuada al nivel de estudios o formación cursada” y su duración deberá ser de entre los seis meses y los dos años.

Al margen del contrato en prácticas también se podrá acordar con trabajadores mayores de 16 años sin cualificación profesional un periodo de formación, alternando la actividad laboral retribuida con actividad formativa en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, incluido el universitario.

Los contratos laborales a víctimas de violencia de género se han multiplicado por siete en España durante los dos últimos años

Los contratos a mujeres víctimas de violencia de género se han multiplicado por siete durante los dos últimos años, ya que los 138 con los que se cerró el ejercicio 2011 han aumentado hasta 963 al final de 2013.

La cifra supone, además, un incremento considerable respecto a los registros de 2012, cuando se formalizaron 325. Por tanto, al término del año pasado se cerraron más contratos que nunca antes, y todo ello gracias a la implicación de las más de 50 empresas que integran la Alianza por una Sociedad Libre de Violencia de Género, una iniciativa pionera en el mundo que sitúa a España en la vanguardia de la integración e inserción socio-laboral de las mujeres que han sufrido malos tratos. La ministra Ana Mato ha destacado en este sentido que su Departamento trabajará desde ya por sumar a más empresas a esta iniciativa, y así, favorecer que las contrataciones sigan subiendo.

Así se lo ha trasladado la ministra a la directora ejecutiva de ONU-Mujeres, la sudafricana Phumzile Mlambo-Ngcuka, durante la reunión que ambas celebraron previamente a la apertura, en la sede de Naciones Unidas, de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (CSW, en sus siglas en inglés), un foro al que España acudió con la pretensión de ofrecer su amplia experiencia en la lucha contra la lacra de la violencia sobre las mujeres.

Proteger a la mujer superviviente de la violencia de género a través de la inserción sociolaboral es el objetivo esencial que se ha marcado la Alianza de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género. Todas las entidades que la forman (56), lanzan campañas de sensibilización pero además,

34 de ellas se han comprometido además a dar una oportunidad laboral a estas mujeres supervivientes.

La atención prioritaria a las mujeres que han sufrido o sufren los malos tratos también ha tenido eco en el aumento hasta los 6,5 millones de euros de la financiación que, a través de las subvenciones sociales por el IRPF, han recibido este año las organizaciones que trabajan con víctimas de la violencia de género. Es medio millón más que la distribución total de 2013. El ascenso de esta cuantía se enmarca en el aumento global que este año se ha dirigido a programas sociales de ayuda a la mujer: 11,6 millones de euros, un 5% más.

Fátima Báñez asegura que “se está empezando a crear empleo neto”

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, señaló durante la inauguración de las Jornadas organizadas por la Asociación para el Progreso de la Dirección sobre el mercado de trabajo, que las medidas adoptadas por el Gobierno, entre las que ha destacado la Reforma Laboral y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, han permitido “frenar la sangría del paro y facilitar la incipiente creación de empleo”.

Báñez afirmó que las reformas y medidas puestas en marcha por el Gobierno están ya dando sus frutos, como muestra la positiva evolución del paro registrado, que según la titular de Empleo ha pasado de crecer a un ritmo anual del 12,5% a reducirse a un ritmo superior al 4,5%.

El número de parados registrados descendió el pasado mes de febrero en 1.949 personas y la afiliación a la Seguridad Social, que acumula ya seis meses de crecimiento ininterrumpido, creció en febrero en 38.694 personas, alcanzando los 16.212.304 ocupados.

La titular de Empleo y Seguridad Social señaló que éstos son “datos esperanzadores que demuestran que se ha estabilizado el mercado de trabajo en nuestro país y que, pese al leve crecimiento económico, la economía comienza a crear empleo neto”.

Para Báñez la gran novedad, es que por primera vez, tras 68 registros mensuales negativos, la afiliación media a la Seguridad Social ha vuelto a crecer con respecto al mismo dato del año anterior. “Hoy podemos decir que hay 61.557 personas afiliadas más a la Seguridad Social, que el mismo mes del año anterior”, destacó.

En su intervención, la ministra señaló que la Reforma Laboral está cumpliendo con el objetivo de situar el despido como último recurso y ha dinamizado la negociación colectiva. Y destacó dos datos que lo reflejan: la reducción del número de trabajadores afectados por despido colectivo, que han disminuido un 21,4% en 2013, y el incremento de los nuevos convenios colectivos de empresa y los convenios de sector, que el año pasado aumentaron un 92,2% y un 97,8%, respectivamente.

“Las medidas de flexibilidad interna han posibilitado a los empresarios medidas alternativas al despido y han permitido que la situación de paro se estabilizara”, aseguró. [/RL](#)

Comentario Doctrina Sala Social Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social



José Vicente Buenaventura Barberá
Graduado Social - Abogado socio de
Buenaventura Nicolau Abogados

SENTENCIA 123/2012 AUDIENCIA PROVINCIAL DE ALICANTE 15-3-2012

Concurso declarado culpable por no instar la empresa procedimiento de despido colectivo.

“Es cierto que la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 23 de febrero de 2011) matiza la naturaleza de la llamada responsabilidad por déficit concursal prevista en el anterior artículo 172.3 de la Ley Concursal separándose de la llamada responsabilidad-sanción y aproximándose a la responsabilidad resarcitoria o por daño; sin embargo, en este caso aunque se acentuara el significado de la llamada responsabilidad por daño o resarcitoria, la responsabilidad fijada en la Sentencia de instancia es imputable subjetiva y objetivamente a las dos personas afectadas por la calificación (Administradores de hecho o de derecho) pues esa cuantía comprende la agravación de los gastos sociales al no haber instado la extinción colectiva de las relaciones laborales.”

AUDIENCIA NACIONAL SENTENCIA 4-9-2013. RECURSO 240/2013 CÓMPUTO DE EXTINCCIONES PARA DETERMINAR LA NECESIDAD DE ACUDIR A DESPIDO COLECTIVO.

La aplicación del artículo 51 requiere la concurrencia de tres elementos: El elemento numérico -número de trabajadores afectados-, el temporal -en un periodo de 90 días- y el causal -causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

El T.S. exige, como requisitos constitutivos para que la empresa esté obligada a promover despido colectivo, que se superen los umbrales del art. 51.1 ET en un periodo de 90 días y que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en cuyo caso deberán computarse, además de los despidos producidos por dichas causas, cualesquiera otro que no esté basado en motivos inherentes a la persona del trabajador distinto de los previstos en el art. 49.1.c ET.

La cuestión que se suscita es si la empresa demandada debió promover un despido colectivo, como defiende la parte demandante o, por el contrario, actuó debidamente, por cuanto no despidió más que a veintiún trabajadores por causas organizativas o productivas, siendo irrelevante, por consiguiente, que en el periodo de referencia despidiera a más trabajadores con base a lo dispuesto en el art. 54.2.d ET , puesto que dicha causa es inherente a la persona del trabajador, a pesar de que admitiera la improcedencia de la mitad de los despidos disciplinarios adoptados.

La Sala considera acertada la tesis de la demandante, por cuanto se ha acreditado, que en el periodo de referencia despidió disci-

plinariamente a 78 trabajadores, aunque admitió a continuación la improcedencia de los despidos de la mitad de los despedidos y se reconoció judicialmente la improcedencia de uno de los despidos. - Dicha actuación demuestra cumplidamente, que dichos trabajadores fueron despedidos por motivos no inherentes a sus personas, al ser impensable que la empresa despidiera disciplinariamente en un periodo muy reducido de tiempo a tantos trabajadores para admitir, sin controversia acreditada, que la mayoría de dichos despidos eran improcedentes, puesto que dicha actuación acredita por sí misma la ausencia de causa disciplinaria, lo cual constituye un fuerte indicio de fraude de ley, por cuanto el reconocimiento de improcedencia permite presumir que los despidos disciplinarios encubrían su verdadera causa, que era económica, técnica, organizativa o de producción, de conformidad con lo dispuesto en el art. 6.4 CC . - La Sala, pone de manifiesto que no pretende equiparar mecánicamente el reconocimiento de la improcedencia de un despido disciplinario con la concurrencia de fraude de ley, por cuanto dicha actuación empresarial puede deberse a una transacción legítima. Sin embargo, cuando se despiden masivamente por causas disciplinarias a trabajadores en un corto periodo de tiempo, se reconoce la improcedencia de la mitad de esos despidos y se declara judicialmente la improcedencia de otro, sin que se haya acreditado por la empresa que hubo una transacción efectiva con los trabajadores, a los que reconoció la improcedencia del despido, se debe concluir necesariamente que dichos despidos disciplinarios carecían de causa disciplinaria, por lo que no estaban causados en motivos inherentes a las personas de los trabajadores afectados.

Por consiguiente, probado que en el periodo de referencia, además de los veintidós despidos por causas organizativas o productivas, la empresa despidió por causas no inherentes a las personas de los trabajadores a otros treinta y cinco trabajadores, se hace evidente que superó con creces los umbrales, requeridos por el art. 51.1 ET , para realizar un despido colectivo. - Por consiguiente, no habiéndose realizado el periodo de consultas, exigido por el art. 51.2 ET, procede declarar la nulidad del despido, a tenor con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS.

T.S.J. NAVARRA 26-6-2013 RECURSO 136/2013. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES TRABAJO. POSIBILIDAD DE RESOLUCIÓN CONTRACTUAL AUNQUE 'LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL SEA ILEGAL.

La empresa alega la falta de acción e inadecuación de procedimiento, entendiendo que no es posible reclamar la extinción de la relación laboral al amparo del citado artículo 41.3 del Estatuto,

16_jurisprudencia

en los supuestos en los que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo resulta ser ilegal por no haberse atendido al procedimiento legalmente establecido, o no haberse observado los requisitos formales exigidos en el mismo precepto, de esta manera, en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo se cuestiona en fase de recurso, la ausencia de un perjuicio efectivo y real, entendiéndose que la modificación de condiciones que no cumple con los requisitos formales establecidos en el artículo 41.3 no puede surtir efectos y, en conclusión, no puede desencadenar la irrogación de un perjuicio real.

El motivo se desestima. La medida modificativa sí ha surtido efectos, teniendo el carácter de decisión ejecutiva y desplegando una pretendida eficacia que exige la adaptación del trabajador a su contenido. El trabajador, por tanto, queda sujeto a su cumplimiento sin perjuicio de las posibles opciones de reacción ante la misma incluyendo, por supuesto, la presentación de la demanda que dio origen al presente procedimiento, pues su interposición no tienen en ningún caso eficacia suspensiva de la repetida modificación acordada, siendo así que la misma puede cumplir o no cumplir los ya repetidos requisitos formales sin que tal cuestión implique una imposibilidad de aplicación.

La empresa acordó y aplicó la modificación que se cuestiona, no habiendo decidido postergar su eficacia o limitarla, ni suspenderla reponiendo al trabajador, siquiera transitoriamente, en las condiciones precedentes.

Por lo tanto, el trabajador ha debido ajustarse a las determinaciones adoptadas alterando el régimen de su prestación laboral y adaptándolo al sistema de trabajo por turnos de mañana y tarde solamente de mañana o incluso de mañana, tarde y noche, viendo tal sistema alterado en distintas ocasiones. De todo ello se colige que efectivamente el actor debe prestar su trabajo en un régimen de horario gravoso y perjudicial en los términos aquí relevantes, afrontando repetidos cambios de turno y experimentando, en fin, un efectivo perjuicio justificativo de su actuación cuya apreciación conduce a rechazar la existencia de la infracción denunciada de contrario en el presente motivo, que debe ser por lo tanto desestimado.

JUZGADO SOCIAL 2 DE SAN SEBASTIÁN AUTOS 412/2013. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES TRABAJO

El trabajador demandante interesaba que se declarase la nulidad de la modificación operada, en base a la existencia de fraude de ley al no haberse seguido los requisitos formales necesario en el expediente de suspensión tramitado. Alega que la persona que actuaba en representación de los trabajadores era parte de la empresa, habiendo actuado como tal en otros expedientes, no habiendo sido elegido democráticamente. Alega igualmente que no se cumplen los requisitos necesarios referidos a la comisión a nombrar cuando no existe representante legal de los trabajadores, y que tampoco se acreditaba el calendario de reuniones, no siendo válido el Acuerdo.

Se hace referencia por parte de la magistrada al artículo 41.4 al que se remite el artículo 47 del ET que establece que sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de

los trabajadores, de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Considera la magistrada que el actor pretende equipar erróneamente los procesos electorales sindicales, con la imposibilidad de que un trabajador que ostente poderes específicos en una empresa no pueda ser elegido en condición de trabajador, que lo es, para representar a éstos en la comisión a que hace referencia el artículo 47 del ET en relación con el artículo 41 del mismo texto legal.

Considera igualmente que tampoco constituye causa de nulidad el nombrar un único representante en la citada comisión, teniendo en cuenta además que son cuatro los trabajadores de la empresa y que la norma no impone un mínimo sino un máximo de tres.

JUZGADO SOCIAL 4 DE SAN SEBASTIÁN SENTENCIA 141/2013 DE FECHA 15-4-2013. TRASLADO POR CONFLICTIVIDAD A MÁS DE 100 KM DE DISTANCIA.

Movilidad Geográfica. Traslado de una trabajadora con más de 30 años de antigüedad en el centro de trabajo a otro que se encuentra a 100 km en base a una denuncia del Comité de Empresa y posterior investigación por parte de la empresa
Para abordar el comentario de esta sentencia, es necesario acudir a los hechos declarados probados en la misma que relatamos a continuación:

1.- La trabajadora viene prestando sus servicios para la empresa desde hace más de 30 años con la categoría profesional de directora de enfermería en el centro de trabajo que la empresa tiene en San Sebastián.

2.- Las tareas que realiza la actora consisten en la organización, dirección, coordinación y supervisión del trabajo de las ochenta enfermeras que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la localidad de San Sebastián.

Dentro de estas tareas se incluyen la organización del calendario de trabajo anual del centro, así como la elaboración de los turnos

de trabajo, la cobertura de las ausencias que puedan producirse o la elaboración del calendario de las vacaciones anuales.

3.- El modo en el que la trabajadora realiza sus funciones ha generado malestar entre la mayoría de las personas que están a su cargo, las cuales finalmente pusieron esta situación en conocimiento del comité de empresa del centro de trabajo, siendo el detonante de esta denuncia unos hechos ocurridos entre los días 18 y 21 de Noviembre del 2.012. El 28 de Noviembre del 2.012, el comité de empresa del centro de trabajo, trasladó la denuncia que había recibido de los trabajadores a la Dirección del centro de trabajo.

4.- Durante el año 2.012 la empresa estaba elaborando un protocolo de actuación para investigar las denuncias de acoso en el trabajo que pudieran producirse en la empresa, protocolo que fue aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

5.- El 5 de Diciembre del 2.012, la Dirección de la empresa remitió una carta a la trabajadora, en la que le comunicaba que había decidido activar el protocolo acordado para investigar las denuncias de acoso, y en virtud de ello acordaba concederle un permiso retribuido de treinta días, que podría ser prorrogado mientras durara la investigación de los hechos objeto de la actuación.

La investigación de los hechos denunciados por el comité de empresa del centro de trabajo se prolongaron en el tiempo, y la Dirección del centro de trabajo remitió un burofax a la actora el 3 de Enero del 2.013 comunicándole que se ampliaba el permiso retribuido que estaba disfrutando hasta el 4 de Febrero del 2.013, y el 1 de Febrero del 2.013 le remitió otro burofax por el que le comunicaba la prórroga del permiso retribuido que estaba disfrutando hasta el 4 de Marzo del 2.013.

6.- A la vez que se investigaban los hechos denunciados por el comité de empresa del centro de trabajo, se iniciaron conversaciones entre la empresa y la trabajadora, con la intención de encontrar una salida a la situación que se había creado en torno a su persona, negociaciones que fracasaron pues ambas partes no fueron capaces de lograr un acuerdo.

7.- Al fracasar las negociaciones que estaban llevando a cabo empresa y trabajadora, el 20 de Febrero del 2.013 se celebró una reunión a la que acudieron la Dirección del centro de trabajo, responsables provinciales de la empresa y miembros del comité de empresa de ese centro de trabajo, y en la que se acordó el traslado de la trabajadora a la oficina autonómica de la empresa en Gasteiz, como la mejor opción para terminar con la situación creada en el centro de trabajo de San Sebastián.

Los miembros del comité de empresa presentes en esa reunión se mostraron conformes con la decisión adoptada en esa reunión de trasladar a la trabajadora a la oficina autonómica de la empresa en Gasteiz.

8.- El 8 de Marzo del 2.013, la empresa entregó una carta a la trabajadora en la que le comunicaba su traslado a la oficina autonómica del País Vasco en Gasteiz con efectos desde el 15 de Abril del 2.013.

9.- Entre las localidades de San Sebastián y Gasteiz hay aproximadamente una distancia de cien kilómetros, y ambas ciudades se encuentran comunicadas por varias autopistas y autovías, por

tren, y cuentan con varias líneas de autobuses que unen ambas ciudades diariamente.

Desestimadas las causas de nulidad que plantea la actora, la siguiente cuestión que se examina es si la medida adoptada, esto es el traslado de la actora a la oficina autonómica de la empresa en Gasteiz está o no justificada, ya que a juicio de la actora no existen razones objetivas que justifiquen su traslado a un puesto de trabajo que se encuentra a cien kilómetros de distancia del puesto que ha ocupado durante más de treinta años.

Del examen de la prueba practicada en el acto de juicio, resulta que la medida adoptada por la empresa es una medida que por lo menos sorprende, pues acuerda el traslado de una persona que lleva trabajando más de treinta años en un mismo centro de trabajo, a otro que se encuentra a cien kilómetros de distancia, y ello en base a una denuncia escueta del comité de empresa, y en la que no se hace referencia a ningún hecho concreto, y en base a esta denuncia, la Dirección de la empresa inicia toda una investigación, en la que se ven involucradas las tres cuartas partes de la plantilla del centro de trabajo, pues se toma declaración a noventa y siete trabajadores, y finalmente se toma una medida en la que están de acuerdo tanto la Dirección del centro de trabajo, como los representantes de los trabajadores, esto es los miembros del comité de empresa, lo cual también es un hecho cuando menos sorprendente.

Esta serie de circunstancias que concurren en este caso, solo se pueden comprender desde el punto de vista de la existencia de una situación largamente larvada, de la que eran conocedores tanto la Dirección de la empresa como los representantes de los trabajadores, de la que quizás no fuera consciente la propia actora, pues de otro modo le hubiera puesto remedio, y que un hecho aparentemente inocuo ha puesto de manifiesto en toda su crudeza y ha obligado a la empresa y a la representación de los trabajadores a adoptar las medidas que han considerado más adecuadas para poner fin a una situación que no solo se prolongaba en el tiempo, sino que amenazaba con alcanzar mayores cotas de enfrentamiento, entre la actora y los trabajadores a su cargo.

Esta situación, que es la que subyace en el fondo de todo este asunto, es el modo en el que la actora tiene de ejercer sus funciones de directora de enfermería, teniendo a su cargo a un total de ochenta enfermeras, y que es un modo que le lleva a crear una situación de miedo y tensión entre los trabajadores a su cargo, y que ha sido así durante un largo periodo de tiempo, de hecho los propios trabajadores están de acuerdo con la medida que la empresa ha adoptado, lo que en principio sería contrario a sus intereses, por el precedente que supondría para otros trabajadores de la empresa.

La sentencia entiende que la medida que ha adoptado la empresa en relación a la actora es adecuada y proporcionada a la situación que pretende corregir, pues le saca del centro de trabajo en el que se había creado la situación de tensión, le traslada a otro centro, que si bien está lejos de su centro de origen no le implica un cambio de residencia, y las tareas que se le van a asignar, la coordinación de los centros socio sanitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, son tareas que permiten aprovechar la experiencia de la actora, pero sin que tenga personal a su cargo, por lo que difícilmente se pueden volver a reproducir situaciones como las que dieron lugar a esta medida./RL

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 de 19 de diciembre de 2013, recurso de casación 37/2013. **Despido colectivo. Es ajustada a derecho la decisión extintiva llevada a cabo por una Agrupación de Interés Económico con cuantiosas pérdidas, sin que proceda declarar la existencia de grupo de empresas ni, en consecuencia, la responsabilidad solidaria de todas las demandadas. Concepto de grupo de empresas.**

2.- Resumen del régimen jurídico de la AIE.- El planteamiento recurrente, tanto en orden a la ya tratada revisión de los HDP, cuanto -sobre todo- en relación con el examen del Derecho aplicado que acto continuo examinaremos, claramente prescinde del significado y regulación legal de la AIE [Ley 12/1991, de 29/Abril], que son partida inexcusable para entender y resolver la cuestión que en autos se plantea.

Señalemos, en primer término, que se trata de una moderna figura procedente del Derecho francés y con antecedentes en la LAUE [Ley 196/1963, de 28/Diciembre], a la que la Ley 12/1991 no le atribuye una perfilada naturaleza jurídica, hasta el punto de que doctrinalmente se le sitúa a veces como figura auténticamente societaria, otras como entidad mercantil de carácter meramente asociativo, y finalmente también como institución de nuevo cuño que pivota entre un tipo autónomo desvinculado de cualquier modelo societario y una sociedad regular colectiva. En todo caso se presenta -se dice en doctrina- como una «sociedad órgano» de una «unión de empresas» o «joint venture».

Pero con independencia de este discutible encuadramiento jurídico, lo importante -a los efectos de la presente litis- es su concreto régimen jurídico, del que no se puede pasar por alto: a) que la AIE tiene «personalidad jurídica y carácter mercantil» [art. 1]; b) que «no tiene ánimo de lucro para sí misma» y su exclusiva finalidad «es facilitar el desarrollo o mejorar los resultados de la actividad de sus socios» [art. 2]; c) que su objeto «se limitará exclusivamente a una actividad económica auxiliar de la que desarrollen sus socios» [art. 3]; d) que sus socios «responderán personal y solidariamente entre

sí por las deudas» de la AIE y en forma «subsidiaria» de ella [art.5]; e) que en su escritura habrá de constar el «capital social, si lo tuviere, con expresión numérica de la participación que corresponde a cada socio, así como las aportaciones de bienes o derechos» [art. 8]; f) que los acuerdos habrán de adoptarse por los socios, sin perjuicio de la posible existencia de Administradores [arts. 10 a 12]; g) que la AIE se disolverá -entre otras causas- por «acuerdo unánime de los socios» y por «conclusión de la actividad que constituye su objeto o por imposibilidad de realizarlo» [art. 18]; h) que «los beneficios y pérdidas procedentes de las actividades de la Agrupación serán considerados como beneficios de los socios y repartidos entre ellos en la proporción prevista en la escritura o, en su defecto, por partes iguales» [art. 21]; e i) que los socios «llevarán en sus registros contables cuentas perfectamente diferenciadas para reflejar las relaciones que, como consecuencia de la realización del objeto de la Agrupación, mantengan con ella» [art. 28].

QUINTO.- 1.- Necesaria caracterización del Grupo de empresas.- Desde el punto y hora en que el recurso sostiene la existencia -en autos- de un Grupo «patológico» y que esta patología comportaba que el interlocutor válido en el despido colectivo hubiese sido el Grupo en su totalidad [con la consiguiente declaración de nulidad de los despidos acordados en el ERE], por elemental lógica nuestra consideración al respecto ha de ir referida a la caracterización jurisprudencial del grupo de empresas y a sus posibles responsabilidades laborales. Y en ello seguiremos, aunque muy resumidamente y remitiéndonos a la copiosa jurisprudencia en ella citada, las indicaciones efectuadas por la STS 27/05/13 -rco 78/12 -, dictada por el Pleno de la Sala, y plasmadas en sus fundamentos octavo y noveno.

2.- Evolución jurisprudencial en la materia.- En el tratamiento jurisprudencial de la materia, que parte de las SSTS de 05/01/68 y 19/05/69, se ha pasado de una inicial concepción en la que la pertenencia al Grupo se consideraba un dato irrelevante desde la perspectiva laboral [porque se

acepta la independencia jurídica y la responsabilidad separada de las sociedades del grupo, sin perjuicio de que se aceptasen desviaciones en excepcionales supuestos en los que se aplicó el principio de la realidad en la atribución de la condición de empresario], al más moderno criterio -muy particularmente desde la *STS 03/05/90* que sistematiza la doctrina- en el que persiste la regla general de responsabilidad separada de las sociedades integrantes del grupo, pero se admite la trascendencia laboral del referido Grupo cuando concurren ciertos elementos adicionales.

Con arreglo a esta doctrina -tradicional- el principio del que se partes es que el «grupo de sociedades» es una realidad organizativa en principio lícita y que «el grupo de empresas a efectos laborales» [con efectos que se manifiestan, sobre todo, en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo] no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil, sino que viene determinado por una serie de factores atinentes a la organización de trabajo y que fueron sistematizados a partir de la *STS 03/05/90*. Doctrina que rectificamos en parte, porque el concepto de «grupo de empresas» ha de ser -y es- el mismo en las distintas ramas del Ordenamiento jurídico, siquiera en sus diversos ámbitos - mercantil, fiscal, laboral- pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas; concretamente, en el campo del Derecho del Trabajo es dable sostener una responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del «grupo» cuando en el mismo concurren los factores adicionales de los que posteriormente trataremos.

SEXO.- 1.- Criterios constantes en torno al «Grupo de empresas».- En concreto, ha sido criterios constantes de la Sala los que a continuación se indican:

a).- Que «no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son».

b).- Que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas.

c).- Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial».

2.- Elementos que tradicionalmente comportaban la responsabilidad del Grupo.- Para lograr aquel efecto de responsabilidad solidaria, hace falta un componente adicional que esta Sala ha residenciado tradicionalmente en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: a) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y d) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección”.

3.- Precisiones actuales sobre tales elementos.- Pero en ese relato de componentes añadidos -determinantes de responsabilidad solidaria- han de hacerse las siguientes precisiones: a) que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque ésta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél; b) que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales, tiene una proyección individual [prestación de trabajo indistinta] o colectiva [confusión de plantillas] que determinan una pluralidad empresarial [las diversas empresas que reciben la prestación de servicios]; c) que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio, y tampoco es necesariamente derivable -aunque pueda ser un indicio al efecto- de la mera utilización de infraestructuras comunes; d) que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica»; e) que con el elemento «creación de empresa aparente» -íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo»; y f) que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio -determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.

4.- Enumeración resumida de elementos adicionales.- De esta forma, la enumeración de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

20_jurisprudencia

SÉPTIMO.- 1.- Base de la denuncia recurrente.-

Como hemos indicado más arriba, la denuncia jurisprudencial que el recurso hace parte del presupuesto de estamos en presencia de un grupo «patológico», y por ello se predica de él la responsabilidad laboral de todos sus miembros componentes, a los que atribuye cualidad empresarial única, y tal presupuesto y conclusión los deduce de los ya referidos elementos de dirección única, unidad externa, confusión patrimonial y confusión de plantillas, que constituían objeto primordial de la revisión de los HDP y que hemos rechazado en el apartado «2» del FJ segundo. Y aunque bastaría esa sola circunstancia para rechazar la denuncia, de todas formas el deseo de proporcionar una más cumplida motivación, adecuada a la complejidad e importancia del tema a resolver, nos mueve a hacer algunas consideraciones en torno a la intrascendencia o inexistencia de los «elementos adicionales» que el recurso invoca como determinantes de la responsabilidad laboral del Grupo”.

STS de 19 de noviembre de 2013, recurso de casación para la unificación de doctrina número 2800/2012. Extinción del contrato a instancia del trabajador por incumplimiento del empresario de sus obligaciones de pago del salario. Procede la extinción al existir retrasos en el pago del salario entre uno y dos meses durante un periodo superior a un año, aunque en el momento del juicio no existiera cantidad salarial alguna pendiente de abono.

“La cuestión debatida consiste en resolver si los retrasos en el abono del salario del trabajador durante el periodo de febrero de 2010 a octubre de 2011 constituyen causa justa para decretar la extinción del contrato a instancia del trabajador, al amparo del artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores .

Pone de relieve la STS/IV de 9 de diciembre de 2010 (rcud. 3762/2009), recordando la de 10 de junio de 2009 (rcud. 2461/2008) que: “esta Sala viene señalando con reiteración, salvo precedentes temporalmente lejanos en que se ha exigido un incumplimiento grave y culpable, haciendo una paridad con las causas originadoras del despido disciplinario [así, SSTS 03/11/86 ; y 04/12/86], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [STS 20/01/87], este Tribunal entiende que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que modela en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial, y la culpabilidad no solamente no es requisito para generarlo, sino que incluso es indiferente que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa (SSTS 24/03/92 -rcud 413/91 -; 29/12/94 -rcud 1169/94 -; 13/07/98 -rcud 4808/97 -; 28/09/98 -rcud 930/98 -; 25/01/99 -rcud 4275/97 -; y 22/12/08 -rcud 294/08 -). En este línea se mantiene que para que prospere la causa resolutoria basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», es necesaria -exclusivamente- la concurrencia del requisito de «gravedad» en el incumplimiento empresarial, y a los efectos de determinar tal «gravedad» debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es

grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex arts. 4.2 f) y 29.1 ET , partiendo de un criterio objetivo [independiente de la culpabilidad de la empresa], temporal [continuado y persistente en el tiempo] y cuantitativo [montante de lo adeudado], por lo que concurre tal gravedad cuando el impago de los salarios no es un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente, de manera que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos (así, SSTS 25/01/99 -rcud 4275/97 -; y 26/06/08 -rcud 2196/07 -, en obiter dicta).

En el caso que hoy resolvemos la gravedad resulta evidente. Se producen retrasos en el pago, durante un largo espacio de tiempo. Situación que adquiere una especial gravedad cuando ha de presumirse que el salario es la fuente principal por la que el trabajador satisface sus necesidades.

Lo expuesto indica que, oído el Ministerio Fiscal, proceda la desestimación del recurso con imposición de las costas causadas al recurrente”.

Por otro lado, la STS/IV de 22 de diciembre de 2008 (rcud. 294/2008) -citada por las anteriores-, tras una exposición de la evolución de la jurisprudencia de esta Sala en materia de resolución del contrato de trabajo por la causa prevista en el apartado b) del art. 50 ET , y siguiendo la línea jurisprudencial que en la misma se marca aplicada al caso allí enjuiciado, señala que “ nos encontramos con una situación en la que objetivamente y con independencia de que la empresa se encuentra en concurso, existen unos retrasos en el pago de los salarios del trabajador demandante que tienen gravedad suficiente para constituir la causa de extinción del contrato de trabajo postulada al amparo de lo establecido en el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores , puesto que son continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes, desde el momento en que en 336 días alcanzaron un promedio de retraso de 11,20 días.

Como antes se dijo, en esa jurisprudencia unificada, en la que se fija la línea “objetiva” en el análisis del incumplimiento empresarial examinado, se ha negado que las dificultades económicas, la situación de concurso, constituya un factor que module esa situación de impago constatada, hasta el punto de entender, como razona la sentencia recurrida, que esa situación priva del requisito de “gravedad” a la conducta empresarial, solución ésta que, en consecuencia, se muestra como no ajustada a derecho y ha de ser revocada con la estimación del presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

La consecuencia legal prevista en el ámbito de las indemnizaciones ante ese incumplimiento empresarial no puede ser otra que la específicamente prevista en el número 2 del artículo 50, en relación con el 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores , esto es, 45 días por año de antigüedad, con el límite previsto en dicho precepto”

Por su parte la *sentencia de 16 de julio de 2013, recurso 2275/12* ha establecido: *“Doctrina de aplicación al supuesto ahora enjuiciado, por razones de seguridad jurídica, al constar acreditado que, como queda dicho, según el cuadro recogido en el hecho probado segundo que comprende del mes de octubre 2010 al mes de diciembre de 2011, la empresa ha venido abonando a la actora el salario con el retraso que allí se constata que da un promedio anual alrededor de 22,5 días /mes de retraso.*

Resulta por cuanto antecede evidente en el caso, la gravedad requerida por la doctrina transcrita: Se producen retrasos en el pago, durante un largo espacio de tiempo, su-perándose con creces los porcentajes fijados en la sentencia designada de contraste, que ha de entenderse contiene la buena doctrina. Situación que adquiere una especial gravedad cuando ha de presumirse que el salario es la fuente principal por la que el trabajador satisface sus necesidades; y sin que a ello obste la notoria existencia de una situación de crisis generalizada en la economía española -a la que se refiere la sentencia recurrida-, pues ello a su vez tiene la consecuencia de agravar la situación económica de la trabajadora”.

En el caso ahora examinado procede la extinción del contrato a instancia del actor ya que se producen retrasos en el pago durante un periodo de 21 meses, procediendo la empresa a abonarle los salarios fraccionadamente, con entre uno y dos meses de retraso, lo que supone un retraso grave y continuado, sin que obste a tal conclusión la mala situación económica de la empresa pues, reiteradamente ha señalado esta Sala, que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que determina en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial, sin que se exija el elemento culpabilístico ya que es indiferente que el retraso continuado en el pago del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa, entre otras, *sentencia de 22 de diciembre de 2008, recurso 294/08”*

STS 18 de diciembre de 2013, recurso de casación para la unificación de doctrina 726/2013. Es accidente de trabajo: Trabajador que, tras proceso de IT derivada de EC, es alta médica con propuesta de IPA por cardiopatía isquémica y otras dolencias y, tras una noche en la que presentó episodio de dolor torácico opresivo, a las 7'45 horas, cuando estaba trabajando, vuelve al mismo cuadro álgido y el médico de la empresa lo deriva al hospital, donde se le diagnostica infarto lateral. Lo relevante no son los antecedentes morbosos sino que el episodio se produzca en el tiempo y lugar de trabajo.

“El recurso, como propone el Mº Fiscal en su informe, ha de acogerse porque conforme a la doctrina sentada por este Tribunal en las sentencias que a continuación se relacionan, no se exige que la lesión sea consecuencia del trabajo prestado sino que haya surgido en el lugar de trabajo y con ocasión de prestarse el mismo, y así, la STS 27-9-07 (rcud 853/2006) señala: “TERCERO.....El recurso debe ser estimado, como

propone el Ministerio Fiscal en su informe, de acuerdo con la doctrina constante de esta Sala contenida en las sentencias de 23-3-68 , 9-10-70 , 22-3-85 , 4-11-88 , 27-6-90 , 27-12-95 (rcud 1213/95), 15-2-96 (rcud 2149/95), 18-10-96, (rcud 3751/95), 27-2-97 (rcud 2941/96), 23-1-98, (rcud 979/97), 18-3-99 (rcud 5194/97), 12-7-99, (rcud 4702/97) 23-11-99 (rcud. 2930/98), 25-11-02 (rcud.235/02), 13-10-03 (rcud. 1819/02) y 30-1-04 (rcud. 3221/02) entre otras, que ha reconocido al infarto de miocardio sufrido en tiempo y lugar de trabajo el carácter de accidente laboral . Y ello por las razones siguientes:

1) La presunción del artículo 115.3 (antes , art. 84.3 LGSS del 74) de la vigente Ley General de la Seguridad Social se refiere no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo .

2) Para la destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad surgida en el tiempo y lugar de prestación de servicios, la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza descarta o excluye la acción del trabajo como factor determinante o desencadenante, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal.

3º) La presunción no se excluye porque se haya acreditado que el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo , porque lo que se valora a estos efectos no es, desde luego, la acción del trabajo como causa de la lesión cardiaca, lo que no sería apreciable en principio dada la etiología común de este tipo de lesiones. Lo que se valora es la acción del trabajo en el marco del artículo 115.2.f) LGSS como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida; y esta posible acción del trabajo se beneficia de la presunción legal del art. 115.3 y no puede quedar excluida solo por la prueba de que la enfermedad se padecía ya antes; pues, aunque así fuera, es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección.

CUARTO.- La aplicación al caso de la doctrina expuesta obliga a concluir que la sentencia recurrida se ha apartado injustificadamente de la buena doctrina, ya que no consta dato alguno que permita afirmar que se ha roto el nexo causal entre trabajo y accidente cardiaco. Pues , aun asumiendo la preexistencia de la enfermedad cardiaca., es lo cierto que no se ha aportado ningún otro elemento de hecho que excluya la acción del trabajo como factor o causa desencadenante del infarto de miocardio.....”.

Por su parte, la STS 20 de Octubre del 2009 (rcud 1810/2008) manifiesta:

22_jurisprudencia

En ambos casos se produjo un infarto en tiempo y lugar de trabajo, pudiendo haber contribuido al mismo el trabajo realizado, sin que sea trascendente que en la recurrida la clase de trabajo no constara, ya que lo relevante es que el infarto sobrevino estando trabajando ; tampoco el hecho en ambos casos de padecimiento anterior de una patología coronaria rompe la presunción sin que por último exista hecho probado alguno que desvirtúe la posibilidad de que el infarto no tuviera su causa en el trabajo , pese a lo cual los fallos son distintos.


QUINTO.- En el recurso se denuncia por la actora, como infringido el art. 115, apartado 1 y 3 LGSS así como jurisprudencia de la Sala respecto a la condición de accidente de trabajo de las enfermedades ó defectos padecidos con anterioridad que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente , considerando como tales las lesiones que sufría el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo .

La doctrina correcta es la de la sentencia de contraste que ha sido reiterada en unificación de doctrina por las sentencias de 27- 12-1995, 20-03-1997 , 14-07-1997 (R-892/96 , 11-07-2000 (R-3303/99 ; 24-09-2001 (R-3414/00) entre otras muchas , y que en síntesis establecían que: 1º) la presunción del artículo 84.3 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 , hoy 115-3 de la vigente Ley, se aplica no sólo a los accidentes , sino también a las enfermedades que se manifiestan durante el trabajo , y 2 º) para excluir esa presunción se requiere prueba en contrario que evidencie de forma inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad y para ello es preciso que se trate de enfermedades que “no sean susceptibles de una etiología laboral o que esa etiología pueda ser excluida mediante prueba en contrario”, precisándose a estos efectos que, en principio, “no es descartable una influencia de los factores laborales en la formación del desencadenamiento de una crisis cardíaca”. Hay que concluir, por tanto, que al presente caso se aplica plenamente la presunción y que ésta desplaza la exigencia de exclusividad del apartado e) del artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social. Por otra parte, no concurre ninguna circunstancia que permita desvirtuar los efectos que se derivan de la presunción, pues, como ya se ha dicho, las lesiones cardíacas no son por sí mismas extrañas a las relaciones causales de carácter laboral, y en el presente caso no hay prueba directa alguna que pueda excluir esa , estamos,

en definitiva ante un infarto producido en tiempo y lugar de trabajo , aunque no consta la clase de trabajo que realiza el fallecido, existiendo posibilidad, con arreglo a las máximas de la experiencia que el trabajo contribuya a la aparición del infarto, no rompiendo tampoco el padecimiento anterior de una patología coronaria la presunción, no existiendo por último hecho probado que desvirtúe la posibilidad de que el infarto tenga su causa en el trabajo” .

STS de 14 de enero de 2014, recurso de casación para la unificación de doctrina 1115/2013. Reclamación de prestaciones derivadas de la Ley de Dependencia. Incompetencia del Orden Jurisdiccional Social, competencia del Contencioso- Administrativo.

“4. La censura jurídica en ambos recursos, en esencia, se centra en la denuncia de infracción de lo dispuesto en la *letra “o” del art. 2º de la LRJS* , puesto que, aparte de las referencias genéricas que efectúa el recurso de la Administración catalana respecto a lo que califica como situaciones “paradójicas” de los afectados y a otra normativa de rango insuficiente (los RRDD 174/2011 y 1971/1999) para condicionar la atribución competencial, ninguno de los dos recursos, a diferencia de lo que sucedía en el caso resuelto por *nuestra sentencia de 17-9-2013* a la que en seguida nos referiremos, denuncia con claridad la vulneración del *art. 2.b) de la Ley de Procedimiento Laboral* o de cualquiera de lo epígrafes del *art. 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial* . Pero como quiera que la precitada *disposición final 7ª de la Ley 36/2011 (LRJS)* dilata y pospone la entrada en vigor del único precepto legal que entendemos realmente denunciado [*su art. 2 .o)*], que, en efecto, en contra de lo que sostiene la sentencia impugnada, permite deducir tácitamente que el contencioso administrativo había sido el competente hasta entonces, atribuyéndose después --ya sin duda, aunque posponiendo de manera condicionada su efectividad-- al conocimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social a partir de la fecha que se fije “en una ulterior Ley, cuyo Proyecto deberá remitir el Gobierno a las Cortes Generales en el plazo de tres años, teniendo en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia, así como la determinación de las medidas y medios adecuados para lograr una ágil respuesta judicial en estas materias”, obligado resulta, sin necesidad de mayor argumentación y en coincidencia con el preceptivo dictamen del Ministerio Fiscal, desestimar ambos recursos y confirmar la decisión impugnada, siguiendo así, además, la doctrina ya unificada al respecto por nuestra ya aludida y reciente *sentencia de 17 de septiembre de 2013 (rcud 2212/12)*” .**JRL**



**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**

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Abril 2014

Las cuestiones de mayor interés o que llaman más la atención entre las últimas conocidas se centran, para mí, en una sentencia del TJUE sobre el artículo 108 de la LMV, y en una consulta de la DGT, que no se sabe bien si borra de una vez por todas el sentido literal de plusvalía, o por el contrario la convierte en algo similar a una contribución especial, en el sentido conceptual en que recoge esta figura la LGT.

1.- Tema de gran interés, por la importancia práctica que sin duda tiene, hasta ahora poco apreciada por los órganos competentes, es el de las consecuencias del contenido del artículo 108 de la Ley del Mercado de Valores. Hasta el momento, nadie se había atrevido a sacar su contexto del contenido del ITP, de la aplicación de este impuesto de gestión autonómica. Pero ahora se pronuncia el Tribunal de Justicia de la UE, en sentencia pronunciada en el asunto C-139/12, que aclara si la Directiva 91/680/CEE se opone al artículo 108 de la Ley del Mercado de Valores que grava la adquisición de la mayoría del capital de una sociedad cuyo activo está constituido esencialmente por inmuebles con un impuesto indirecto distinto del IVA, es decir, el ITP. Si las operaciones en cuestión tuviesen por objeto la adquisición directa de esos bienes inmuebles y no la de acciones relativas a dichos bienes, tales operaciones estarían sujetas al IVA. Tras recordar la jurisprudencia anterior, concluye que la Directiva citada es compatible con el artículo 108 de la Ley del Mercado de Valores. A partir de ahora puede que nos veamos sorprendidos por algunas actuaciones de la Hacienda estatal.

2.- En tanto no se pronuncien los Tribunales, especialmente el TS, hay que tomar con cautela la curiosa contestación de la DGT

a la consulta V0153-14, de fecha 23 de enero del presente año, y en concreto sobre la llamada plusvalía municipal. La cuestión planteada preguntaba si se produce la sujeción al citado impuesto municipal en caso de transmisión de bien inmueble de naturaleza urbana por un precio inferior al de adquisición. Y la DGT contesta que sí con argumentos cuando menos tremendos, tales como que “La Ley sólo toma en consideración el valor catastral en el momento del devengo, no teniendo en cuenta otros valores, como puede ser el precio de la transmisión, el valor de mercado en dicho momento, cuál fue el valor catastral cuando se adquirió el terreno o su valor de adquisición. Tampoco calcula el incremento de valor del terreno por diferencia entre un valor en el momento de la transmisión y un valor en el momento de la adquisición, pudiendo dicha diferencia ser la existente entre los valores catastrales en ambos momentos, o entre el valor de enajenación y el valor de adquisición, o cualquier otra. Y ello es así porque **el fundamento de este impuesto no es tanto gravar el incremento “real”** provocado por el titular del terreno por diferencia entre unos precios de venta y compra, sino que trata de gravar el incremento de valor del terreno como consecuencia de la **acción urbanística** del propio municipio donde se encuentra (instalación o mejora de alumbrado público, aceras, mobiliario urbano, etc.). Con este impuesto, por tanto, se pretende que el sujeto pasivo devuelva a la colectividad parte del **beneficio** por él obtenido...”. Y termina apelando al art. 47 de la Constitución. No obstante, el art. 104.1 del TRLRRL nos dice que “El Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana es un tributo directo que grava el **incremento de valor que experimenten dichos terrenos** y se ponga de manifiesto a consecuencia de la transmisión de la propiedad de los terrenos por cualquier título ...”/RL

Bolsa de Trabajo Marzo 2014



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
05/14	5/Marzo	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA	11
06/14	5/Marzo	GRADUADO SOCIAL	EMPRESA SANIDAD PRIVADA	61
07/14	11/Marzo	TÉCNICO COMERCIAL	EMPRESA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	12
08/14	20/Marzo	ASESOR LABORAL	ASESORÍA	20
09/14	25/Marzo	ASESOR LABORAL	ASESORÍA	36



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