



Marina Calderone

Presidenta de los Consulenti del Lavoro de Italia

“Nuestro objetivo es crear una nueva cultura de la profesión laboral en Europa”

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

A woman with dark hair tied back, wearing a light-colored trench coat over a striped shirt, is looking down at a white tablet computer she is holding with both hands. She is sitting outdoors, and the background is a blurred city street with other people and buildings. The lighting is soft, suggesting late afternoon or early morning.

sage

EVOLUCIONAR CRECER

Los tiempos cambian y con ellos la manera de entender las empresas. Nuestra tecnología inteligente, pensada para Asesorías en constante evolución y crecimiento, ayuda a mejorar tu productividad estés donde estés.

DESCUBRE TODO LO QUE TENEMOS PARA TU ASESORÍA EN **SAGE.ES** O LLAMANDO AL **900 92 00 16**

04_entrevista

Marina Calderone. Presidenta de los Consulenti del Lavoro de Italia.

06_información colegial

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

11_aula técnica

El fenómeno de la sucesión empresarial en la ley y en la jurisprudencia, a la vista de la sentencia del TSJ Castilla-La Mancha nº 1449/2015 de 22 de diciembre.

Las fronteras entre la relación laboral especial y la común en la actividad deportiva

14_noticias sociolaborales

15_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

22_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: Rafo 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.iplgrafica.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 · Higini Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com



Marina Calderone

Presidenta de los Consulti del Lavoro de Italia

“Nuestras profesiones deberán asumir un rol fundamental y estratégico”

Ha sido usted nombrada Graduada Social de Honor por el Consejo General de Graduados Sociales, ¿qué supone para usted este nombramiento?

Estoy muy agradecida por el título honorífico que el Consejo General de los graduados sociales ha querido concederme, porque representa un reconocimiento no sólo para mí, sino para todo el colectivo que represento. Los Consulti del lavoro han dado muchas veces ejemplo del ejercicio de su actividad en el campo social y de cómo, a través de sus funciones y competencias, han contribuido a defender y mejorar la profesión, tanto al obtener atribuciones y reconocimientos profesionales importantes en el campo de la legislación italiana como a convertirse en un punto de referencia en el mercado laboral de nuestro país. Haber recibido esta nominación es un gran honor y gracias de parte y a la aportación que nuestros 28.000 inscritos dotan a la actividad del Consejo Nacional del orden que presido.

¿Qué diferencias encuentra entre la forma de ejercer las profesiones laborales en España y en Italia?

En Italia, tras la graduación, es necesario desarrollar una formación profesional de 18 meses de duración y un examen de habilitación al desarrollo de la profesión. Sin embargo, en España, Las titulaciones habilitan para las profesiones. Pero tras recientes disposiciones legislativas, también en España se está introduciendo la el aprendizaje o pasantía profesional. Por esto, los Consulti del lavoro y los Graduados Sociales, como profesiones homólogas en el ámbito laboral, se están adecuando a disposiciones comunes. Ambas profesiones, de hecho, están sujetas a la análisis de la evolución del derecho del trabajo y de los efectos de la crisis económica y financiera sobre los niveles ocupacionales de sus respectivas sociedades. Además tanto

los Consulti del lavoro como los Graduados Sociales están trabajando por la salvaguarda de la fe pública y la legalidad al servicio de las instituciones de sus países de pertenencia.

¿Qué medidas se han tomado en Italia que afecten a las políticas laborales con motivo de la recesión económica?

En 2015 el gobierno italiano desarrollado una nueva reforma de trabajo, el Jobs Act, con el objetivo de favorecer la ocupación estable. Entre los instrumentos puestos en marcha para conseguir este objetivo está la exoneración de contribuciones Durante tres años para las empresas que asuman a tiempo indeterminado con contrato a tutela creciente. Exoneración confirmada también para 2016 pero en versión más reducida. Un incentivo importante para las empresas, que ha permitido sobre todo estabilizar Las relaciones precarias, pero que a mi entender debe ir acompañada de una reducción de la carga fiscal para nuevas ocupaciones. Actualmente se ha pasado de un mercado de trabajo basado principalmente en políticas pasivas a uno basado en políticas activas del trabajo, que permiten recolocar al desempleado a través de caminos personalizados y útiles a la adquisición de nuevas competencias. En este nuevo escenario han tenido un rol fundamental los servicios de empleo, que, coordinados por la nueva Agencia Nacional para las Políticas Activas de Trabajo, deben crear nuevas sinergias y favorecer el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, y el sistema de amortizaciones sociales, reordenados por el Jobs Act para ampliar el sustento al rédito de quién está desocupado. La reforma, pues, ha apoyado una mayor conciliación de los tiempos de vida y de trabajo extendiendo el permiso parental obligatorio también a las trabajadoras autónomas, y favoreciendo sistemas de bienestar más innovadores y flexibles, como el trabajo ágil o teletrabajo. En virtud

del trabajo estable también la simplificación de los cumplimientos en materia de trabajo, sobre todo los relacionados con la administración pública, para permitir a las empresas, a los profesionales y a los ciudadanos relacionarse con las instituciones de una forma más rápida y eficaz.

¿Cómo han afectado al desarrollo de la profesión?

Estas leyes de Reforma representan actualmente un desafío importante para nuestra profesión porque nos reconocen nuevas atribuciones y nuevas competencias, también frente a la preparación técnica, con las cuales podemos responder a las exigencias de cambio que el mercado de trabajo nos pide, en virtud de aquel proyecto de Europa unida al que debemos tender. Estamos envueltos en nuevas funciones de garantía en la actuación de algunos institutos y de asistencia de las partes. El contrato de tutela creciente, por ejemplo, ha introducido la oferta conciliadora, en caso de despido de trabajadores contratados desde el 7 de marzo de 2015, a fin de evitar un contencioso entre las partes. Y para garantizar la autenticidad y la conciencia de las secuelas de las decisiones de las partes se ha previsto que la conciliación se deba concluir en la sede "cd prottete" como las constituidas en las órdenes provinciales de los Consulenti del Lavoro. Por tanto, se nos llama a certificar la autenticidad de colaboración autónoma y del pacto de dominio, reforzando nuestro rol de Mediación.

En el encuentro organizado en octubre de 2015 en Milán se establecieron las líneas operativas comunes para 2016, ¿nos puede resumir cuáles son esas líneas y en qué punto se encuentran?

El vértice bilateral italo-español, se desarrolló el pasado 13 de octubre en Milán, ha trazado las líneas operativas del Club de las Profesiones laboralistas frente a la política comunitaria y ha visto nuestras profesiones unidas para afrontar el desafío futuro del trabajo y su crecimiento. Junto a Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, hemos analizado la evolución del Derecho del Trabajo y los efectos de la crisis económica y de ocupación en los dos contextos nacionales para después concentrarnos en las próximas acciones del Club Europeo, entre ellas la creación de un observatorio del trabajo formado por Consulenti del Lavoro y Graduados Sociales, pretende reforzar el rol de los profesionales en el ámbito comunitario. Hemos decidido pues, prolongar el Club Europeo también a profesiones laboralistas de otros países como Alemania y Francia.

Además se estableció un acuerdo para que los estudiantes italianos puedan hacer prácticas sin relación laboral en España, ¿cómo se articulan?, ¿de qué manera se superan las barreras que establecen las diferentes legislaciones? ¿Con qué objetivo nacen estas prácticas?

Sí, ya con ocasión del encuentro en Milán, propuse al Presidente San Martín Rodríguez activar un programa de formación profesional de duración máxima de seis meses para el estudio de Graduado Social en España, para aquellos jóvenes italianos inscritos regularmente en el registro de prácticas de los Consulenti del Lavoro. Propuesta que después se concretó en diciembre de 2015 con un acuerdo firmado entre los consejos generales de ambos colegios, el Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro y el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Los seis meses de desarrollo del estudio del profesional español se compensarán por el desarrollo de los 18 meses de formación previstos por nuestra reforma de las profesiones. El profesional italiano y el profesional formador español estipularán, en el momento de la realización de la formación, un acuerdo para definir y monitorizar las actividades que debe desarrollar el practicante, y como conclusión del proceso formativo, el Graduado

Social formador entregará el certificado de idoneidad y una relación descriptiva de las competencias desarrolladas por el estudiante durante su estudio profesional.

El Consejo General está elaborando un elenco de profesionales españoles que se han mostrado dispuestos a coger en sus despachos un practicante italiano, nosotros intentaremos divulgar puntualmente en nuestros Consejos provinciales del orden. El acuerdo nace en virtud del rol fundamental que ambas partes desarrollan para favorecer el ingreso de los jóvenes en el mundo laboral y de la complementariedad de las dos profesiones en materias de derecho laboral y fiscal. El objetivo es crear una nueva cultura de la profesión laboral en Europa facilitando la movilidad de los jóvenes profesionales. Y para nosotros este acuerdo es un ejemplo del empeño con el que buscamos dar a los jóvenes la posibilidad de vivir de esta profesión y de construir su propio camino profesional con los instrumentos que ponemos a su disposición.

¿Qué medidas se están tomando desde la Unión Europea que afectan a las diferentes profesiones laboralistas del espacio común europeo? ¿Cómo afectan? ¿Qué opina que se debería hacer?

El tema de las profesiones en Europa está convirtiéndose en algo central sobre todo en los debates sobre el mercado de servicios. Después de la opinión del comité económico y social europeo sobre el tema "Rol y futuro de las profesiones liberales en la sociedad civil europea del 2020" (Opinión Metzler), se ha abierto el debate sobre la posibilidad de conceder financiación a través de los fondos estructurales europeos también a los profesionales. Por otra parte, hace poco que ha entrado en vigor la tarjeta profesional europea para facilitar la movilidad de los profesionales en Europa. En calidad de miembro del comité económico y social europeo he presentado una enmienda que refuerza el rol social y económico desarrollado por las profesiones ordinistiche. Facilitar la movilidad de los profesionales, además, no significa la bajada del estándar cualitativo que hasta hoy ha caracterizado el ejercicio de nuestras profesiones.

Al mismo tiempo, sin embargo, debemos poner mucha atención al acuerdo trasatlántico de libre intercambio que se está llevando a cabo entre Europa y los Estados Unidos de América, el TTIP, donde se ha incluido un capítulo específico sobre el intercambio de servicios, también profesionales. Una hipótesis que podría incidir en nuestro futuro profesional más de lo que lo ha hecho en los últimos 10 años los intentos de liberalización de las profesiones. De este modo, si es verdad que las políticas europeas siempre han estado más destinadas a incidir en la economía de los países de la Unión Europea, es el momento necesario que las representaciones de las profesiones liberales estén presentes de forma incisiva en este escenario.

¿Cuál cree que es el papel y el futuro de las profesiones laborales en la sociedad civil europea?

El rol de las profesiones será siempre más fundamental en una óptica de simplificación en el pleno principio de subsidiariedad a los gobiernos. Además, en un contexto europeo de recesión, que ha golpeado de modo importante tanto a Italia como a España, es necesario focalizar las políticas de desarrollo también, y sobre todo, en la creación de puestos de trabajo. Y en esta cuestión, nuestras profesiones deberán asumir un rol fundamental y estratégico para que el debate se centre sobre medidas estructurales y duraderas y no en simples acciones de contención temporal de los efectos de la crisis. La alianza creada entre los Consulenti del Lavoro y los Graduados Sociales es fundamental para este objetivo común./RL

Abril

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

Nueva fecha de Celebración:

28 de Abril

De 16,30 a 19,30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ 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.

ltre. Sra. D^a. Sagrario Plaza Golvano, Letrada de la Administración de Justicia.



TALLER VIDEOCURRÍCULO -VCV-

28 de Abril

De 16,30 a 18,30 h.

Salón de Actos del Colegio

10€ colegiados

D^a. Julia Contreras Tolosa, Graduado Social, Profesora especialista en FOL (Formación y Orientación Laboral) de la Conselleria de Educación.



Mayo

SEM. PRÁCTICO ESTIMACIÓN OBJETIVA –Sistema Módulos

Plazas Agotadas (Lista de Espera)

4 y 11 de Mayo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

40€ colegiados

D. José Manuel Simarro García, Graduado Social y Asesor Fiscal.

D^a. Ainhoa Simarro Arce, Licenciada en Derecho. Licenciada en ADE y Máster en Auditoría y Desarrollo Directivo.



SEMINARIO LA LEY DE DEPENDENCIA:

Problemática de Gestión y Judicial

6 de Mayo

De 9 a 15 h

Salón de Actos del Colegio

50€ colegiados

D. Enrique Llacer Moreno, Abogado de servicios Consultivos de la Conselleria de Bienestar Social.

D. Carlos Muñoz Gil, Abogado de la Generalitat Valenciana.



JORN. PRÁCTICA GESTIÓN DE LA APLICACIÓN SILTRA

-Sistema de Liquidación Directa de Cotizaciones-

6 de Mayo

De 9,30 a 12,30 h.

Salón de Actos del CSI-F (C/ Gibraltar, 11)

5€ colegiados

D. Vicente Escrivá Garcerán, Director Provincial de la TGSS.

D. Luis Cravioto Martínez, UAU Sistema Red de la TGSS.

D. Eduardo Belda Calatayud, Consultor especialista Siltra de Servisoft Wolter Kluwer.

NOTA IMPORTANTE: Exclusivo para Despachos que deseen conocer el sistema COLABORAN: TGSS / GRUPO GLORIETA / SERVISOFT WOLTER KLUWER / UNIÓN DE MUTUAS

JORN. TÉCNICA EL NUEVO MARCO REGULADOR DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SUS RESPONSABLES (Administradores, patronos)

13 de Mayo

De 9,30 a 12 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

Excmo. Sr. D. Enrique López López, Magistrado de la Sala de lo Pena de la Audiencia Nacional.



2º. SEM. JUBILACIÓN

Plazas Agotadas (Lista de Espera)

16 y 18 de Mayo

De 10 a 13 h.

Salón de Actos del Colegio

50€ colegiados

D. Julio Alonso Cabrero, Graduado Social y D.P. – CAISS “Russafa”.



4º DESAYUNO DE TRABAJO 2016

LAS ACTAS DE INFRACCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

20 de Mayo

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Sr. D. Juan José Camino Frías, Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo de Valencia.



TALLER PRÁCTICO: CÁLCULO, LIQUIDACIÓN Y CONTABILIZACIÓN. IMPUESTO DE SOCIEDADES PARA PYMES

24 y 26 de Mayo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

40€ colegiados

D. José Manuel Simarro García, Graduado Social y Asesor Fiscal.

D^a. Ainhoa Simarro Arce, Licenciada en Derecho. Licenciada en ADE y Máster en Auditoría y Desarrollo Directivo.



Junio

5º DESAYUNO DE TRABAJO 2016

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES RESPECTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA

3 de Junio

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo.



Julio

6º DESAYUNO DE TRABAJO 2016

CONVENIOS, PACTOS Y ACUERDOS DE EMPRESA: ASPECTOS CONTROVERTIDOS, NATURALEZ Y RÉGIMEN JURÍDICO

1 de Julio

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

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



Próximamente
actividades formativas



CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL PORTAL COGRASOVA

CARLOS ALFONSO MELLADO *Catedrático Derecho del Trabajo y de la S.S de la Universidad de Valencia.*

GEMMA FABREGAT MONTFORT *Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Dpto. del Trabajo y S.S. de la Universidad de Valencia*

PREGUNTA 1

Dietas y seguros de convenio

Hemos estado consultando las distintas preguntas y respuestas, pero sigue sin que se nos queden clara las siguientes cuestiones: Según el artículo 31 del convenio de transportes de mercancías por carretera publicado en marzo de 2014 y suscrito en noviembre de 2013: "la dieta es un concepto extra salarial", cuya finalidad es la compensación de gastos y perjuicios originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual... teniendo en cuenta este artículo, a los trabajadores conductores de los camiones de una empresa de transporte de mercancías por carretera que viajan por toda España, ¿las dietas estarían exentas de cotización e irpf hasta el límite marcado? O se deberían cotizar por ser un trabajo habitual del empleado y según Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre?, Por otro lado el mismo convenio obliga a las empresas afectadas por el mismo a concertar un seguro colectivo, las primas de los seguros, ¿deberán incluirse en nómina y cotizar? ¿Continuarán estando exentas de irpf?

RESPUESTA 1

Efectivamente, estarán exentas de cotización hasta el límite marcado y tan solo se cotizaría por el exceso, siempre y cuando estén debidamente justificados el día, lugar y motivo del desplazamiento. En cuanto a las primas de seguro, éstas constituyen una retribución en especie y por tanto integran la base de cotización.

En el caso de ser primas individualizadas, se integrarán en la base prorrateadas durante el período de vigencia del seguro.

Si las primas se abonan de forma colectiva y no individualizadas (por ejemplo un seguro de accidente para los trabajadores con categoría de conductor), éstas se prorratearán entre el número de trabajadores afectados y que la empresa tuvo en alta durante el ejercicio anterior y al final de cada ejercicio se regularizan al alza o a la baja, según el caso.

PREGUNTA 2

Responsabilidad comunidad de propietarios con los trabajadores de la empresa de servicios

Tengo una empresa de servicios en una Comunidad (con 5 conserjes para cubrir 24 horas los 365 días del año). La empresa pidió un aumento a la Comunidad ya que los trabajadores lo reclamaron (posiblemente no estén cobrando según convenio de finca, no lo sé pero lo imagino) y finalmente la Comunidad no acepto subir importe a la empresa y esta a su vez no lo ha subido a los trabajadores. Los trabajadores están cabreados y se plantean demandar a la empresa. La empresa teme que les hagan subir las nóminas y pierdan dinero, por lo que me envían carta rescindiendo dentro de 60 días el contrato tal y como establece el mismo. Con independencia de la legalidad o no de esto por parte de la empresa..., necesito saber: 1º.-En caso de desaparecer la empresa, ¿debemos asumir a los trabajadores, los debe asumir la empresa que entre o asumir posibles diferencias salariales? Por favor ya me dices algo.

RESPUESTA 2

El mero cambio de una contrata no se considera sucesión de empresa a efectos de subrogarse en la plantilla, siempre claro es que no se adquieran los bienes de la anterior. Por eso, conforme al art. 44 ET no tendrían que hacerse cargo de la plantilla, aunque esta es la regla general y habría que analizar cómo se realizaba el trabajo por si pudiera haber cesión ilegal, etc. pero en general no existiría esa obligación.

Cuestión diferente es la salarial, pues si los trabajadores cobraban menos de lo debido y se entendiese que existía una situación de contrata, la empresa principal sí responde durante el tiempo de la contrata del pago del salario a los trabajadores por lo que estos, al existir responsabilidad solidaria, si podrían reclamarles las diferencias salariales, todo ello en virtud del art. 44 ET.

La nueva empresa que entre en principio no estaría obligada a nada, ni hay sucesión de empresa (salvo que adquiera los elementos patrimoniales), ni es responsable de las deudas precedentes a su entrada.

PREGUNTA 3

Jornada Repartidores

La cuestión es la siguiente: una empresa que quiere contratar repartidores. No tiene pedidos constantemente pero en el momento entra un pedido tiene que dar respuesta rápida al cliente. Es posible contratar a repartidores pero pagarles únicamente el tiempo que están repartiendo efectivamente? Qué pasa con el tiempo a disposición en la empresa? El convenio a aplicar es el de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. Mi cliente no puede asumir el tener al repartidor a jornada completa porque están empezando la actividad pero puede necesitar al repartidor en cualquier momento.

RESPUESTA 3

Lo que usted pretende es un contrato a llamada que está excluido de nuestro ordenamiento.

La única posibilidad que tiene es una contratación a tiempo parcial fijando una jornada que le vincula y que tendrá que retribuir o no y establecer un pacto de horas complementarias por si necesita superarla.

Para ello el convenio aplicable le permite pactar hasta un 45% de la jornada contratada como horas complementarias, es decir si contrata 100 horas, podrá añadir 45 como horas complementarias. Además el convenio en atención a las características del sector le permite que la jornada de cada semana sea flexible y se establezca el miércoles de la semana anterior.

Esos son los elementos de flexibilidad que puede utilizar.

Por otro lado, el tiempo de permanencia en la empresa a disposición del empleador que le puede requerir trabajo en cualquier momento, se considera tiempo de trabajo a todos los efectos.

Diferente sería que el trabajador estuviese libre pero localizable por si se necesita su trabajo, pero

claro eso puede implicar que el trabajador esté lejos y tarde en atender el pedido.

La única solución legal es pues contratación a tiempo parcial con pacto de horas complementarias y flexibilidad en la jornada ordinaria.

La contratación podría ser temporal o fija, pero parece por lo que cuenta que razones de temporalidad no existen por lo que parece que debería ser fija a tiempo parcial.

El convenio prevé la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial haga también horas extraordinarias, pero ello en la actualidad está prohibido por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

PREGUNTA 4

Preaviso y Desestimiento

Buenos días, en un supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, tras el preceptivo periodo de consultas de 15 días, puede suceder que finalice el mismo con o sin acuerdo. Caso de finalizar con acuerdo, el empresario debe comunicar individualmente a cada trabajador la decisión adoptada con un preaviso respecto de la fecha de efectos de entrada en vigor de la medida. Mi duda me surge respecto cual es el plazo concreto con el que debe realizar dicho preaviso individual a los trabajadores. El art. 41.5 del ET establece que "La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas SIN ACUERDO y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación." ¿Pero si el periodo de consultas finaliza CON ACUERDO, rige el mismo plazo de preaviso para comunicar individualmente la decisión a los trabajadores (7 días) o hay que regirse por los 15 días que se establecen en el art. 41.3 para las modificaciones sustanciales de carácter individual? Por otro lado, la empresa, una vez comunicada al trabajador la decisión y antes de la fecha de efectividad de la medida podría retractarse y dejarla sin efecto caso de ser solicitado por el trabajador la rescisión de su contrato? Muchas gracias anticipadas.

RESPUESTA 4

Entendemos que el plazo debe ser el mismo de 7 días porque el periodo de consultas se ha producido en ambos casos. En todo caso es interpretable que el trabajador tiene siempre derecho a 15 días de preaviso, por lo que si el periodo de consultas ha sido muy corto - lo que podría ocurrir - alguna opinión puede entender que deberían darse los días necesarios para que desde el inicio de la comunicación de la medida pasen como mínimo 15 días.

En cuanto a la retractación no conocemos soluciones, pero es discutible pues la decisión del trabajador sobre la extinción puede tener efectos constitutivos y de hecho lo único discutible es si produce perjuicios o no. Pensamos que existe un alto riesgo de que se considere que una vez notificada la decisión no cabe retractación unilateral si el trabajador ya ha optado por extinguir el contrato.

AUDIENCIA AL PLENO DEL CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES

SU MAJESTAD EL REY RECIBE LA GRAN CRUZ DE LA JUSTICIA SOCIAL, DEL CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA

Don Felipe recibió en audiencia al Pleno del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, órgano superior de gobierno de este colectivo, que acudió al Palacio de La Zarzuela. El Consejo General de Colegios Oficiales tiene una misión consultiva, reguladora y propulsora de la profesión, así como la función representativa de los asuntos de interés general para los Graduados Sociales, sin perjuicio de la autonomía y personalidad propias de cada Colegio y de las competencias de los Consejos de las Comunidades Autónomas.

Durante la audiencia, el Presidente del Consejo General D. Javier San Martín, hizo entrega a Su Majestad el Rey de la Gran Cruz de la Justicia Social, la más alta distinción que concede el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales para reconocer a una persona o a una entidad por actos y hechos relevantes con un significado especial para el mundo de la Jurisdicción Social.

Los Graduados Sociales tienen como funciones, entre otras, el asesoramiento a trabajadores respecto a prestaciones y a derechos socio-laborales, la negociación de convenios colectivos, la mediación en los conflictos derivados del con-



trato de trabajo y la representación técnica de los ciudadanos ante los Juzgados de lo Social. En la actualidad, existen casi 25.000 colegiados adscritos, 43 Colegios Provinciales, algunos de los cuales abarcan varias provincias, y todos los Colegios están agrupados en torno al Consejo General con sede en Madrid. Los Graduados Sociales dan empleo a más de 50.000 familias y gestionan el 80 por ciento de las PYMES. En el 50 por ciento de los asuntos que se ven en la Jurisdicción Social, interviene un Graduado Social.



Curso

TRIBUTACIÓN Y ASPECTOS CONTABLES DE ENTIDADES SIN FINES LUCRATIVOS



Los pasados 1, 7 y 14 de marzo se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso sobre tributación y aspectos contables de entidades sin fines de lucro.

Los ponentes fueron Alberto García Moreno, Profesor Titular de la Universitat de Valencia y socio del Despacho Martín Queralt así como Salvador Montesinos Oltra, Profesor Titular de la Universitat de València.

El curso, que contó con la colaboración del Grupo Glorieta, fue inaugurado por Carmen García, vocal de la Junta.

Seminario

JUBILACIÓN



Los días 8 y 10 de marzo el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió un seminario sobre jubilación que fue impartido por el Graduado Social, Julio Alonso Cabrero.

El seminario contó con la colaboración del Grupo Glorieta y fue inaugurado por el Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón.

Desayuno de trabajo

LA ACCIÓN PROTECTORA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL



El pasado 4 de marzo tuvo lugar el segundo Desayuno de Trabajo organizado por el Colegio con la colaboración del Grupo Glorieta y el Banco Santander.

En esta ocasión se abordó la acción protectora de los trabajadores a tiempo parcial junto a la Doctora en Derecho y profesora de Derecho del Trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales, M^a Antonia Pérez Alonso.

El desayuno se celebró en la sede del Banco Santander en la calle de las Barcas de Valencia y fue inaugurado por Miguel Ángel Amador, Vocal de la Junta.

Jornada práctica

SILTRA



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia con la colaboración del Grupo Glorieta, Monitor Informática, Unión de Mutuas y la TGSS, organizó el pasado 11 de marzo una Jornada Práctica sobre Siltra. Estuvo dirigida a despachos que ya están trabajando en real o realizando prácticas con Siltra. Próximamente se celebrará esta misma jornada para nuevos usuarios.

La introducción corrió a cargo de Vicente Escrivá Garcerán, Director Provincial de la TGSS. Por su parte, los docentes fueron Luis Cravioto Martínez, de UAU Sistema Red de la TGSS y Javier Rivas Navarro, responsable del departamento Formación de Especialización en Siltra de Monitor Informática

La encargada de inaugurar la jornada fue Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

PLENO DEL CONSEJO GENERAL EN FUERTEVENTURA

El presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, participó en el Pleno del Consejo General celebrado en Fuerteventura a invitación del Cabildo de la isla presidido por Marcial Morales Martín.

En el encuentro participaron la mayor parte de los presidentes de Colegios Oficiales de Graduados Sociales repartidos por la geografía española.

La invitación cursada desde el Cabildo al Consejo General unido al ofrecimiento del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura para convertirse en Colegio anfitrión, hicieron que en el Pleno celebrado el 18 de diciembre de 2015 se aprobase la realización de este encuentro insular.

Los actos organizados por el Cabildo comenzaron el día 18 con una excursión a diferentes puntos de la isla como el pueblo de La Oliva, el pueblo marinero del Cotillo y las dunas de Corralejo. Asimismo el Patronato de Turismo de Fuerteventura organizó una cena de bienvenida con la asistencia del Presidente del Cabildo que quiso acompañar a los máximos representantes de la profesión en sus diferentes provincias.

El 19 de marzo en el Mirador de Morro Velosa de Fuerteventura se celebró el Pleno donde se hizo una valoración sobre la evolución del sistema LexNet en el territorio nacional. Se expuso también el desarrollo de la ejecución de los acuerdos adoptados en las sesiones plenarias anteriores.



Estos actos finalizaron con una cena ofrecida por el Colegio de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura en el Faro del Castillo de Caleta Fuste. El Presidente del colegio canario, José Ramón Dámaso Artilles agradeció a todos sus compañeros la presencia en la isla y quiso hacer extensivo su agradecimiento al Cabildo y al Patronato de Turismo por su participación en estos actos.

OFERTA ESPECIAL



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCIR

Tasas de Tráfico incluidas
+ gestión en el acto

55 €

**CERTIFICADO MÉDICO PARA EL EXAMEN
TEÓRICO DE CUALQUIER PERMISO**

25 €
+ 8 fotos gratis

OTROS CERTIFICADOS MÉDICOS 25% DTO.

Conductores, Armas, Seguridad, Patrón de Barco, Grúas, Animales Peligrosos, Pirotecnia, Deportes, Oposiciones, Matrículas, Certificados Ordinarios...

Presentar el Carnet de Colegiado - Oferta extensible a familiares

* Oferta no acumulable con otras promociones

AMPLIOS HORARIOS:

de 9:00 a 13:30

de 16:00 a 19:30

(sábados de 10:00 a 13:00)



Instituto de Psicología
y Medicina de Tráfico
Centro Oficial V-0007

C/ Gascó Oliag, 8 - Piso 1º 46010 VALENCIA
(Frente Aulario / Fac. Fisioterapia)

96 3623278

www.ipmt.es / ipmt@ipmt.es

El fenómeno de la sucesión empresarial en la ley y en la jurisprudencia, a la vista de la sentencia del TSJ Castilla-La Mancha N° 1449/2015 de 22 de diciembre



Andrés González Fernández

Abogado y Graduado Social
Socio-Consultor AG&AG Auditores y Consultores Laborales
Director Escuela Superior de Estudios Laborales



Andrés González Rayo

Graduado Social y Master en RR.LL.
Co-Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales S.L.P.

Nuestro derecho positivo alude en el Art. 44 E.T. al cambio de titularidad de una empresa o centro, así como de una unidad productiva autónoma, para señalar que éste no extinguirá por sí mismo las relaciones laborales existentes al producirse la subrogación de los contratos de trabajo y por tanto los derechos y obligaciones que pudieran existir, determinando que se considerará la existencia de sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una unidad económica que mantenga su identidad entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica. Redacción ésta dada en 2001 que tomó por referencia la fórmula de la Directiva 2001/23/CE que posteriormente se consolidó en nuestra jurisprudencia. Dicha doctrina jurídica determina que para que se dé la aplicación del citado precepto estatutario es necesario que se den dos requisitos, uno subjetivo y otro objetivo, como la sustitución de un empresario por otro en una misma actividad empresarial y la transmisión del primero al segundo de los elementos patrimoniales necesarios que permitan la continuidad de la actividad, sin que se produzcan los efectos subrogatorios si no se transmiten tales elementos.

Ahora bien, como quiera que en determinados sectores productivos la prestación de servicios en régimen de contratos no produce la sucesión empresarial prevista legalmente en base al precepto citado, al no existir transmisión de elementos patrimoniales que permitan la continuidad de la actividad, por no existir ni ser necesarios para la prestación del servicio, numerosos convenios colectivos introducen la obligación de subrogación de los contratos existentes vía convencional, obligando así al nuevo contratista a tal subrogación aún no dándose las notas características de la sucesión legal en los términos y condiciones dispuestos en tales convenios, necesariamente estatutarios.

Por su parte, el TJCE desde la Sentencia de 11/03/1997 dictada en el caso Süzen, vino a señalar que en los sectores en que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, si el nuevo empresario se hace cargo de una parte esencial en su número y competencias del personal que su antecesor destinaba a dicha tarea, se produce el fenómeno de "sucesión de plantillas" debiendo subrogarse ésta en todos los contratos preexistentes, al constituir el conjunto de tales trabajadores que ejercen una actividad común de forma duradera una entidad que mantiene su identidad aún después de la transmisión de la actividad empresarial. Doctrina asumida por el Tribunal Supremo desde la Sentencia de 7/12/2011 (RJ 4665/2010) y las siguientes de 28/2/2012; 28/2/2013; 5/3/2013, entre otras, y más singularmente en cuanto al término "cualitativo" la de 9/4/2013 y la de 9/7/2014 (RJ 4637/2014) que incorpora nuevos matices de singular trascendencia.

Pero no acaba aquí el problema, ya que hay que sumar a todo ello no sólo la disparidad de criterios judiciales en primera instancia al respecto que habitualmente se vienen produciendo, dando lugar al preceptivo recurso y en numerosas ocasiones revocación de las sentencias dictadas al margen de la citada doctrina; sino que también es necesario acudir a examinar la problemática derivada de los pliegos de condiciones administrativas presentes en los concursos públicos de obras o servicios de cualquier Administración.

Veamos, el Art. 120 del TRLCSP no contiene como en ocasiones se ha entendido la obligación de que los pliegos de condiciones deben contener una cláusula de subrogación, ya que esto supondría un exceso del ámbito subjetivo propio de los pliegos, en la medida que dicha cláusula supondría establecer en un contrato administrativo estipulaciones que afectarían a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria; obligando al nuevo contratista a condiciones netamente laborales, que no corresponde ni a la Administración ni a la jurisdicción contencioso-administrativa. Otra cosa es que la Administración deba requerir a la adjudicataria que viniese efectuando el servicio, la información necesaria sobre las condiciones de los trabajadores existentes que pudiera afectarles por una posible subrogación, haciendo constar la misma en el propio pliego, indicando que tal información se hace exclusivamente a efectos informativos sin que suponga prejuzgar la existencia y alcance de la subrogación. Así, gracias entre otras Resoluciones a la contenida en la n° 26/2015 de 14/1/2015, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, dictada en relación con el Recurso 946/2014 procedente de la CC.AA.VV n° 118/2014 queda suficientemente resuelto este incidente que por su incorrecta interpretación venía provocando el criterio de la obligación subrogatoria por el mero hecho de incluirse en los pliegos de condiciones tal información de costes, que solo a efectos de informar al concursante debe tenerse en cuenta y no como condición subrogatoria para el adjudicatario del concurso público de referencia.

Como puede verse el fenómeno de la sucesión empresarial no acaba con la aplicación del Art. 44 ET, ya que éste se refiere únicamente a la subrogación legal, existiendo otras posibilidades como la subrogación vía convencional, o la más compleja llamada "sucesión de plantillas", sin olvidar la problemática abordada de los concursos de las distintas Administraciones Públicas.

Salvo mejor criterio./RL

Las fronteras entre la relación laboral especial y la común en la actividad deportiva

Extracto del artículo "La práctica deportiva en las fronteras de la laboralidad", de Jesús R. Mercader Uguina, publicado en la Revista de Información Laboral num. 3/2016

Las fronteras entre la relación laboral especial y la común en la actividad deportiva

Extracto del artículo "La práctica deportiva en las fronteras de la laboralidad", de Jesús R. Mercader Uguina, publicado en la Revista de Información Laboral num. 3/2016

La configuración de la relación de deportistas profesionales como relación laboral de carácter especial procede de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, cuya Disposición Adicional cuarta mandataba al Gobierno para que promulgara una normativa especial para los deportistas profesionales, siendo la primera norma que no los excluía del Derecho del Trabajo como tradicionalmente había ocurrido. Tras la Ley de Relaciones Laborales, y faltando esa reglamentación anunciada, se planteó ante los tribunales de lo social si la relación seguía siendo contrato de trabajo común o quedaba al margen de la legislación laboral y de la jurisdicción social.

Aprobado el Estatuto de los Trabajadores, éste reiteró la condición de «relación laboral especial» de los deportistas profesionales y volvió a encargar al Gobierno la reglamentación de la figura, para lo que le dio un plazo de dieciocho meses; ese desarrollo reglamentario fue llevado a cabo por el RD 318/1981, de 5 de febrero. Esta norma consideró como deportistas profesionales a quienes, *"en posesión de la correspondiente licencia federativa, se dediquen regularmente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un Club o entidad deportiva a cambio de una retribución, cualquiera que sea su forma, cuantía y clase"*. La referida disposición reglamentaria trazó los límites entre el régimen laboral y la ordenación pública del deporte, delineando un contrato de trabajo temporal, escrito, con especialidades en materia de jornada laboral, cesiones temporales y remuneraciones.

Cuatro años más tarde, el RD 1006/1985, de 26 de junio derogó el RD 318/1981 y estableció la vigente disciplina estatal en la materia, sobre la base de la experiencia obtenida por la aplicación del Real Decreto precedente, y con un objetivo central, que se separaba claramente del propósito de éste: «trasladar el mayor número posible de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial». A tal efecto, el RD 1006/1985 considera supletorio el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales, siempre que no se opongan a la naturaleza de la relación deportiva.

El controvertido caso de los entrenadores y técnicos

La jurisprudencia, en un primer momento, entendió que la relación de los entrenadores de equipos deportivos era la propia de los entonces

denominados «altos cargos» (SSTS de 16 de mayo de 1975 (RJ 1975, 2592), 20 de junio de 1977 (RJ 1977, 3184), y del Tribunal Central de Trabajo de 7 de noviembre de 1977 (RTCT 1977, 5383) y 9 de abril de 1985 (RTCT 1985, 2336). En estas sentencias, relativas a entrenadores de equipos de fútbol, baloncesto y balonmano, se consideraba que éstos eran altos cargos porque se dejaban a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen facultades privativas del empresario, como la facultad de dirección sobre auxiliares, masajistas y encargados de material, la posibilidad de imponer medidas disciplinarias internas del club a los deportistas, la libre fijación de los entrenamientos, la formación de las convocatorias para los distintos encuentros, o la emisión de instrucciones técnicas a los deportistas. Esta doctrina declaraba la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer de las cuestiones surgidas entre estos entrenadores con tan amplias facultades de dirección y sus clubs empleadores y remitía a la jurisdicción civil para la resolución de los conflictos derivados de estos contratos.

Pero, a partir de la STS de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985, 2710), referida a un preparador físico, la jurisprudencia y la doctrina de suplicación vienen calificando a los entrenadores y técnicos deportivos de los clubes o equipos deportivos como deportistas profesionales incluidos en esta relación laboral especial.

De este modo, el alto cargo es la excepción, y la regla general la de la relación laboral.

Aunque, tras la entrada en vigor del RD 1382/1985 que regula la relación laboral de la alta dirección, se considera altos directivos a "aquellos que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa", lo cierto es que solo en supuestos muy excepcionales podría aplicarse esta norma: sólo en aquellos casos en los que la dirección técnica se encarga de fichar jugadores, renovarlos, negociar sus primas e incentivos cabría seguir afirmando su carácter de relación de alta dirección.

Partiendo de estas consideraciones, el orden social de la jurisdicción viene incluyendo en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985 y considerándolos, por tanto, sujetos a la relación laboral especial de los deportistas profesionales, a los entrenadores y técnicos deportivos. Dicha línea interpretativa se ha consolidado en el Tribunal Supremo, como demuestran las SSTS de 20 de septiembre de 1988 (RJ 1988, 9102), de 22 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9074) y de 28 de mayo de 1990 (RJ 1990, 4506), referidas a entrenadores de equipos de fútbol, y la de 14 de febrero de 1990 (RJ 1990, 1087), sobre un

coordinador técnico y segundo entrenador. No obstante, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 16 de julio de 1991 (RJ 1991, 5996) consideró que la definición contenida en el art. 1.2 del RD permite cuestionar que el entrenador se encuentre comprendido en dicha definición, desde el momento en el que su función "no es la de practicar deporte, sino la de adiestrar en técnicas y planteamientos a quienes lo practican".

Por lo que respecta a segundos entrenadores, ojeadores, directores técnicos de equipos y técnicos asimilados, la jurisprudencia ha optado por equipararlos también a los deportistas profesionales.

La misma solución se ha aplicado a los preparadores físicos [STSJ de Galicia 26 de diciembre de 2003 (AS 2003, 1677) ; STSJ País Vasco de 24 de febrero de 2006 (AS 2006, 1432)] alegando que sus funciones quedan comprendidas dentro de la práctica deportiva y que son necesarias dentro de la actividad del Club. No obstante, en relación con este colectivo, aparecen ya en la doctrina judicial algunos pronunciamientos discrepantes. En efecto, en alguna ocasión se ha considerado que los preparadores físicos que prestan servicios para un club o entidad deportiva son trabajadores sometidos al régimen común del Estatuto de los Trabajadores y no al aplicable a los deportistas profesionales. Para ello se ha insistido en la naturaleza y contenido de sus funciones, advirtiendo que éstas consisten en mantener a los deportistas a su cargo en buenas condiciones físicas pero sin que ello suponga necesariamente la práctica de ejercicios físicos por parte del preparador.

Las fronteras con el deporte aficionado también aparecen en este ámbito. Buen ejemplo es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 9 mayo de 2014 (AS 2014, 1550), en la que se planteaba la existencia de contrato de trabajo de monitores/entrenadores en la medida en que los resultados del trabajo realizado se insertan inmediatamente en el patrimonio de una Fundación, a través del cobro de las cuotas abonadas por los niños y jóvenes que practican el deporte, percibiendo una serie de cantidades que no constaba que estén ligadas a gastos previamente realizados por razón de su actividad deportiva. Señala el citado pronunciamiento que "efectivamente existe relación laboral entre las partes, pues las percepciones de los deportistas (...) no constan en modo alguno ligadas a gastos que previamente hayan debido realizar para la realización de su actividad deportiva". Por otra parte, "si bien no puede negarse que algunas notas de la relación existente entre las partes son inespecíficas, y por tanto compatibles con ambos tipos de actividad deportiva sea profesional o amateur, en la medida en que siempre en ellas se exige una mínima organización necesaria en orden a regular y distribuir los equipos y horarios, que debe de existir en cualquier caso para permitir una realización ordenada del deporte, en cambio no puede negarse la nota de ajenidad en la medida en que los resultados del trabajo realizado se insertan inmediatamente en el patrimonio de la Fundación, a través del cobro de las cuotas abonadas por los niños y jóvenes que practican el deporte, de lo que es condición indispensable la existencia de quienes dirijan esta práctica, como son los afectados por la presente demanda de oficio".[.RL](#)

Tus notificaciones, con plena Garantía Jurídica.

Y ahora, por pertenecer al **Colegio de Graduados Sociales de Valencia** podrás disfrutar de una oferta única gracias a su acuerdo con SEUR: ¡tus burofaxes por tan solo **11,90€!**










seur.com

Seguro - Fácil - Económico

Con SEUR Burofax podrás enviar tus notificaciones certificadas a través de seur.com con plena garantía jurídica.

¡Descúbrelo!



*Precio sin IVA por el envío de hasta 5 páginas con SEUR Burofax . Coste adicional por página de 0,33€.



¿Hasta dónde quieres llegar?™

La Seguridad Social podrá transferir 315 millones a las CCAA para la gestión de bajas laborales

La Seguridad Social dispone este año de un total de 315.023.458 euros para transferir a las comunidades autónomas -excepto País Vasco y Navarra- para que mejoren y modernicen el control de las bajas laborales. El traspaso de dichas cuantías obedece a los convenios de colaboración para la gestión de la Incapacidad Temporal (IT) derivada de contingencias comunes, suscritos entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con las CCAA e Ingesa para el periodo 2013-2016.

Con carácter anual, y de acuerdo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en la que se establece un crédito de carácter finalista para la mejora y control de la gestión de las bajas laborales, cada comunidad autónoma participa del crédito fijado, según el número de asegurados con derecho a la prestación por IT.

Una vez finalizado el ejercicio correspondiente, y tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan anual de actuaciones y mejora de la gestión de la IT, se efectúa la liquidación.

Empleo explica que el anticipo que cada año corresponderá a cada comunidad autónoma será el resultado de detracer, del importe inicialmente asignado esa comunidad, el porcentaje en el que esa región no haya alcanzado el grado de cumplimiento de los objetivos exigidos en el ejercicio anterior conforme al convenio. Ese anticipo se transferirá a las CCAA al finalizar el primer trimestre del año.

Según el Ministerio de Empleo, durante estos últimos años, los convenios han permitido "diversos logros", como que el INSS tenga conocimiento de todos los procesos de IT que se inicien en todo el territorio nacional con inmediatez; que los partes médicos sean transmitidos por los Servicios Públicos de Salud (SPS) con calidad; y que se haya podido abarcar, en coordinación con la Tesorería General de la Seguridad Social, el nuevo Sistema de liquidación directa.

Crecen los eres por miedo a cambios en la ley

La incertidumbre política está propiciando que las empresas anticipen expedientes de regulación de empleo (ERE) y otros ajustes, ante la posibilidad de que un nuevo Gobierno cambie la ley laboral.

Según David Díaz, responsable del área laboral de Baker & McKenzie "a la hora de disponer los expedientes de regulación de empleo, las organizaciones empresariales ponen en la

balanza de su decisión el momento político que atraviesa España y la posibilidad de que la legislación cambie con un nuevo Gobierno". El abogado opina que esta es una de las razones que contribuye a que el número de despidos se esté acelerando en el primer trimestre del año, un periodo que, por otra parte, es el que suelen elegir las empresas para decisiones estratégicas.

En enero la cifra de afectados por despidos colectivos caía al mínimo histórico para ese mes, con 1.769 personas. Pero dos meses más tarde solo sumando tres de los ERE anunciados se roza esa cifra. En febrero Orange presentó un expediente para 550 de sus empleados. El de Sacyr afecta a entre 350 y 420 trabajadores. Y a primeros de marzo FCC planteó la baja de 750.

También es preocupante el repunte de los ERE en el sector industrial debido a la estrategia de deslocalización que siguen muchas empresas, a la reducción de costes y a la voluntad de aprovechar el marco laboral favorable antes de que pueda ser alterado, según la opinión de Toni Ferrer, representante de UGT.

El TC avala grabar al empleado sin su permiso

El Tribunal Constitucional ha avalado el uso de cámaras en el puesto de trabajo sin consentimiento del empleado, siempre y cuando la finalidad sea comprobar el cumplimiento del contrato.

La sentencia ha sido muy discutida, de hecho cuenta con los votos particulares de tres magistrados quienes afirman que el fallo supone un "retroceso en la protección de los derechos fundamentales" de los trabajadores.

El pleno ha desestimado así el recurso de amparo presentado por una trabajadora de una tienda de ropa que fue despedida tras comprobar su empleador, mediante la instalación de una cámara de videovigilancia en el lugar de trabajo, que sustraía dinero de la caja.

La sentencia rechaza que, en este caso, la captación de las imágenes sin consentimiento expreso de la empleada haya vulnerado el artículo 18 de la Constitución, que protege los derechos a la intimidad personal y a la propia imagen. El departamento de seguridad de la empresa detectó, gracias a la implantación de un nuevo sistema informático de caja, que en el establecimiento en el que trabajaba la recurrente se habían producido "múltiples irregularidades". Esto alertó al empresario de la posibilidad de que alguno de los empleados estuviera sustrayendo dinero, por lo que se encargó a una empresa de seguridad que instalara una cámara de videovigilancia que

controlara la caja donde trabajaba la demandante de amparo. Los trabajadores no fueron avisados expresamente de la instalación de la cámara, pero sí se colocó en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, un distintivo informativo.

La sentencia afirma que, de acuerdo con la LOPD, "el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes", ya que la facultad de dirección del empresario le permite adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana. Por tanto, señala el TC que "el consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato".

Más de 11.000 mujeres gozan ya del complemento de maternidad en sus pensiones

La Seguridad Social abona ya 11.291 complementos de pensión a las mujeres que tuvieron hijos durante su carrera laboral. La previsión es que a finales de 2016 cerca de 124.000 mujeres perciban el complemento por maternidad.

De las 11.291 pensiones complementadas en lo que va de año, 5.792 corresponden a las de mujeres con 2 hijos (complemento del 5%); 3.325 se abonan a pensionistas que tuvieron 3 hijos (complemento del 10%) y 2.174 a pensiones de mujeres con 4 o más hijos (complemento del 15%).

La medida, aprobada en los Presupuestos Generales del Estado para 2016, entró en vigor el pasado 1 de enero y tiene como finalidad reconocer la contribución demográfica de las madres trabajadoras.

El Pacto de Toledo en su Recomendación 17ª de 2011 abogó por reconocer el esfuerzo asociado a la maternidad en la Seguridad Social. En este sentido se orientan también las Recomendaciones de la Unión Europea que señalan el reconocimiento de la natalidad como eje de futuro del Sistema, de forma que se ayude a prevenir situaciones desprotección de la mujer ante insuficiencias de pensiones futuras.

Otros países de nuestro entorno ya han adoptado medidas que también incorporan para la valoración final de la pensión no sólo la cotización económica sino el concepto de "cotización demográfica"; es el caso de Francia, donde las mujeres trabajadoras con más de tres hijos tienen derecho a mejoras en su pensión o el de Alemania donde se reconoce a todas las madres entre dos y tres años de cotización por cada hijo. /RL



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

STS 11/12/2015 CASACIÓN 65/2015. ALTADIS. Vulnera la libertad sindical el que la empresa negocie individualmente con los trabajadores jubilados el sustituir la cantidad que abonaba anualmente, por no entregar el tabaco de “regalía” por una cantidad a tanto alzado, de una sola vez.

“3. En relación con la cuestión de fondo que el recurso plantea, esto es, la posibilidad de pactar de manera individual y masiva, o en acuerdos extraestatutarios sin eficacia normativa, en términos contrarios a los establecidos en un convenio colectivo y que desvirtúen sus mandatos, conviene reiterar la síntesis efectuada en nuestra STS 12-4-2010 (R. 139/2009, FJ 7º) que dice así: “la jurisprudencia constitucional, reflejada esencialmente en la STC 238/2005 de 26-septiembre y en las que en ella se citan (entre otras, SSTC 105/1992 de 1-julio, 208/1993 de 28-junio, 107/2000 de 5-mayo y 225/2001 de 26-noviembre), en la que se aborda el problema “relativo a determinar si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación voluntaria de una oferta formulada por la empresa, puede, sin vulneración del derecho de negociación colectiva, modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo aplicable”, dándose una respuesta negativa “al entender que de lo contrario, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE “ ..., razonando la citada sentencia que “no cabe argumentar en contrario que el convenio colectivo permanece vigente pues su contenido no se altera para aquellos trabajadores que no acepten la oferta de la empresa, toda vez que ello significaría la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del convenio. Con ello, añadíamos a continuación, «no queremos decir, naturalmente, que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios convenios colectivos y en el ET, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo...

sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el convenio. Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan, permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos...” concluyendo que “la autonomía individual - o la decisión unilateral de la empresa - no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio”.

4. Sin embargo, para un supuesto particular, en el que se enjuiciaba un denominado “complemento de programas” en RTVE, no se apreció vulneración de la libertad sindical, en su vertiente funcional de derecho a la negociación colectiva, porque tal complemento, establecido al margen de la disposición convencional y como “estrategia empresarial lícita”, a diferencia de lo que acontece en el presente litigio, respetaba -y mejoraba- lo pactado en el convenio colectivo (STS 5-2-2013, R. 31/12).

Algo similar sucedía en el caso resuelto por la STS 12-4-2011 (R. 136/10), en el que el establecimiento de prorrateo de las pagas extraordinarias, cuando el convenio no lo prohibía, no se consideró un atentado a la autonomía colectiva que lesionara la libertad sindical.

5. Pues bien, como sin duda se deriva de todo el contenido de nuestra precitada sentencia de 5-3-2008 (R. 100/06), igual que de la anterior de 14-2-2008 (R. 119/06) que abordaba el mismo problema, lo que esta Sala hizo fue integrar, con idéntico valor normativo convencional, determinadas disposiciones de convenios colectivos previos y de otros pactos colectivos sobre el derecho de los trabajadores, activos y pasivos, a la entrega de tabaco, suprimida por efecto de la conocida como “ley antitabaco” (Ley 28/2005), de manera que se substituyó esa entrega “mediante una compensación en metálico equivalente al coste de fabricación más el correspondiente impuesto” (FJ 15º, primer párrafo *in fine*, STS 5-3-2008), condenándose a la empresa a que abonara “mensualmente” (2º párrafo del fallo) tal compensación a los trabajadores en activo, a los pasivos y a los prejubilados.

16_jurisprudencia

No obstante, la concreta cuantificación de dicha compensación no nos correspondía efectuarla en aquella *sentencia de 5-3-2008*, según también dijimos de modo literal entonces, “dada su naturaleza declarativa, ni tan siquiera en trámite de ejecución de sentencia” como había interesado la empresa y, por ello, según concluimos al fin, nuestro pronunciamiento se emitió “en relación con los pactos colectivos que establecieron la obligación que ahora se sustituye y mientras tanto aquellos mantengan su vigencia” (2º párrafo *in fine* del FJ 15º), y no sin advertir que para solventar las dificultades derivadas de la necesaria concreción económica individualizada de lo que, en origen, era una obligación genérica y sin destinatarios concretos “el camino más adecuado sería probablemente la negociación colectiva” (primer párrafo del FJ 15º).

6. Nos parece claro, en fin, que el *art. 59 del Convenio arriba transcrito, tal vez siguiendo aquella sugerencia de esta Sala, incorporó a su ámbito normativo el nuevo modo de compensación económica que sustituía a la entrega de tabaco suprimida como consecuencia de la Ley 28/2005*, según sostiene acertadamente el escrito de impugnación de los sindicatos recurridos; y esa forma concreta -y compleja, desde luego-, en aplicación de la doctrina constitucional y jurisprudencial más arriba resumida, sólo podrá ser modificada por la voluntad concurrente de los sujetos colectivos o por la vía del vigente *art. 82.3 ET* (descuelgue), constituyendo el intento empresarial de rectificación mediante la adhesión individual en masa que se describe en el incuestionado hecho probado tercero de la resolución impugnada, por tanto, la vulneración de la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, tal como decidió correctamente la sentencia recurrida”

STS 26/01/2016 RECURSO 2227/2014. Plazo de caducidad aplicable a la papeleta de conciliación del despido, aplicación del artículo 135 LEC.

“**SEGUNDO.-** 1. La similitud del supuesto fáctico nos lleva a reiterar la doctrina que sentábamos en la sentencia de contraste. En el caso que en ella resolvíamos el Tribunal Superior de Justicia apreció caducidad de la acción, al entender que la conciliación se había interpuesto antes de las 15 h del día 21 siguiente a la decisión extintiva, presentándose la demanda el mismo día en que se celebró la conciliación sin avenencia.

Nuestra sentencia desestima la excepción de caducidad porque la conciliación previa administrativa no es realmente un procedimiento administrativo, ni tampoco es independiente del proceso laboral, y, por tanto, el plazo de caducidad de la acción queda “congelado” durante la sustanciación de la conciliación, es decir, desde que se interpone la papeleta hasta que se celebra el acto, concluyendo que la papeleta podrá interponerse antes de las 15 h del día 21º. Así pues, si la demanda se interpuso el mismo día que se celebró el acto, la acción no se halla caducada.

2. Los razonamientos de dicha sentencia fueron acogidos también en la *STS/4ª de 26 mayo 2015 (rcud. 1784/2014)* y deben ser reiterados una vez.

Hemos sostenido que “... *la conciliación previa ante los servicios que están encargados de tramitar ese requisito previo al proceso no es realmente un procedimiento administrativo incrustado en el laboral, o una especie de reclamación planteada ante un órgano administrativo, de perfiles y características típicamente administrativas en el sentido previsto en aquella norma, la Ley 30/1992, y desde luego tampoco es algo en cierto*

modo independiente, como hemos dicho, del proceso laboral, sino que realmente se trata de una actuación exigible para acceder a la jurisdicción, un trámite profundamente impregnado de principios y valores procesales de características propias”.

Poníamos de relieve que el órgano administrativo encargado de ese requisito preprocesal no actúa “... *de manera típica o característica de las Administraciones Públicas, puesto que no puede producir resoluciones autónomas o tomar decisiones propias distintas de las que se derivan de su función, regulada y encaminada a la evitación del proceso laboral, o en caso de no avenencia, abrir la puerta al proceso una vez cumplido el trámite*”.

Por ello, concluíamos que el plazo de caducidad de la acción de despido “*queda gráficamente “congelado” durante la sustanciación de la conciliación, esto es, desde el día en que se interpone la papeleta de conciliación hasta aquél en que se lleva a cabo la misma*”. Y, por tanto, no hay motivo para la no aplicación del *art. 135.1 LEC*, sino que, por el contrario, “... *cuando el día 20 es el inmediatamente anterior a la demanda de conciliación, ésta podría interponerse -como podría haberse hecho con la demanda por despido- hasta las 15 horas del día siguiente a la finalización de tal plazo, esto es, hasta las quince horas del día número 21*”.

3. Curiosamente, la sentencia recurrida acude a esa misma STS/4ª para, llegar, no obstante, a una solución contraria a la que resulta de la aplicación de su doctrina. Nos encontramos ante un caso en que se ha producido la “congelación” del plazo de caducidad al presentarse la papeleta dentro del 21º día y en el que, por consiguiente, la demanda interpuesta antes de que haya tenido lugar la celebración del intento de conciliación, se hallaría dentro de plazo.

TERCERO.- 1. Lo dicho nos conduce a estimar el recurso, como también propone el Ministerio Fiscal en su informe. En consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el de dicha clase formulado por la empresa, y rechazamos la caducidad de la acción, debiendo devolverse las actuaciones a la Sala de suplicación para que resuelva los restantes motivos de dicho recurso”.

STS 18/02/2016 RECURSO 3257/2014 Despido improcedente. Cálculo de la indemnización, lo devengado en febrero de 2012 actúa como tope, por sobrepasar los 720 días, aunque no se alcancen las 42 mensualidades

“2. La Disposición Transitoria 5ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio .

A) El escueto razonamiento jurídico del Auto de aclaración dictado el 23 de julio de 2014, al calcular la indemnización de despido, se limita a exponer que resulta aplicable al caso lo previsto en la *Disposición Transitoria 5ª de la Ley 3/2012*. El texto de su número 2 es el siguiente:

“*La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012*

resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso”.

B) No es fácil determinar el exacto alcance que posea esta norma intertemporal, dirigida a dulcificar la rebaja de la cuantía indemnizatoria que la Ley 3/2012 llevó a cabo (de 45 a 33 días por año; de 42 a 24 mensualidades como máximo).

En la STS 29 septiembre 2014 (rec. 3065/2013) realizamos una primera aproximación al tema, conforme a la cual si el día 12 de febrero de 2012 se hubieran superado los 720 días indemnizatorios (aplicando el módulo de 45 días por año) sería posible seguir devengando indemnizaciones (a razón de 33 días por año) hasta alcanzar el módulo de las 42 mensualidades.

Posteriormente, al resolver el recurso 1624/2014, en la STS de 2 de febrero de 2016 hemos advertido que el importe indemnizatorio por el período de servicios anterior al 12 de febrero de 2012 no puede ser superior a cuarenta y dos mensualidades en ningún caso, con independencia de que posteriormente se hayan prestado servicios.

C) Sobre la base de las referidas sentencias, a la vista de los datos que el presente caso arroja, y con ánimo de clarificar nuestra doctrina, interesa que precisemos el alcance que consideramos adecuado a la citada Disposición Transitoria:

a) La Disposición Transitoria solo se aplica a los supuestos en que el contrato se ha celebrado con anterioridad a 12 de febrero de 2012; la fecha inicial de cómputo, en supuestos (como el presente) de unidad esencial del vínculo es claro que se retrotrae hasta el inicio del periodo computable.

b) Cuando, por aplicación de este precepto, se toman en cuenta periodos de servicio anteriores y posteriores al 12 de febrero de 2012 “el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario”.

c) De manera excepcional, este tope de 720 días de salario puede obviarse si por el periodo anterior a 12 de febrero de 2012 ya se ha devengado una cuantía superior.

d) En sentido contrario, la norma implica que si por el periodo de prestación de servicios anterior a 12 de febrero de 2012 no se ha sobrepasado el tope de 720 días tampoco puede saltarse como consecuencia de la posterior actividad.

e) Si los 720 días indemnizatorios se superan atendiendo a los servicios prestados antes de 12 de febrero de 2012 hay que aplicar un segundo tope: el correspondiente a lo devengado en esa fecha. A su vez, esta cuantía no puede superar las 42 mensualidades.

f) Quienes a 12 de febrero de 2012 no habían alcanzado los 720 días indemnizatorios (con el módulo de 45 días por año) siguen devengando indemnización por el periodo posterior (con el módulo de 33 días). El referido tope de los 720 opera para el importe global derivado de ambos periodos.

g) El cálculo de cada uno de los dos periodos es autónomo y se realiza tomando en cuenta los años de servicio, “prorrrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año” en los dos supuestos”.

STS 20/01/2016 Recurso 3106/2014. Pensión de viudedad a víctima de violencia de género en supuesto de separación o divorcio anterior a la LO 1/2004.

“CUARTO.- Acreditación de violencia de género.

1.Presupuestos para que opere la vía excepcional del art. 174.2 LGSS .

Con arreglo al art. 174.2 LGSS , en la versión aplicable al caso, la demandante de pensión ha de acreditar que es víctima de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio, pudiendo hacerlo por cualquier medio de prueba admitido en Derecho. En consecuencia son tres los datos que deben concurrir para que surja la pensión de viudedad a través de esta específica vía:

Elemento instrumental: acreditarse la realidad a través de medios probatorios jurídicamente válidos.

Elemento material: ser víctima de violencia de su ex pareja.

Elemento cronológico: que exista violencia de género al producirse la separación o divorcio.

Veamos si concurren estos tres aspectos. La quiebra de cualquiera de ellos deberá conducir a la confirmación de la sentencia recurrida y solo la triple presencia desembocaría en el resultado opuesto.

2 . Medios de prueba utilizados.

No estamos ahora en la fase probatoria de la solicitud de pensión. Los medios de prueba que la interesada consideró pertinentes ya hubo de aportarlos al expediente administrativo y al procedimiento judicial.

La Sala ha señalado con reiteración que la finalidad institucional del recurso de casación para la unificación de doctrina determina que no sea posible en este excepcional recurso revisar los hechos probados de la sentencia recurrida ni abordar cuestiones relativas a la valoración de la prueba [SSTS de 13/05/2013 (R. 1956/2012), 05/07/2013 (R. 131/2012), 02/07/2013 (R. 2057/2012), 17/09/2013 (R. 2212/2012), 03/02/2014 (R. 1012/2013)] pues es claro que el error de hecho no puede fundar un recurso de casación para la unificación de doctrina, y ello tanto si la revisión se intenta por la vía directa de la denuncia de un error de hecho como si de forma indirecta [SSTS de 01/06/10 (R. 1550/2009), 14/10/10 (R. 1787/2009), 06/10/10 (R. 3781/2009), 15/10/10 (R. 1820/2009), 31/01/11 (R. 855/2009), 18/07/11 (R. 2049/2010), 05/12/11 (R. 905/2011)], como sobre los criterios legales en materia de presunción judicial [SSTS de 13/05/2013 (R. 1956/2012), 02/07/2013 (R. 2057/2012), 05/07/2013 (R. 131/2012), 26/11/2013 (R. 2471/2011), 17/09/2013 (R. 2212/2012), 03/02/2014 (R. 1012/2013), 17/06/2014 (R. 1057/13)].

La finalidad de este recurso es «evitar una disparidad de criterios susceptibles de producir un quebranto en la unificación de la interpretación del derecho y en la formación de la jurisprudencia; quebranto que no se produce cuando el órgano judicial parte de una distinta apreciación de los hechos, que -acertada o no- no puede corregirse a través de este recurso» [SSTS de 12/03/2013 (R. 1531/2012), 02/07/2013 (R. 2057/2012), 17/09/2013 (R. 2212/12)].

Cosa distinta es que los hechos declarados probados puedan merecer una valoración diversa de la acogida por la sentencia recurrida o que, como queda expuesto, la remisión a actuaciones

18_jurisprudencia

penales permita integrar la crónica materialmente realizada por el Juzgado y el TSJ con la consulta de los documentos que remiten.

3. Violencia de género.

A) Un dato tenido en cuenta para descartar la existencia de violencia de género es que la sentencia condenatoria de 3 de junio de 1998 (correspondiente con la segunda denuncia formulada por la actora) condenó al fallecido por una falta de amenazas contra el hijo común, no contra la actora.

Conviene salir al paso de una concepción tan estricta sobre el concepto examinado, en su dimensión subjetiva. Es innegable que en casos como el presente la titular de la pensión solo puede ser una mujer que haya sido víctima de violencia ejercida por su ex pareja masculina. La LO 1/2014 dispone que es “la trabajadora” o “la funcionaria” víctima de violencia de género quien obtiene la tutela sociolaboral; son “las mujeres víctimas de violencia de género” quienes poseen el derecho a la asistencia social integral (art. 19) o a la asistencia jurídica gratuita (art. 20.1), o “las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género” las beneficiadas en otros casos (art. 21.5). Y el art. 174 LGSS a que viene aludiéndose habla claramente de “las mujeres”.

Ahora bien, que solo las mujeres puedan acceder a la condición de pensionistas de viudedad como víctimas de violencia machista no comporta necesariamente que haya una previa tipificación o calificación jurídica de que ha concurrido tal condición. La LGSS, a efectos de la pensión, les permite acreditar “que eran víctimas”; es decir, ya no se está en el automatismo sino en la acreditación de una cualidad.

B) Dicho abiertamente: la violencia sobre el hijo común, que ha accedido a la mayoría de edad durante el proceso de separación y que ha testificado en favor de la madre, debe valorarse como indicio de que había una situación conflictiva entre los esposos.

La propia LO 1/2014 introdujo diversas referencias a supuestos en que la víctima de la violencia “fuera una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor” (artículos 148.5º, 153 y 172 del Código Penal con arreglo a su redacción). A partir del hecho cierto de que solo una mujer puede sufrir violencia de género, también se abre la posibilidad de lucrar derechos para los hijos menores (el art. 5º facilita la escolarización de los hijos que se vean afectados por cambios de residencia derivados de actos de violencia de género). Esta idea late en la Exposición de Motivos de la LO 1/2014 cuando explica que “las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.” Es decir, si el padre ejerce violencia sobre el hijo común y la madre se enfrenta por tal motivo estamos ante un indicio de violencia de género.

Al igual que cabe la discriminación a través de persona interpuesta (STJUE 17 julio 2008, C-303/06, Coleman; perjuicio a la madre trabajadora de un discapacitado) no es descartable que se ejerza la violencia sobre la pareja dañando al hijo común, máxime si ha manifestado hechos que perjudican al agresor. Recordemos que la LGSS es la que no ha cerrado el concepto de víctima de violencia de género a los términos recogidos en la LO 1/2004.

C) En el HP Tercero se da cuenta de que algo antes de dos años de la separación la actora denuncia a su esposo por maltrato tanto de palabra (insultos, amenazas) cuanto de hecho (cortes de luz); también apunta hacia la desidia de su esposo (que no trabaja hace años, que la insulta, etc.).

Esta denuncia, que no aparece tachada como falsa o temeraria, no constituye prueba suficiente (como bien apunta la sentencia recurrida) pero sí puede considerarse como indicio de maltrato.

D) En el HP Tercero se da cuenta de la sentencia de 30 de noviembre de 1995 dictada por el Juzgado de Instrucción nº 2 de Villagarcía de Arosa y de su fallo absolutorio.

Omite la sentencia recurrida, y sin embargo consideramos relevante, que ese fallo absolutorio deriva de que la demandante no formula acusación en su comparecencia judicial por lo que “procede dictar sentencia absolutoria en virtud del principio acusatorio que informa nuestro sistema procesal”, añadiendo que las partes manifiestan su intención de no recurrir la sentencia, que se declara firme.

En consecuencia: no es que se hayan declarado inexistentes los hechos denunciados, considerado falsa la denuncia o indemostrada la acusación, sino que se ha retirado la misma. Ello hace que, en nuestro criterio, el panorama indiciario de violencia permanezca como si esta sentencia absolutoria no existiera.

Dicho sea a mayor abundancia, también estas consideraciones sirven para reforzar la identidad entre los supuestos contrastados que antes hemos apreciado. La sentencia absolutoria realmente posee un valor neutro.

E) En el HP Primero se da cuenta de que el 2 de febrero de 1998 se dicta sentencia de separación por el Juzgado de Instancia nº 2 de Villagarcía de Arosa y de que se atribuye a la esposa el uso y disfrute de la vivienda familiar. Consideramos de interés tomar en cuenta los siguientes aspectos de tal resolución judicial:

Declara probado que el demandado “ha venido incumpliendo grave y reiteradamente los deberes conyugales”.

Concede credibilidad al testimonio de los hijos, indicando que “durante los nueve últimos años su padre lleva una vida ajena al resto de la familia”.

Noticia que “en el curso de este procedimiento procedió a abandonar a su familia”.

Constata que los cónyuges llevaban más de tres años separados de hecho y que es la “voluntad unilateral” del esposo la causa del cese de la convivencia.

Por tanto, la sentencia de separación no considera acreditada la existencia de violencia de género (amenazas, agresiones) pero sí el incumplimiento de los deberes conyugales y el clima de total ruptura convivencial. Nada incompatible con una situación de violencia de género latente.

F) Como indica el HP Tercero, el 26 de febrero del mismo año (1998), a las doce horas, la actora presenta denuncia por amenazas contra su esposo. Manifiesta que está en trámite de separación “y en espera de sentencia” (no consta la fecha en que se notificó la que ya se había dictado días atrás), que desde que comenzó tales trámites ha amenazado a los hijos comunes de ambos (de 20 y 18 años); que

el domingo anterior amenazó con una piedra a uno de ellos y que teme que le pueda ocurrir algo a ella misma.

En esa misma diligencia se indica que a las 18,30 comparece el hijo amenazado y ratifica la agresión sufrida por parte de su padre, añadiendo que es la primera vez que le ocurre y que quizá se encontraba bebido.

G) Como indica el HP Tercero, con fecha de 3 de junio de 1998 el Juzgado de Instrucción nº 1 de Villagarcía de Arosa dicta sentencia condenatoria por falta de amenazas, dando como probado lo que había manifestado el hijo del condenado.

La madre aparece como denunciante y el hijo es mayor de edad en el momento de la agresión. Por lo tanto, tampoco hay una violencia de género en sentido estricto, pero sí hechos compatibles con la situación denunciada por la demandante en varias ocasiones.

H) Conclusión de cuanto antecede es que no contamos con una sentencia condenatoria por violencia de género, ni hay orden de protección, ni hay Informe del Ministerio Fiscal apreciando la concurrencia de indicios de aquélla. Tampoco las sentencias dictadas sirven para el efecto contrario (descartar lo manifestado por la demandante).

Por ese motivo se ha estimado la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas. Ahora hemos de resolver el debate suscitado.

4.Coetaneidad.

La LGSS exige que la violencia de género concorra en el momento de la separación. Esta Sala entiende que el relato de hechos probados y el análisis que del mismo hemos realizado cubre suficientemente esta dimensión de carácter cronológico.

Tres años antes de la separación se produce la denuncia específica de malos tratos; la sentencia poniendo término al matrimonio da cuenta de que el esposo ha abandonado el hogar recientemente, aunque se viene desentendiendo desde tiempo atrás de su esposa e hijos; al tiempo de dictarse esa resolución judicial surge la segunda denuncia y la amenaza al hijo que ha testificado en contra del padre.

QUINTO.- Criterio de la Sala.

1.Opción entre las tesis contrapuestas.

A) La extensa exposición que antecede indica que ante hechos sustancialmente similares (en los aspectos relevantes) las sentencias comparadas han resuelto el debate suplicacional de modo diverso.

La *sentencia de contraste entiende que, al menos en supuestos anteriores a la vigencia de la LO 1/2004*, puede deducirse la condición de víctima de la violencia de género, teniendo en cuenta la existencia de una denuncia aunque se carezca de cualquier otra actuación posterior, porque cuando se presenta no puede tener otro objeto que el de manifestar malos tratos.

Por el contrario, la sentencia recurrida considera que la denuncia de malos tratos de palabra que consta formulada en el año 1995, dos años y medio antes de la separación judicial, no fue acompañada de ulterior actuación desembocando en sentencia absolutoria y “las simples denuncias penales ante la policía por amenazas o agresiones, sin ulterior actuación, no son pruebas propiamente dichas”.

B) Es cierto que la Sala ha de limitarse a examinar las infracciones legales denunciadas, no siendo posible extender la decisión a la eventual corrección de infracciones no invocadas, al tratarse de un recurso extraordinario (*SSTS 03/06/94 -rcud 1881/93 -; [...] 17/12/07 -rcud 4661/06 -; y 23/12/08 -rcud 3199/07 -*), de modo que la Sala «no puede [...] de oficio sustituir al recurrente en la fundamentación de las causas de impugnación de la sentencia recurrida» (*SSTS 29/09/03 -rcud 4775/02 -; 16/01/06 -rcud 670/05 -; y 07/07/06 -rcud 1077/05 -*).

Pero el que no coincida este Tribunal exactamente con la tesis mantenida en ninguna de las dos sentencias contrastadas, no impide -de todas suertes- que apliquemos la doctrina correcta, pues «superado el requisito de la contradicción, es evidente que esta Sala no queda obligada a aceptar una de las dos doctrinas formuladas por las sentencias comparadas», sino que «debe pronunciarse sobre la solución más ajustada a derecho para el caso controvertido, que [...] establezca como doctrina unificada» (*SSTS 14/07/92 -rcud 2273/91 -; [...] 11/02/14 -rcud 323/130 -; y SG 23/06/14 -rcud 1257/13 -*). Criterio ratificado por el Tribunal Constitucional, al destacar que tal proceder en manera alguna supone incongruencia, dada la naturaleza peculiar del recurso de casación para la unificación de doctrina, pues «resulta claro que el Tribunal Supremo no tiene la carga de tener que optar por una de las dos opciones contrarias, pudiendo recrear una doctrina propia totalmente diferente de las mantenidas por los Tribunales inferiores», siempre que resuelva «el debate planteado en suplicación» (*STC 172/1994, de 7/Junio, FJ 3. SSTS 08/06/06 -rcud 1693/05 -; 04/07/06 -rcud 858/05 -; 04/07/06 -rcud 1077/05 -; ...*).

C) Así las cosas es el momento de fijar nuestra doctrina sobre el particular y de resolver el caso planteado.

2.Doctrina de la Sala.

A) A la vista del tener del *artículo 174.2 LGSS* en su versión aplicable al caso, de su finalidad, y en concordancia con lo expuesto en la posterior LO 1/2004 consideramos que la opción interpretativa asumida por la sentencia referencial es la adecuada, aunque privada del posible automatismo que su formulación pudiera inducir.

En supuestos de separación o divorcio anteriores a la LO 1/2004 la existencia de denuncias por actos constitutivos de violencia de género constituye un serio indicio de que la misma ha existido, sin que ello suponga que estamos, ante un medio de prueba plena sino que ha de contextualizarse con el resto de la crónica judicial de lo acaecido.

B) Aplicando esta doctrina al caso, hemos de estimar el recurso de la interesada y confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, desestimando la suplicación interpuesta por la Seguridad Social (ISM).

En la realidad social de 1995 (primera denuncia) las manifestaciones de la demandante constituyen un importante indicio de que estaba siendo violentada por su esposo. La sentencia absolutoria se debe a que la propia denunciante retiró la acusación. No es difícil atisbar en ello una conducta paralela a la de quien asume su separación o divorcio sin derecho a pensión (supuesto tutelado expresamente por el *art. 174.3 LGSS*).

Aunque no hay actuaciones posteriores hasta que se acerca la sentencia de separación, ella misma noticia la situación que el

20_jurisprudencia

matrimonio atravesaba desde años atrás (desentendido por completo el esposo del sostenimiento de la economía familiar, atrincherado en su propia vida o habitación, etc.).

En fin, la sentencia condenatoria al fallecido por amenazas al hijo y la cercanía de ésta con la prestación de testimonio contrario a los intereses de aquél refuerza la idea sobre el trato violento que la mujer había venido padeciendo.

3.Resolución del recurso.

A la vista de cuanto antecede procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de la demandante”.

STS 02/02/2016 RECURSO: 1624/2014. Jubilación forzosa al cumplir 70 años. No procede. Aplicación de la DA 10 ET, en redacción anterior a la efectuada por RD Ley 3/2012. Despido improcedente.

“3.- Para una recta comprensión de la cuestión debatida es conveniente consignar el contenido de los preceptos que resultan de aplicación al asunto examinado:

- *Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores*, en redacción dada por la Ley 14/2005 de 1 de julio: “Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.»

Artículo 38 del Convenio Colectivo del Hospital Clínico Provincial de Barcelona y la Asociación Profesional de del Comité de Delegados Médicos para los años 2009-2011: “Jubilación. Con el fin de fomentar la creación de ocupación, mejorar la contratación estable, transformar contratos temporales en indefinidos y mantener la ocupación, en los términos aludidos en este convenio, los médicos que tengan cubierto el período de cotización necesario y el resto de requisitos legales para tener derecho a la pensión máxima contributiva por jubilación de la Seguridad Social vigente en cada momento y que no deseen jubilarse totalmente, deberán optar obligatoriamente por jubilarse parcialmente en el porcentaje que corresponda para mantener las 25 horas de asistencia en el Hospital. En este caso, la Empresa les garantizará la novación de sus contratos a fin de poder mantener una relación laboral de 25 horas asistenciales con el Hospital Clínic, con las correspondientes retribuciones proporcionales, excepto el CPA que se percibirá en su totalidad Esta opción deberá ejercitarse tres meses antes del cumplimiento de la edad de 65 años en un impreso realizado a tal efecto, que la Empresa podrá a disposición de los

trabajadores a través de intranet, entendiéndose, en caso de silencio, que se opta por la jubilación total. Las personas que en el momento de la firma del convenio tengan más de 65 años, tendrán el mismo derecho de opción que deberán ejercitar en los tres meses siguientes a la notificación que la Empresa les efectuará en el 2009.

En cualquier caso los médicos deberán jubilarse de forma obligatoria a los 70 años, siempre y cuando tengan cubierto, en esta fecha, el período mínimo de cotización para tener derecho a una pensión de cotización en la modalidad contributiva y reúnan el resto de requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social. Con el fin de velar por los objetivos de este artículo, se crea una Comisión de Seguimiento formada por representantes de la Dirección de la Empresa y de la APCDM firmante.

Los facultativos jubilados tendrán derecho a la misma asistencia médica que los trabajadores en activo del Hospital.”

CUARTO.-1.- A la vista de lo anteriormente consignado, se concluye que es de aplicación a la jubilación obligatoria impuesta por Convenio Colectivo a una edad superior a 65 años las previsiones contenidas en la *disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores*, en la redacción dada por la Ley 14/2006, de 1 de julio, por lo que las mismas son exigibles en el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala, en el que la norma convencional impone la jubilación forzosa a los 70 años de edad.

2.- Las razones que avalan esta interpretación son las siguientes:

Primero: La Ley 12/2001, de 9 de julio derogó la *disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores*.

La citada disposición establecía, en su último párrafo: “En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.”

Al haber sido derogada dicha disposición, no existía una norma legal habilitante de la negociación colectiva en materia de jubilación forzosa, por lo que desde la citada derogación no era posible establecer en los convenios colectivos cláusulas con esta finalidad si bien dicha prohibición no afecta, a las ya establecidas en Convenios Colectivos anteriores a la entrada en vigor de la Ley 12/2001 (STS 2-11-2004, recurso 2633/03).

La Ley 14/2005, de 1 de julio incorpora de nuevo al *Estatuto de los Trabajadores la disposición adicional décima*, posibilitando que en los convenios colectivos se incorporen cláusulas de jubilación forzosa, siempre que cumplan determinados requisitos que, en esencia, son que la jubilación se vincule a objetivos coherentes con la política de empleo y que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación.

En los demás supuestos no cabe que los convenios impongan las citadas cláusulas de jubilación forzosa.

Por lo tanto, de seguirse la tesis de la recurrida, de que la *DA décima del Estatuto de los Trabajadores* en la redacción dada por la Ley 14/2005 se aplica únicamente en los supuestos en los que el convenio colectivo imponga la jubilación forzosa a los 65 años, no sería válida la cláusula del convenio que -como en el asunto ahora examinado- impusiera la jubilación forzosa a los 70 años de edad, por no existir norma habilitante.

Segundo: La DA décima dispone que "En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.

La edad ordinaria de jubilación no es, como pretende la recurrida, la edad de 65 años.

En la normativa reguladora no se establece que la edad ordinaria de jubilación sea la de 65 años, lo que regula el Capítulo VII de la LGSS, bajo el epígrafe de "jubilación", son distintas modalidades de jubilación, como la anticipada y la parcial, refiriéndose la DA décima a la jubilación que no es ninguna de estas dos modalidades, que podríamos considerar "especiales", por los particulares requisitos que exigen, y que, por contraposición a las mismas, el legislador denomina jubilación ordinaria.

En la LGSS no aparece establecida una concreta "edad de jubilación", en contra de lo que afirma el recurrido, que entiende está fijada en 65 años, o 67, a tenor de la DT vigésima de la LGSS. La referencia que hace la LGSS a los 65 años de edad, se encuentra en el artículo 161. 1 b), y se establece como uno de los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva. La norma exige, para poder acceder a la pensión de jubilación, "haber cumplido 65 años de edad", es decir, fija la edad mínima a la que se puede acceder a la pensión de jubilación, pero no establece que esa sea la edad a la que se ha de jubilar el trabajador.

En definitiva, la expresión "cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social", contenida en la DA décima del Estatuto de los Trabajadores, ha de entenderse referida a lo que establece el artículo 161.1 a) de la LGSS, es decir, que el trabajador haya cumplido 65 años de edad, por lo que no cabe que se establezca en convenio una edad de jubilación inferior, pero si puede fijarse una edad superior.

QUINTO.-1.- Sentado que resulta de aplicación al supuesto examinado lo establecido en la DA décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, procede examinar si se cumplen los requisitos fijados por el citado precepto. En concreto, si se cumple la previsión contenida en el apartado a): "Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo, expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo".

2.- El artículo 38 del Convenio Colectivo del Hospital Clínico Provincial de Barcelona y la Asociación Profesional del Comité de Delegados Médicos para los años 2009-2011 (BOP de Barcelona de 25 de marzo de 2000), establece: "Con el fin de fomentar la creación de ocupación, mejorar la contratación estable, transformar contratos temporales en indefinidos y mantener la ocupación, en los términos aludidos en este convenio, los médicos que tengan cubierto el periodo de cotización necesario y el resto de requisitos legales para tener derecho a la pensión máxima contributiva por jubilación de la Seguridad Social vigente en cada momento y que no deseen jubilarse totalmente, deberán optar obligatoriamente por jubilarse parcialmente en el porcentaje que corresponda para mantener...En cualquier caso los médicos deberán jubilarse de forma obligatoria a los 70 años, siempre y cuando tengan cubierto en esta fecha, el periodo mínimo de cotización en la modalidad contributiva y reúnan el resto de requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social. Con el fin de velar por los objetivos de este artículo, se crea una Comisión de Seguimiento formada por representantes de la Dirección de la Empresa y de la APPCDM firmante". Por su parte, el artículo 51, bajo el epígrafe "Información a la Asociación Profesional del Comité de Delegados Médicos", establece, entre otras, la obligación de la Dirección de Recursos Humanos, de facilitar información, a solicitud de la Asociación Profesional del Comité de Delegados Médicos sobre: "Cuestiones de personal: contratación, ceses, estructura y movilidad de la plantilla, censo de puestos de trabajo, convocatorias, sanciones ascensos y retribuciones" y "Convocatorias para la cobertura de plazas que se produzcan".

3 .- El Convenio no vincula la jubilación forzosa a objetivos coherentes con la política de empleo ya que se limita a consignar que la jubilación parcial obligatoria, a los 65 años, se establece para fomentar la creación de ocupación, mejorar la contratación estable, transformar contratos temporales en indefinidos y mantener la ocupación, pero no fija objetivos concretos de empleo, no establece ningún compromiso determinado en relación con dicha política, consignando de forma genérica y abstracta la finalidad que dice perseguir con el establecimiento de una edad forzosa de jubilación.

Las previsiones del último párrafo del artículo 38 y del artículo 51 no desvirtúan tales consideraciones ya que, no existiendo objetivos concretos, ni compromisos determinados, el que exista una Comisión de Seguimiento -cuyas funciones y competencias no aparecen contempladas en la norma- y una obligación de la empleadora de información a la Asociación Profesional del Comité de Delegados Médicos, no conlleva que se fijen objetivos concretos de política de empleo"./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**

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Poco puede hacerse, en estos momentos, para comentar temas de actualidad en materia tributaria, que recurrir a criterios de los Tribunales, o a la doctrina administrativa existente. Volvemos por ello a hacer referencia a los mismos.

1º) Importante es la sentencia del TS de 17 de diciembre de 2015, dictada en casación para la unificación de doctrina y relativa a la materia de motivación administrativa y al valor de los coeficientes multiplicadores de las órdenes aprobadas por las Comunidades Autónomas. Los puntos esenciales de la misma son los siguientes:

- En primer lugar, la Administración dispone de libertad para seguir uno u otro de los métodos legales de valoración del inmueble.
- En segundo lugar, ha de examinarse si la valoración que realiza al aplicar el ITPAJD contiene los elementos de motivación necesarios, de modo que el contribuyente pueda conocer las razones, criterios y datos necesarios para valorar (referencia catastral, valor catastral en el año del hecho imponible, uso principal y coeficiente multiplicador), de modo que si no estuviere de acuerdo con los mismos acuda “a ese específico medio de fijación del valor del bien transmitido, cual es la tasación pericial contradictoria, en la cual podrá discutir la corrección de los módulos aplicados”.

2º) En materia de doctrina administrativa, conviene destacar hoy la resolución del TEAC de 15 de diciembre de 2015, dictada en unificación de criterio, al pronunciarse contra una resolución de

un TEAR que fallaba siguiendo el criterio de consultas vinculantes de la DGT.

Desestima el TEAC el citado recurso por entender ajustado a Derecho el citado criterio que el TEAR, además de otros, había tenido en cuenta para resolver; no obstante lo cual, concluye en los siguientes términos en su FJ sexto:

“... según el artículo 89 de la Ley General Tributaria, invocado por el propio recurrente, las contestaciones a las consultas exclusivamente tienen carácter vinculante para los órganos de aplicación de los tributos y no para los órganos de revisión entre los que se encuadran los Tribunales Económico-Administrativos. De no ser así, carecería de sentido la función revisora dentro de la vía administrativa, impidiendo a los obligados tributarios el ejercicio efectivo en dicha vía de su derecho de defensa, que no tendría posibilidad alguna de prosperar”.

Considera que, si bien en este caso no corresponde al TEAC entrar en el fondo del asunto y acabar sentando distinto criterio al de las consultas, sí que cabe tal entrada en los casos en que el supuesto de la consulta y el regularizado no comporten identidad sustancial; o que exista una doctrina distinta del TEAC, que prevalecería sobre las consultas; o que ante el TEAC estuvieran ya planteadas resoluciones en que se discutiera el criterio precedente./RL

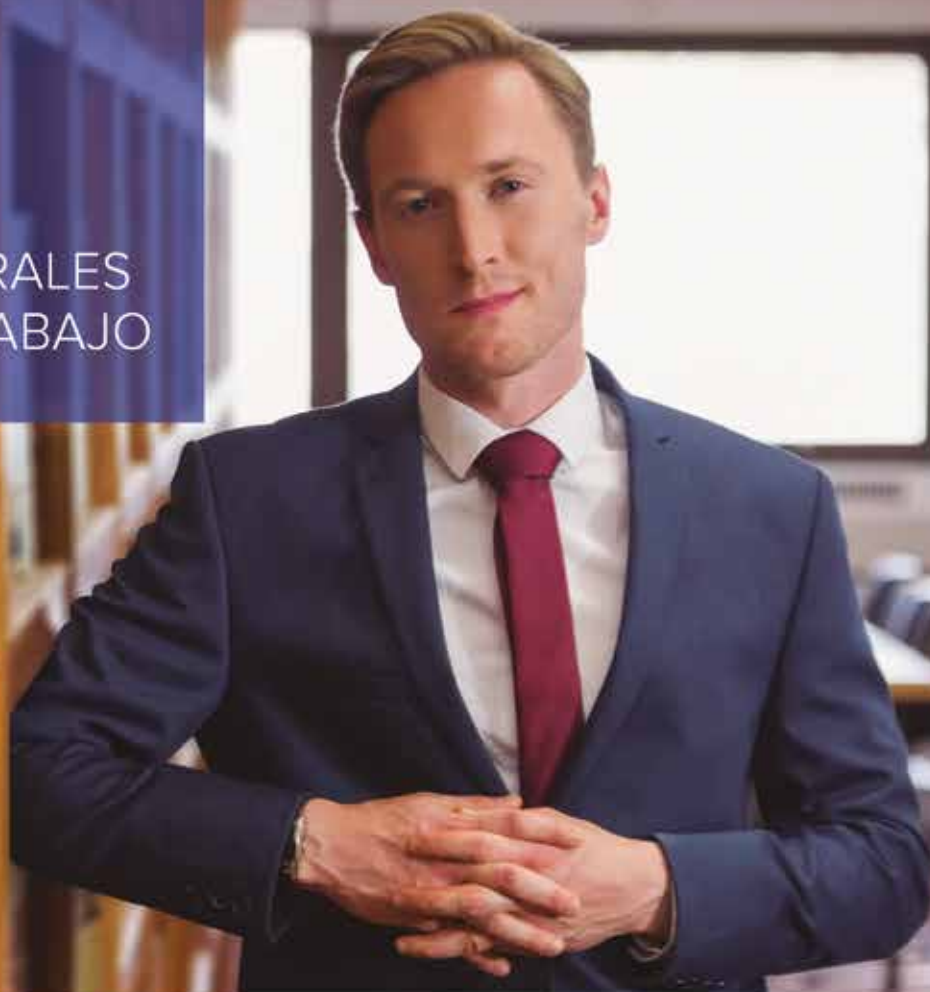
Bolsa de Trabajo

Marzo 2016



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
04/Marzo/2016	DELEGADO/A DE ZONA	MUTUA ACCIDENTES DE TRABAJO	16
08/Marzo/2016	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	22
09/Marzo/2016	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	33
09/Marzo/2016	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	34
10/Marzo/2016	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	36
17/Marzo/2016	RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	EMPRESA RECURSOS HUMANOS	26
29/Marzo/2016	TÉCNICO/A LABORAL	ASESORÍA	11

NOMINAS
AUDITORIAS
CONTABILIDAD
IMPUESTOS
RELACIONES LABORALES
CONTRATOS DE TRABAJO



Si hay algo que acompaña a un graduado social durante toda su vida profesional, son los documentos. La correcta gestión de dichos documentos no sólo supone eficacia en la atención al cliente, sino que es parte del cumplimiento legal y ético que exige la profesión.

Tal cantidad de información requiere de una herramienta que le ayude a realizar una gestión rápida y eficiente de toda esta documentación.

Nuestro software de gestión documental le permite:

- › Editar documentos escaneados de cualquier tipo y convertirlos a cualquier formato Microsoft Office
- › Un control total sobre las diferentes versiones que se crean
- › Salvaguardar la privacidad de la documentación de sus clientes
- › Controlar los gastos por usuario pudiendo establecer cuotas de uso por usuario
- › Imputar los costes de impresión a sus diferentes proyectos o clientes



M3540IDN +
SMART OFFICE
(cuota de renting)
27€/mes
+IVA NO INCLUIDO

**Solicite más información y pregunte por nuestra oferta exclusiva
al Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.**

copimed 

Calle 3, Nº 21 – Polígono Industrial HORTA VELLA
Betera (Valencia) 46117
Telf.: 963 852 333
comercial@copimed.net - www.copimed.net

 **KYOCERA**
Distribuidor Autorizado



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