

RL/83

Junio 2013 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Manuel Javier Cabrera Pardo

Delegado Especial de la AEAT en la Comunidad Valenciana

“Si se incrementara el fraude fiscal por la crisis sería una gran injusticia social”

Información colegial / Noticias sociolaborales

Aula técnica / Jurisprudencia

HA LLEGADO NUESTRO MOMENTO

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

Practicum

Práctica para tu práctica

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

¿Qué ventajas me ofrece **Practicum**?

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

LEX NOVA



THOMSON REUTERS™

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

[f /LexNova](#) [t @E_LexNova](#)



04_entrevista

Manuel Javier Cabrera Pardo. Delegado Especial de la AEAT en la Comunidad Valenciana.

07_información colegial

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

12_aula técnica

Reciclamos!?.

La responsabilidad del empleado de hogar en jornadas inferiores a 60 horas mensuales.

Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

18_noticias sociolaborales

19_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Comentarios a la sentencia 61/2013 del Tribunal Constitucional.

23_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

23_bolsa de trabajo



Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: Salvador Aguado Martínez,

Dulce Aguilar Llácer, Enrique Albelda Salom, Joaquín

Alcoy Moncholí, José Buenaventura Barberá, Mariano

Ferrando Durán, Carmen García Ros, Andrés González

Rayo, Teresa Luengo Lloret, José Madolell Pedrajas,

Raquel Martínez Pardo, Araceli Sanchis Sanjuán, Lour-

des Sanz Calderón, Ana Tur García, Elsa Zamora García.

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.ipigrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

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.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Manuel Javier Cabrera Pardo

Delegado Especial de la AEAT en la Comunidad Valenciana

“Es necesario que los contribuyentes sepan que quien actúe fuera de la ley va a tener a la Agencia Tributaria enfrente”

No es usted nuevo en la Delegación, pero sí hace relativamente poco tiempo que ostenta su actual cargo, ¿Qué ha cambiado desde que fue nombrado?

La Delegación Especial de Valencia, en la línea de toda la Agencia Tributaria, se ha reestructurado con el fin de ganar en eficiencia dentro de las actuaciones que tiene encomendadas por ley. En particular, y dentro de los criterios de austeridad y mejora de la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos, La Delegación Especial de Valencia ha conjuntado la antigua Delegación provincial de Valencia con la propia Delegación Especial, al igual que en otras doce delegaciones donde se daba la misma duplicidad de delegaciones en una misma ciudad o sede. También ha integrado el servicio de relaciones institucionales. Ahora estamos concentrando oficinas y servicios en las ciudades principales. En Valencia fusionamos las antiguas administraciones de Norte y Grao en una nueva que se denominará Blasco Ibañez a partir del próximo quince de julio. Por último, al igual que todas las administraciones públicas, nos encontramos en un proceso de ahorro de costes, en especial, los costes inmobiliarios, y para ello estamos trasladando nuestras dependencias a dos nuevos edificios, uno en

la calle Jesús (antigua sede de la Cámara de Comercio) y otro al edificio Mestalla (antigua sede de la Conselleria de Obras Públicas). A este último irán todas nuestras dependencias de inspección y recaudación.

¿Cómo influye la crisis en la evolución de los objetivos de recaudación de la Agencia Tributaria?

Tenemos que separar en este aspecto claramente el trabajo diario de la AEAT de los posibles efectos de la crisis en los objetivos de recaudación. Me explico, una parte muy importante de las operaciones de la lucha contra el fraude que está investigando la Agencia provienen en estos momentos de ejercicios en que se produjo la explosión de la crisis. Es decir, a modo de ejemplo, la inspección está trabajando los ejercicios 2.008, 2.009 y siguientes, por lo que la correlación crisis-recaudación en lo que es lucha contra el fraude tampoco es directa. Pero, sin duda, en lo que se refiere al cumplimiento voluntario, la Agencia Tributaria reforzará el control de la lucha contra el fraude en estos momentos, para no permitir que en una época de crisis como la actual, existan ciudadanos que no quieran contribuir al sostenimiento de los gastos públicos. De hecho,

la nueva ley de lucha contra el fraude establece medidas para evitar estas conductas defraudatorias, tales como la limitación de los pagos en efectivo, la supresión parcial del régimen de módulos, la inversión del sujeto pasivo en determinadas operaciones de IVA o el control de los bienes en el extranjero.

Se habla mucho del fraude fiscal, ¿está nuestra autonomía por encima de la media en este sentido?

No existe ningún método de cuantificación ni ningún estudio científico que cuantifique el fraude fiscal con criterios globalmente aceptados. ¿Cómo se evalúa el fraude fiscal? ¿Cuáles son las variables a considerar? Afirmar categóricamente que existe un determinado volumen de fraude fiscal en este momento, y que si se recaudara todo de golpe se solucionarían todos los problemas, es muy aventurado.

Indudablemente, la Agencia Tributaria trabaja para reducir ese fraude al mínimo posible.

¿Qué efectos ha tenido sobre la recaudación la amnistía fiscal?

Los datos de recaudación directa vinculada con la declaración tributaria especial ya se hicieron públicos: 1.200 millones. Los efectos sobre la recaudación tienen que venir a partir de ahora por los réditos y declaraciones que se presenten por los 40.000 millones de euros de bienes y derechos que han aflorado como consecuencia de esa declaración tributaria especial. Además, no hay que olvidar la reciente declaración sobre bienes y derechos en el extranjero, que habrá que relacionar con esta declaración tributaria especial. Ambas tienen que contribuir a mejorar los datos de recaudación en voluntaria.

¿Ha provocado la crisis un aumento del fraude fiscal?

Cada uno en este aspecto tiene sus propias opiniones, o incluso sus propias impresiones. Desde luego habría que diferenciar claramente el sector productivo, la situación de partida y los efectos de esta crisis en cada ciudadano. Desde luego, que se incrementara el fraude fiscal como consecuencia de la crisis resultaría una gran injusticia social que debe ser perseguida con la máxima dureza.

¿Por qué cree que somos una de las autonomías con mayor nivel de litigios fiscales?

Es cierto que somos una de las autonomías con mayor nivel de litigiosidad en materia fiscal de toda España. Y es cierto también, que todas las campañas de la Agencia Tributaria en todas sus áreas de control están parametrizadas a nivel nacional. Es decir, son iguales en todos los sitios. Por tanto es difícil entender este nivel tan alto de litigiosidad y habría que buscar sus causas en otros aspectos, tales como la tradición histórica, el sentido mayoritario de las sentencias en un sentido u otro, los criterios jurídicos locales... La Agencia Tributaria intenta reducir la litigiosidad al máximo y busca el acuerdo con el contribuyente. De hecho, no dejan de estudiarse nuevas fórmulas legales para reducir este nivel. A modo de ejemplo, la Agencia Tributaria está firmando muchísimas actas con acuerdo durante este año.

¿Cómo se está desarrollando la campaña de renta?

La campaña de renta se está desarrollando con absoluta normalidad y de hecho lo que se ha producido es una anticipación de la propia campaña. Al comenzar el dos de abril existen muchas más presentaciones telemáticas y confirmaciones de borrador a esta fecha en comparación con el año pasado, acelerándose también las devoluciones en esa primera parte de la campaña. El sistema RENO ha supuesto un giro importante en la campaña de Renta, ya que los contribuyentes sí que están utilizando el número de referencia, a diferencia de épocas pasadas, cuando se exigía el certificado electrónico para presentar la declaración por internet. Y eso a pesar de que en nuestro ámbito hemos tenido dificultades especiales como consecuencia de la reconversión del sistema financiero local y de sus productos.

¿Qué opinión tiene de los Graduados Sociales? ¿Qué papel cree que corresponde a estos profesionales en la coyuntura actual?

El papel de los graduados sociales en la vertebración de la sociedad civil es fundamental. Los graduados sociales están muy cerca de los ciudadanos y de las empresas, por lo que su influencia en la concienciación fiscal, en el fomento del cumplimiento voluntario y en el asesoramiento dentro de la legalidad es decisivo en estos momentos de dificultades presupuestarias. Es necesario que los contribuyentes sepan que quien actúe fuera de la ley va a tener a la Agencia Tributaria enfrente para corregir ese incumplimiento, y aquí los graduados sociales deben orientar convenientemente al ciudadano, como siempre han hecho, de los riesgos que ello conlleva. Por todo lo anterior, resaltaría que la lucha contra el fraude fiscal es un objetivo de toda la sociedad, y aquí es donde los graduados sociales juegan su papel determinante como parte de esa sociedad activa y real. /RL



Julio

IV CURSO PRÁCTICO DE INTRODUCCIÓN AL IMPUESTO DE SOCIEDADES

2, 4, 9 y 11 de Julio de 2013

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

Salón de Actos del Colegio.

60€ colegiados PONENTE:

D. Fernando Borrás Amblar, *Inspector de Hacienda del Estado. Jefe de Equipo de Inspección de la Dependencia Regional de Valencia.*

Septiembre

CURSO CUESTIONES SOBRE: DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL Y DERECHO PROCESAL LABORAL

16, 17, 18, 19 y 23 de Septiembre de 2013

De 16 a 20 h (20 horas lectivas)

Salón de Actos del Colegio.

115€ colegiados

D. Jorge Muñoz Gil, *Jefe del Área de Trabajo de la Delegación de Gobierno de la Comunidad Valenciana.*

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

D. José Manuel Jimeno Montesa, *Director de la Administración de la Seguridad Social núm. 6 de Valencia.*

D. Miguel Ángel Cervera Tortosa, *Abogado de la Generalitat Valenciana.*

D. Daniel Micó Bonora, *Abogado del Ayuntamiento de Valencia.*

COLABORA:

Asociación Valenciana de Técnicos de Personal de la Administración Local.

XV CURSO INTENSIVO DERECHO PROCESAL LABORAL (Teórico-Práctico)

24, 25, 26, 30 de Septiembre, 1, 2, 3, 7, 8, 10, 14 y 15 de Octubre de 2013

De 16'30 a 20 h.

(42 horas lectivas + Prácticas)

Salón de Actos del Colegio.

140€ colegiados

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu, *Magistrado - Juez. Juzgado de lo Social nº. 1 de Valencia.*

Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dolz, *Magistrado - Juez. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.*

Ilre. Sra. D^a. Sagrario Plaza Golvano, *Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia.*

Ilre. Sr. D. Lorenzo Navarro Lorente, *Secretario Judicial. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.*

COORDINA:

Ilre. Sra. D^a. Isabel Manglano Díe, *Secretaria Judicial. Decanato Juzgados de Valencia.*

Octubre

CURSO INTRODUCCIÓN A LA MEDIACIÓN, LA CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LAS RELACIONES LABORALES

16, 17, 21, 22 y 23 de Octubre de 2013

De 16 a 20 h (20 horas lectivas)

Salón de Actos del Colegio.

120€ colegiados / Estudiantes (2 Créditos) 148€ / Otros: 200€

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

D. Jacinto Ortuño Mengual, *Mediador y Abogado.*

D. Jorge E. Requena González, *Mediador, Abogado y Graduado Social. Director del Curso.*

REUNIÓN CON D.FELIPE CODINA BELLES

El pasado día 28 de mayo el Presidente del Colegio mantuvo una reunión con el Ilmo. Sr. D.Felipe Codina Belles, Director General de Empleo e Inserción Laboral de la Generalitat Valenciana.

Entre los temas que se trataron, todos ellos de mucho interés para nuestra profesión, destacamos que el Sr. Codina tuvo la amabilidad de facilitarnos dos Ordenes que todavía no se han publicado en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, pero que dada la buena relación existente, consideró apropiado adelantárnoslas para informar de primera mano a los colegiados.

Las ordenes hacen referencia, la primera a la convocatoria y regulación de la concesión de subvenciones de fomento del empleo dirigido a emprendedores para el año 2013, y la segunda a la convocatoria de distintos programas de ayudas destinados a favorecer el acceso al mercado laboral de los jóvenes menores de 30 años, para el ejercicio 2013, ambos textos se han enviado por mail a todos los colegiados y se encuentran en secretaría del colegio.



I CONGRESO DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los próximos días 20 y 21 de Junio, tendrá lugar en Valencia el I Congreso de Riesgos Laborales en la Administración Local, bajo el título "La aplicación práctica de la Prevención de Riesgos Laborales en las Entidades Locales"

Este Congreso está organizado por la Asociación Valenciana de Técnicos de Personal de Administración Local (AVTPAL), con el apoyo de instituciones públicas y privadas, entre las que se encuentra el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Durante el mismo, se van a desarrollar temas tales como, las principales obligaciones preventivas en las entidades locales, la responsabilidad penal y personal de los Alcaldes y Concejales ante la falta de medidas preventivas, medidas de emergencia en los edificios públicos, etc...

Desde estas líneas te animo a participar en este importante evento, ya que en él participaran como ponentes figuras muy relevantes en el ámbito del Derecho y de la Prevención, además en base al Convenio de colaboración entre esta Corporación Profesional y AVTPAL, la cuota de los colegiados al Congreso será solo de 25 €.

RICARDO GABALDÓN EN LA PRESENTACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO CONJUNTO

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, asistió el pasado 30 de mayo a la presentación del Plan de Empleo Conjunto de la Generalitat Valenciana con las Diputaciones de Valencia, Alicante y Castellón, al mencionado Acto también asistió en representación del Colegio de Graduados Sociales de Castellón, su Presidenta M^a Isabel Agut Barreda.

El acto al que acudieron por invitación especial del President de la Generalitat Alberto Fabra, tuvo lugar en el Palau de la Generalitat.

50 % DESCUENTO LIBRO DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Informamos de la reciente publicación del Libro "Derecho de la Seguridad Social" (Valencia, Tirant lo Blanch, 2013. 807 páginas) siendo directores de la publicación Remedios Roqueta Buj, Directora del Departamento de Derecho del Trabajo y Social de la Facultad de Derecho y Jesús García Ortega, Catedrático de Derecho.

Este Manual elaborado por un nutrido grupo de profesores del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València tiene por objeto el estudio del completo Sistema Español de Seguridad Social y materias afines. Es decir, no se ha limitado a las materias que tradicionalmente se incluyen en los programas docentes universitarios, que reproducen el esquema de la Ley General de Seguridad Social, sino que se han incluido lecciones específicas sobre derecho europeo de coordinación en materia de Seguridad Social, sistemas especiales del Régimen General y Regímenes Especiales a extinguir, Regímenes especiales de los funcionarios públicos, protección social complementaria, la dependencia, infracciones y responsabilidades (penal y administrativa) en materia de Seguridad Social y reclamaciones judiciales en materia de Seguridad Social.

La pretensión de los autores es que la obra sirva tanto para el estudiante universitario como para la práctica profesional. Es decir, aunque se pretende plantear los temas de forma clara y sencilla, recogiendo los cambios normativos, no se escatima en el contenido, recogiendo la problemática aplicativa deducible de los pronunciamientos jurisprudenciales.

El libro se compone de 24 lecciones. La ordenación temática es la siguiente: fuentes, derecho europeo de coordinación en materia de seguridad social, campo de aplicación, gestión, actos de encuadramiento, financiación-cotización, aspectos generales de la acción protectora y las prestaciones concretas. El RETA, sistemas especiales del Régimen General y Regímenes Especiales a extinguir, Regímenes Especiales de los Funcionarios Públicos, protección social complementaria, dependencia, asistencia sanitaria, infracciones y responsabilidades y aspectos procesales.

Aunque son 22 los autores, se trata de una obra coherente y coordinada. Como se ha indicado, el objetivo perseguido era tratar de forma completa todo el derecho de la Seguridad Social. En este sentido, hay que destacar algunas lecciones; así en la relativa al derecho europeo de Seguridad Social, se estudian las fuentes, la determinación de la norma aplicable y los principios generales de coordinación; se estudian los sistemas especiales del Régimen General, en especial los específicos de los empleados de hogar y trabajadores por cuenta propia agrarios y regímenes especiales a extinguir (mar y minería del carbón); se estudian los distintos regímenes especiales de funcionarios (mutualismo administrativo y clases pasivas) con gran profundidad y claridad. En cuanto al derecho sancionador, se estudian tanto las sanciones penales como las administrativas, así como el procedimiento sancionador. Finalmente, en materia de derecho procesal, se estudia el reparto de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo y las modalidades procesales aplicables en ambos órdenes jurisdiccionales.

El importe de este manual, fundamental para el ejercicio y desarrollo del nuestro, y debido al Convenio de Colaboración, esta Corporación Profesional y la Editorial Tirant Lo Blanch, es de 24,50 € IVA incluido, es decir un 50% más económico que su precio de venta al público en general.

Todos aquellos colegiados que están interesados pueden pasar por secretaría del Colegio a comprar un ejemplar.

Jornada

LA REFORMA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

El pasado 2 de mayo tuvo lugar en la Casa de la Cultura de Xàtiva una jornada sobre la reforma de la pensión de jubilación y la implantación de la obligatoriedad del sistema de notificaciones telemáticas en el ámbito de la Seguridad Social.

La jornada, organizada con la colaboración de La Glorieta, contó como ponente con Bernardo Castelló Enguix, Subdirector Provincial de Gestión Financiera de la Dirección Provincial de Castellón, de la Tesorería General de la Seguridad Social.

A la inauguración asistieron Ana Tur, Vocal de la Junta de Gobierno, Marta Fuentes, Delegada Comarcal y Amparo Candel, Delegada Comercial de La Glorieta.



Jornada Técnica

SEGURIDAD SOCIAL Y FOGASA



El pasado 3 de mayo tuvo lugar en el Salón de Actos del SERVEF la segunda sesión de las Jornadas Técnicas de Problemas Aplicativos de las Reformas de 2012 y 2013 organizadas por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia con la colaboración de Editorial Bomarzo y el patrocinio de Ferré & Associats, Catedra-ATA y Academia La Glorieta. En esta ocasión se puso el acento en la Seguridad Social y el Fogasa.

Participaron en la charla Eduardo Sansano Hueso, Graduado Social y Licenciado en Ciencias del Trabajo, funcionario de carrera del Estado en la Seguridad Social y Técnico Superior Experto Internacional en Relaciones Industriales; Juan López Gandía, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Politécnica de Valencia; y Remedios Roqueta Buj, Directora del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.

La jornada fue inaugurada por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

Curso

TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES



Entre el 7 y el 16 de mayo se llevó a cabo el 33 Curso de Tributación Fiscal para Profesionales en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Organizado por el Colegio con la colaboración del Banco Sabadell el curso contó como ponentes con Miguel Ángel Andreu López, Jefe de la Dependencia Regional de Gestión Tributaria de la Agencia Tributaria en Valencia y José Francisco Calvo Monleón, Jefe de Servicio de Gestión Tributaria de la Dependencia Regional de Gestión Tributaria de la AEAT de Valencia.

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

Jornada Técnica

CONTRATACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO Y EMPLEO

El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 10 de mayo una jornada para analizar los aspectos procesales y otras cuestiones de la contratación, el trabajo autónomo y el empleo. Esta charla se enmarca en las Jornadas Técnicas de Problemas Aplicativos de las Reformas de 2012 y 2013 que organiza el Colegio con la colaboración de Editorial Bomarzo y el patrocinio de Ferré & Associats, Catedra-ATA y Academia La Glorieta. Los ponentes de la jornada fueron Carmen Salcedo Beltrán, Profesora Titular del Departamento de Trabajo de la Universidad de Valencia; Alberto J. Ara Espasa, Graduado Social, Abogado y Vicesecretario ATA; y Guillermo Rodríguez Pastor, Profesor Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia y Magistrado Suplente del TSJCV.

La inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso, Vocal de la Junta de Gobierno.



II Desayunos de Trabajo

DESAYUNO DE TRABAJO CON MANUEL CABRERA



El pasado 17 de mayo se llevó a cabo la primera sesión de los II Desayunos de Trabajo sobre temas de interés de actualidad jurídica-laboral organizados por el Colegio con la colaboración de la Academia La Glorieta.

En esta sesión que se desarrolló en el Hotel Hospes Porta de la Mar, el Delegado Especial de la AEAT en Valencia, Manuel Cabrera Pardo, abordó las principales novedades de la Renta 2012. Raquel Martínez, Vocal de la Junta de Gobierno fue la encargada de inaugurar del Desayuno de Trabajo.

Taller práctico

- ANÁLISIS DE BALANCES - PRESENTACIÓN AGENTE SABADELL



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 23 de mayo un taller práctico para la toma de decisiones. También se presentó la posibilidad de ser agente del Banco Sabadell.

El taller, organizado por el colegio y Témpora, fue inaugurado por Carmen Pleite, Vice Presidenta 1ª del Colegio.

Los ponentes fueron José Pomares Medrano, Economista, consultor en control de gestión y especialista en sistemas de optimización de costes, profesor de dirección financiera en programas Máster, profesor de Excel y desarrollador de aplicaciones en Excel de Business Intelligence y Dashboards específicos para pymes; Clara Isabel Vega Caballero, Economista y Consultora en control de gestión y análisis económico-financiero para pymes, profesora de dirección financiera. Para la presentación de “ser agente del Banco de Sabadell, contamos con José Luís Furió Bayona, Gerente de Red de Agentes de la Regional Valencia-Castellón de SabadellCAM.

II Jornada Técnica

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizó el pasado 24 de mayo la II Jornada Técnica de Expedientes de Regulación de Empleo que se llevó a cabo en el Salón de Actos de la sede colegial.

La jornada fue inaugurada por Mayte Alcaraz, Vocal de Formación del Colegio y tuvo como ponente a Andrés González Fernández, Graduado Social y Abogado.

Curso

EXTINCIÓN CONTRACTUAL



El pasado 31 de mayo comenzó en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso sobre la extinción contractual que se desarrollará hasta el 14 de junio.

Las clases corren a cargo de Andrés González Fernández, Graduado Social, Abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales; y Salvador Pérez Ibáñez, Abogado en AG&AG Auditores y Consultores Laborales.

Mayte Alcaraz, Vocal de Formación de la Junta fue la encargada de inaugurar el curso.

GRADUACIÓN DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, formó parte de la mesa presidencial en el Acto académico de Graduación y entrega de Premios Extraordinarios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia.

El Acto tuvo lugar el pasado 10 de mayo en el Aula Magna de la Facultad de Medicina y Odontología de la Universidad de Valencia.

En su discurso, Ricardo Gabaldón felicitó a los premiados y destacó la importancia del compromiso con la profesión de los Graduados Sociales para sortear la actual coyuntura.

DONACIÓN LIBRO DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Los autores del Libro Derecho de la Seguridad Social, María Antonia Pérez Alonso y Moisés Magallón Órtín, han donado un ejemplar para la biblioteca del Colegio que se encuentra en la Ciudad de la Justicia y para consulta de todos los colegiados.

PRÓXIMA EDICIÓN POR EL COLEGIO DE LA NUEVA GUÍA PROFESIONAL

La Junta de Gobierno celebrada el día 10 de Mayo de 2013, adoptó el acuerdo de confeccionar y editar la nueva Guía Profesional 2013, iniciativa que creo que será de tu agrado.

Esta nueva guía incluye los datos de los colegiados ejercientes libres datos públicos, de los ejercientes de empresa los datos públicos solo de los colegiados que han dado su consentimiento y de los no ejercientes solo aparecerán su nombre y apellidos y número de colegiado.

En cuanto esté a disposición de los colegiados se informará para que puedan pasar a retirarla.

RECICLAMOS!?



Dulce Mª Aguilar LLácer
Nº Colegiado: 1184

Estimados Compañeros:

Me dirijo a Vosotros por una cuestión que ha suscitado mi curiosidad y creo que puede ser de interés para todos Nosotros; De una parte individualmente en cuanto a la responsabilidad y compromiso personal con nuestra Sociedad. De otra, profesionalmente por las implicaciones y consecuencias en las que pudiera derivar su incumplimiento para los Clientes de vuestros despachos relacionados con el sector productor, comercializador y/o importador de aparatología eléctrica/electrónica.

El tema surge a través de un buen @migo mío que desde hace un tiempo está desarrollando un proyecto relacionado con esta materia.

Entre nuestras conversaciones me transmite la importancia de su conocimiento para los profesionales de la Consultoría y Asesoría de Empresas.

A raíz de ello, me puse en contacto con nuestro Colegio, que me impulsó a utilizar este medio para daros a conocer esta cuestión, de la que os paso un breve resumen.

No dudéis en contactar conmigo si necesitáis más información.

¿QUÉ SON LOS RAEE?

Son los residuos de los aparatos eléctricos y electrónicos, sus materiales, componentes, consumibles y subconjuntos que los componen, procedentes tanto de hogares particulares como de usos profesionales. Siendo la gestión de estos nuevos residuos un reto ambiental para la sociedad, tanto por su gran volumen como por su toxicidad.

1. Grandes y pequeños electrodomésticos.
2. Equipos de informática y telecomunicaciones, además de juguetes y equipos deportivos o de tiempo libre.
3. Aparatos electrónicos de consumo y alumbrado(luminarias, bombillas) e instrumentos de vigilancia o control.
4. Herramientas eléctricas o electrónicas (excepto herramientas industriales fijas permanentemente, de gran envergadura e instaladas por profesionales).
5. Aparatos médicos (excepto los productos implantados e infectados).
6. Máquinas expendedoras.

Símbolo para marcar aparatos eléctricos o electrónicos

Este símbolo indica la recogida selectiva de aparatos eléctricos o electrónicos, advirtiéndolo que no pueden depositarse en los contenedores de basura normal, debiendo retirarse en los puntos autorizados.



Este símbolo debe figurar en los aparatos de manera visible, legible e indeleble.

LOS PRODUCTORES

Son las personas físicas o jurídicas que, con independencia de la técnica de venta utilizada, fabriquen y vendan aparatos eléctricos y electrónicos con marcas propias, pongan en el mercado con sus marcas los aparatos fabricados por terceros y los que importen o exporten.

No se considerará productor al distribuidor si la marca del productor figura en el aparato, cuando el propietario de esa marca esté registrado. Ni la persona física o jurídica que exclusivamente financie operaciones de puesta en el mercado, salvo que actúe como productor

La Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados dedica un título a la "Responsabilidad ampliada del productor del producto", establece el principio de "quien contamina paga", quedan involucrados en la prevención y en la organización de la gestión de los mismos, promovándose una gestión responsable con el medioambiente.



La Ley delimita el ámbito de esta responsabilidad, estableciendo las obligaciones a las que están sometidos los productores, tanto en la fase de diseño y producción de sus productos como durante la gestión de los residuos que derivan de su uso e incluye la forma de hacer frente a estas obligaciones, bien de manera individual o mediante sistemas colectivos.

Hasta este momento, la normativa específica de cada flujo de residuos incluía las obligaciones a las que quedaban sometidos los productores de productos en relación con los residuos que generan (normalmente la financiación de su gestión y el cumplimiento de objetivos), así como la modalidad de cumplimiento de estas obligaciones. Entre éstas se contemplaba la creación de sistemas integrados de gestión (SIG). Dichos sistemas están gestionados por entidades sin ánimo de lucro que pueden adoptar diferentes formas, y las empresas que deciden cumplir sus obligaciones a través de ellos deben colaborar en la financiación del funcionamiento del sistema.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE RAEE: LA FUNDACIÓN ECORAAE

La Fundación Ecorae es un SIG, a nivel nacional, especializado en las categorías de aparatos eléctricos y electrónicos que regula el R.D. 208/2005 de 25 de febrero, una entidad sin ánimo de lucro, fundada con el apoyo y compromiso de productores de aparatos eléctricos y electrónicos. Cuyo objetivo es dar cobertura y asesorar en materia de recogida, traslado, almacenamiento y tratamiento de los residuos de aparatos eléctricos, electrónicos, pilas y baterías.

Puedes informarte en www.ecorae.org



ENTREGA Y TRATAMIENTO DE RAEE

Es importante la sensibilización y colaboración de los agentes directamente implicados en la gestión de los residuos derivados de estos aparatos (ciudadanos, distribuidores, productores de AEE, gestores), así como maximizar la eficacia en la protección medioambiental de los procesos de gestión, operación y tratamiento de estos residuos y de sus componente.

Todos somos responsables con el medioambiente también los entes públicos. En su caso, las entidades locales deben asegurar a través de sus sistemas municipales, la recogida de los RAEE procedentes de los hogares, para ello, disponen de un número de instalaciones, distribuidas de acuerdo con criterios de accesibilidad, disponibilidad y densidad de la población.

Los de uso doméstico se entregan en un Punto limpio, o al distribuidor, que tiene la obligación de recogerlo sin coste alguno, siempre que el cliente le compre un aparato de similares funciones.

Tras esto, los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos van a una instalación para su descontaminación, en caso de contener materiales o elementos peligrosos, desmontaje, trituración, valoración o preparación para su eliminación. Las operaciones de tratamiento tienen como prioridad la reutilización, el reciclado, la valorización energética y la eliminación, por este orden.

En el caso de los productores, estos están obligados a gestionar todo el tratamiento de los RAEE que ellos ponen en el mercado, para ello establecen sistemas de recogida selectiva de los RAEE que no procedan de los hogares particulares, para que sean transportados a los centros de tratamiento autorizados. El productor es el responsable de la gestión de sus residuos, ya que ellos son quienes los crean, tras la vida útil de sus productos deben responsabilizarse de que éstos se traten de la forma correcta para minimizar las posibles consecuencias ambientales./RL



La responsabilidad del empleado de hogar en jornadas inferiores a 60 horas mensuales

Fragmento extraído del artículo “Primer intento de mejora en la gestión del sistema especial para empleados de hogar por RDL 29/2012, de 28 de diciembre” de Javier Fernández Orrico, publicado en el número 54 de la revista Justicia Laboral de Thomson Reuters Lex Nova.

Como es bien sabido, el 1 de enero de 2012 desapareció la tradicional distinción, en lo que afecta a la responsabilidad en la solicitud de la afiliación o altas de los empleados del anterior Régimen Especial y en su cotización, de acuerdo con el tiempo de dedicación al trabajo realizado en el hogar familiar. Con la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el nuevo sistema especial del Régimen General se eliminó esa distinción y se creó un nuevo régimen jurídico.

La sensación es que en estos supuestos en que el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores se ha echado de menos, sobre todo por estos últimos, durante el primer año de aplicación del Sistema Especial, el anterior funcionamiento del Régimen Especial, que preveía la posibilidad de que la obligación y la responsabilidad, tanto de alta en la Seguridad Social como de la cotización del empleado de hogar, fuera exclusiva del propio empleado.

Además, el sistema especial implantado ha supuesto, como se vaticinó por la doctrina, una proliferación de Códigos de Cuenta de Cotización, pues se le asigna uno a cada empleador que contrate a tiempo parcial a un mismo empleado de hogar, mientras que en el extinto Régimen Especial de Empleados de Hogar bastaba el alta del empleado una sola vez, al estilo del mecanismo de alta de los trabajadores autónomos, a los que solo se les exige darse de alta una sola vez por la realización de dos o más actividades por cuenta propia que den lugar a su encuadramiento en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Reconozco que tenía esperanzas de recobrar de alguna forma esa anterior regulación de los empleados de hogar que asumían por completo las obligaciones en materia de Seguridad Social (alta y cotización) en aquellos supuestos de jornadas reducidas. De hecho se esperaba con expectación el régimen jurídico que se iba a aplicar en estos supuestos, pensando en muchos empleadores que por motivos económicos, y por no querer perderse en el maremagno de las gestiones de sus em-

pleados, les dan la alternativa entre olvidarse de la Seguridad Social o el cese del empleado.

Pues bien, la reforma intenta resolver —a partir de 1 de abril de 2013— uno de estos aspectos en los contratos de trabajo con jornadas inferiores a 60 horas al mes. Concretamente el que se refiere a la gestión de la Seguridad Social que corresponde a los empleados de hogar.

Se decía que el nuevo sistema era demasiado complicado de tramitar para los empleadores. Pues bien, se ha reformado, posibilitando que sea el empleado el que se responsabilice de las gestiones, siempre que exista acuerdo entre ambas partes. Eso sí, manteniendo las obligaciones en cuanto al pago de las cotizaciones que corresponden al empleador, y sin que además pueda aplicar la bonificación prevista en estos primeros años.

A continuación se analizará el concreto régimen jurídico que resulta de esta mini reforma del sistema especial en lo que afecta solamente a los contratos de trabajo con jornadas inferiores a 60 horas mensuales.

Especialidades en la prestación de servicios inferior a 60 horas mensuales.

Los cambios que afectan solo a los contratos de trabajo con jornadas inferiores a 60 horas mensuales, se reflejan en los correspondientes reglamentos de desarrollo, afectando tanto a los diversos aspectos de incorporación y movimientos como a la forma de cotizar en la Seguridad Social.

Por lo que se refiere a los efectos de aplicación y vigencia, debe tenerse en cuenta que esta novedosa posibilidad tiene efectos desde el 1 de abril de 2013.

Y por lo que respecta a quienes ya se encuentran prestando servicios en jornada inferior a 60 horas mensuales, también podrán asumir el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema, de acordarlo así con sus empleadores, y surtirá efectos a

partir del día primero del mes siguiente al de su comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante documento firmado por ambas partes, correspondiendo desde entonces a los empleados de hogar el cumplimiento de las referidas obligaciones.

La contrapartida es que los beneficios en la cotización a favor de los empleadores de hogar no resultarán de aplicación en el supuesto en que los empleados de hogar que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial.

Se refiere implícitamente a la reducción de la cotización del 20% en los términos de la disposición transitoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que puede ampliarse incluso con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas.

1) Afiliación, alta, baja, variación de datos y cobertura por contingencias profesionales

En principio, si nada se acuerda entre el empleador y el empleado de hogar, en los casos en que la prestación de servicios sea inferior a 60 horas la obligación de solicitar la afiliación, en su caso, el alta, baja o las variaciones de datos en la Seguridad Social del trabajador corresponde al empleador, según los arts. 24.1 y 29.1 del RD 84/1996, de 26 de enero, en relación con el art. 13.2 de la LGSS.

A partir de 1 de abril de 2013 entra en vigor el polémico apartado 2 del art. 43 del RD 84/1996, de 26 de enero, según el cual «los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. No obstante, estos últimos también podrán presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral». Este aspecto es similar a las bajas del Régimen General, en el sentido de que no se exige la firma del trabajador en las bajas de la Seguridad Social.

Por lo que respecta a «las variaciones de datos que determinen o permitan un cambio del sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones, y de la consiguiente obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar, surtirán

efecto a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se efectúe su comunicación.

En cuanto a las contingencias profesionales, siguiendo la misma línea de traslado en la obligación de solicitar la incorporación al sistema especial por el empleado de hogar, y con el fin de unificar todo el procedimiento de solicitudes, se establece que en tales casos de acuerdo entre empleador y empleado de hogar, éstos «deberán formalizar, asimismo, la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social de su elección, salvo que sus empleadores ya tuvieran aseguradas dichas contingencias respecto a otros empleados incluidos en este sistema especial, en cuyo caso la citada cobertura correspondería a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar».

Sorprende a primera vista que sea el trabajador quien se ocupe de formular la solicitud de una cobertura tan propia de las empresas como es la que se refiere a las contingencias profesionales, sin embargo, en aras del principio de economicidad y eficacia, se establece que sea el empleado de hogar quien la formule. No tendría mucho sentido que, después de haber llegado al acuerdo de que sea el trabajador quien formule la solicitud de altas, variaciones de datos, bajas, etc., quien se encargue de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales deba ser el empleador.

2) Cotización a la Seguridad Social

La cotización a la Seguridad Social en este Sistema Especial para Empleados de Hogar se lleva a cabo igual tanto si es a tiempo completo como a tiempo parcial, o como si la jornada es inferior a 60 horas al mes. En este caso, la única diferencia radica en que la responsabilidad del ingreso de las cotizaciones, si existe acuerdo entre empleador y empleado, será que este último deberá ingresar las cotizaciones de ambos.

A este respecto, establece el art. 34 bis.2 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, que «el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales»./RL

Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Jesús García Ortega

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de València

CALIFICACIÓN DE LA CONTINGENCIA DETERMINANTE DE LAS PRESTACIONES EN CASO DE SUICIDIO

La decisión del trabajador de poner fin a su propia vida ha planteado históricamente dudas a propósito de la calificación de la contingencia determinante, accidente de trabajo o accidente no laboral, en cuanto a la acción protectora de la Seguridad Social, así como sobre su inclusión en el ámbito de las mejoras voluntarias pactadas.

Para delimitar el ámbito del accidente de trabajo hay que tener en cuenta que el concepto integra tres elementos: lesión corporal, realización de un trabajo por cuenta ajena y relación de causalidad entre ambos, ya sea directa o indirecta (art. 115.1 LGSS). En cuanto a la lesión, como agente causal del accidente, engloba tanto a los hechos súbitos y violentos, como los de actuación lenta y progresiva y, según la jurisprudencia, debe ser interpretado con criterio amplio y flexible. En este sentido, la lesión no solo puede revestir la forma de traumatismo físico, sino también el padecimiento, sufrimiento o estrés que tengan una proyección dañosa de índole física o psíquica. Asimismo, en cuanto a la proyección de la lesión, el adjetivo "corporal" comprende tanto los estados patológicos de proyección física, como aquéllos en que el menoscabo es psíquico.

La norma excluye del ámbito del accidente laboral los debidos a dolo del trabajador accidentado (art. 115.4.b) LGSS). El acto doloso supone la libre y voluntaria autoproducción del daño y la aceptación del resultado; entre las conductas encuadrables en este supuesto excluyente, como exponente típico del acto subjetivo doloso, cabe mencionar al suicidio o intento del mismo. Se plantea así la duda en cuanto a la determinación del origen causal o contingencia determinante en caso de suicidio; es decir, si puede ser calificado como accidente de trabajo o si se le debe negar este origen, debido a la voluntariedad en la producción del resultado lesivo, en cuyo caso debería tener la consideración de accidente no laboral a la vista de la definición referencial que del mismo se hace en el art. 117.1 LGSS (se considerará ANL el que no tenga carácter de AT).

Pues bien, la jurisprudencia reciente ha abordado estas cuestiones en reiteradas ocasiones y ha puesto de manifiesto la evolución de la doctrina emanada de la Sala de lo Social del TS en la materia (entre otras, STS de 25 de septiembre de 2007, Rec. 5452/2005, y STS de 4 de diciembre de 2012, R. 3711/2011). Respeto a esta concreta materia, toda la jurisprudencia es actualmente aplicable, cualquiera que la fecha en que se hubiera dictado, habida cuenta la estabilidad normativa desde la Ley de Seguridad Social de 1966, porque el contenido de la norma actual coincide plenamente con los anteriores (FJ 2º, STS 25-9-2007).

En la evolución a que se ha hecho referencia, se constata cómo en las sentencias anteriores a la década de los setenta se descarta automáticamente la calificación del suicidio como AT. No es que se niegue que el trabajo no puede actuar como factor desencadenante de la fatal decisión, simplemente se niega la relación de causalidad entre el trabajo con base en que la "propia decisión de acabar con su vida, que si fue consecuencia de un estado patológico mental, no hay la menor indicación de que éste fuera causado por el trabajo efectuado" (STS de 28 enero 1969). Incluso en los pronunciamientos de fechas posteriores se niega el origen laboral al suicidio en tiempo y lugar de trabajo porque "el estado patológico... ni está relacionado con el trabajo ni agravado por él" (STS de 15 diciembre 1972). La jurisprudencia llegó a admitirla conexión causal entre la muerte por suicidio y el trabajo, de forma muy limitada. Se trata de supuestos en que se produce un trastorno mental desencadenante de la decisión a consecuencia de una larga hospitalización para tratar las lesiones producidas por un accidente previo (STS de 29 octubre 1970) o en caso de gran sufrimiento por enfermedad desencadenada o agravada por accidente (STS de 26 abril 1974). Se trata, por tanto, de supuestos en que el suicidio viene precedido de una lesión típica constitutiva de accidente de proyección física.

La negación del carácter de AT al suicidio, salvo los casos en que venga precedido de otra lesión, es contraria al régimen protector de la Seguridad Social, según el cual toda la lesión sufrida por consecuencia o con ocasión del trabajo debe ser considerada de etiología laboral. Es decir, cuando el trabajo haya actuado como factor desencadenante o agravante de padecimientos de índole psicológico, cabe estimar la existencia de relación de causalidad. En este caso, la voluntariedad en la producción del daño no puede justificar la exclusión, precisamente por la perturbación psicológica causada o agravada por el trabajo. En tal sentido, la Resolución de 22 de septiembre de 1976 de la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social (RCL 1976/2474) establece que “la nota de involuntariedad, como elemento definidor de las contingencias protegidas por nuestra Seguridad Social, ha sido matizada por la doctrina en el sentido de que la exclusión de la protección que pudiera plantearse, en relación con la producción voluntaria de determinados eventos, debe referirse sólo a los supuestos en que el acto voluntario determinante de los mismos estuviere en caminado exclusivamente a conseguir una prestación determina. ... este Centro Directivo estima que el suicidio, en atención a las notas de hecho que normalmente lo caracteriza debe ser calificado como accidente. Para determinar si éste es laboral o no habrá que tener en cuenta el régimen jurídico aplicable a ambas contingencias, debiendo presumirse finalmente la no intencionalidad en cuanto al percibo de las prestaciones de muerte y supervivencia, salvo prueba en contrario”.

Los problemas relacionados con la calificación del suicidio no han desaparecido del todo, por más que se acepte en el plano teórico la atribución del origen profesional. Por ejemplo, en la reciente STS de 12 diciembre 2012, Rec. 3711/2011, se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la STSJ Andalucía/Sevilla de 22 septiembre 2011, por falta del requisito de contradicción con la sentencia aportada como de contraste, pese a lo cual se formula un perturbador voto particular. La sentencia recurrida confirma la calificación de accidente de trabajo la muerte

por suicidio (en su propio domicilio) de un trabajador con un historial de estrés en el trabajo, que fue detenido con motivo de hechos sucedidos durante una huelga en su empresa y posteriormente expedientado. La sentencia recurrida considera que “bien por la vía del artículo 115.1 de la Ley General de Seguridad Social, por considerar la enfermedad mental del trabajador que le llevó a quitarse la vida, como derivada directamente del quehacer laboral por aplicarse la presunción que tal norma contiene al no haberse acreditado que causa distinta a la del trabajo produjera la dolencia que le llevó al suicidio, bien por la vía del artículo 115.2 e) de la misma ley, entendiéndose que la dolencia mental que padecía el trabajador y que le llevó a quitarse la vida fue contraída por la realización del trabajo y tuvo por causa exclusiva la ejecución de éste, se desprende que el fallecimiento del trabajador deriva de accidente de trabajo”. En el voto particular se sostiene que se daba la contradicción exigida y que la Sala debería haber entrado al fondo del asunto y desestimar la demanda, negando la calificación de accidente de trabajo. Dos son los argumentos de este voto particular que me parecen desacertados. En primer lugar, se critica la aplicación de la presunción del art. 115.3 LGSS, cuando en realidad la sentencia recurrida no la aplica, sino que afirma la causalidad directa en virtud del art. 115.1 LGSS, parece más bien que hace referencia a la expresión “se entiende por accidente... toda lesión que el trabajador sufra por consecuencia...”. Es decir, se aprecia la existencia de dolencias psíquicas que sólo se pueden atribuir al trabajo, por lo que se presume que en el mismo se encuentra la causa. En segundo lugar, se critica la aplicación del art. 115.2 e) LGSS (enfermedades del trabajo), con base en que la patología mental se inició estando el contrato suspendido, no probándose que el trabajo sea la causa exclusiva de la enfermedad. Pero, al margen de la ya vieja y recurrente cuestión de la prueba de la relación de causalidad, no es requisito que las consecuencias lesivas se manifiesten en tiempo y lugar de trabajo. Como puede verse, la calificación del suicidio a efectos de la acción protectora de la Seguridad Social no es todavía una cuestión pacífica./RL

El Gobierno insta a las empresas a que vuelvan a cotizar por los becarios.

El secretario de Estado de Seguridad Social, Tomás Burgos, ha animado a empresas e instituciones a que retomen "lo antes posible" la cotización de los becarios tras la sentencia del Tribunal Supremo que revoca el Real Decreto 1707/2011 que restringía esta obligación.

La reforma de las pensiones aprobada de 2011 incluía una serie de medidas que mejoraban las carreras de cotización de jóvenes y mujeres. Una de ellas, era el reconocimiento del derecho a ser dadas de alta en Seguridad Social a las personas que participaban en programas de formación remunerados vinculados a estudios universitarios o de formación profesional.

Tras la entrada en vigor de esta medida en noviembre de 2011, 41.135 jóvenes becarios fueron dados de alta en la Seguridad Social en un mes. Sin embargo, el Gobierno aprobó un nuevo Real Decreto apenas dos semanas después, excluyendo de este nuevo derecho a los estudiantes universitarios que realizaban prácticas externas.

El Tribunal Supremo ha estimado ahora el recurso presentado contra la norma que restringía la obligación de dar de alta en Seguridad Social a los jóvenes becarios universitarios o de formación profesional que reciben contraprestación económica durante sus prácticas.

Con motivo de esta sentencia, los jóvenes becarios tanto en organismos públicos como empresas privadas que estén vinculados de algún modo a estudios universitarios o de formación profesional y perciban por ellas algún tipo de contraprestación económica de cualquier cuantía, deben ser considerados en situación asimilada al alta en Seguridad Social.

De este modo, las empresas o entidades que financien la beca están obligadas a darles de alta con una cotización especial que cubrirá todas las contingencias de Seguridad Social, excepto desempleo.

El paro registra su mejor mes de mayo.

El número de desempleados al finalizar el mes de mayo de 2013, según los datos de los registros del Servicio Público de Empleo Estatal, ha bajado en 98.265 personas en relación con el mes anterior. En términos relativos la reducción es de un 1,97%. En el mes de mayo de 2012 el descenso fue de 30.113 personas respecto al mes anterior.

Con este descenso, la cifra de paro registrado se sitúa en 4.890.928 y se trata de la mayor disminución del paro registrado en un mes de mayo. De hecho, la media de disminución del desempleo en los meses de mayo desde 1997 ha sido de 54.450. Es decir, "este mes el paro ha disminuido en 43.815 personas más que la media de los meses de mayo anteriores", aseguró la secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo.

Para la secretaria de Estado, "estos datos mantienen con vigor la tendencia de freno en el ritmo de aumento del paro registrado, ya que desde mayo de 2012, la tasa interanual se ha reducido en casi 9 puntos, 6 de ellos en lo que llevamos de año, y ya se ha situado en el 3,75%.

De esta forma, el aumento del paro de los últimos 12 meses cae por debajo de las 180.000 personas (176.806), cuando en mayo pasado este aumento interanual superaba el medio millón (524.463).

En términos desestacionalizados el comportamiento del paro registrado también ha sido mejor que en años precedentes y ha registrado una ligera caída de 265 personas.

El paro desciende en todos los sectores de origen de los trabajadores en desempleo. Así, en los precedentes del sector servicios baja en 61.336 (-1,97%), en los de la construcción desciende en 18.637 personas (-2,51%), en agricultura se reduce 9.405 personas (-4,56%) y en los precedentes de la industria baja 8.851 personas (-1,61%). Por último, el colectivo de Personas Sin Empleo Anterior se reduce en 36 personas (0,01%).

El desempleo se reduce entre los hombres en 61.150 (-2,48%), en relación con el mes de abril y se sitúa en 2.405.493. Desciende también entre las mujeres en 37.115 (-1,47%) y alcanza la cifra de 2.485.435.

También cabe destacar que entre los jóvenes menores de 25 años el desempleo ha disminuido en 16.735 personas (-3,53%) respecto al mes anterior. De 25 o más años baja en 81.530 (-1,81%).

El paro registrado entre los jóvenes menores de 25 años a lo largo de los últimos 12 meses ha disminuido en más de 32.000 personas (32.317), lo que supone un 6,59% de caída interanual.

Para Engracia Hidalgo "el paro registrado y la contratación han presentado en este mes mayo un buen comportamiento. Y aunque este mes es tradicionalmente bueno para el empleo, debe destacarse que en esta ocasión se ha aprovechado plenamente la estacionalidad, algo que no ocurría desde el año 2006. En ningún otro mes de mayo descendió tanto el paro".

El Gobierno está comprometido en sentar las bases de una recuperación económica sólida que facilite que España recupere la senda de creación de empleo estable y de calidad. "Este es el principal objetivo país, y el objetivo principal de la agenda reformista del Gobierno", aseguró Hidalgo.

Los convenios vencidos no caducarán

CCOO, UGT, CEOE y Cepyme han alcanzado un preacuerdo para impedir que miles de convenios colectivos denunciados expiren el próximo 8 de julio, fecha en la que acaba el límite de un año de ultraactividad, dado por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

El preacuerdo establece que las partes podrán convenir antes de dicha fecha ampliar el periodo de negociaciones hasta que se pacte un convenio nuevo o marcarse un periodo máximo de ultraactividad que puede ser de meses o de años.

Si no hubiese acuerdo antes de cumplirse este nuevo plazo o si antes una de las partes considera bloqueadas las negociaciones, se recurrirá a una mediación obligatoria o a un arbitraje voluntario.

Las partes firmantes han señalado que la posibilidad de que decaiga un convenio colectivo dependerá de en qué términos esté redactado y si cuenta o no con una cláusula para garantizar la prórroga de la ultraactividad hasta que haya un nuevo convenio.

La reforma laboral estableció que la ultraactividad o prórroga automática de los convenios vencería al cabo de un año desde la entrada en vigor de la norma (8 de julio) para los convenios denunciados. En ausencia del convenio de empresa, se aplicaría el de ámbito superior y, de no haberlo, el Estatuto de los Trabajadores.

El TSJ de Madrid reitera el derecho al percibo de la mitad de la paga extra de 2012 a los funcionarios autonómicos.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia fechada el pasado 22 de abril, ha estimado parcialmente la demanda interpuesta por las principales representaciones sindicales que aglutinan a la gran mayoría de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid reconociendo el percibo de la parte de la paga extra de navidad del año pasado, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 14 de julio de 2012; reconociendo, así, el derecho al abono de lo devengado antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, norma por la que se suprimió la citada paga extra.

La resolución, tras rechazar la excepción de litispendencia planteada por la defensa de la Comunidad de Madrid tras la cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el pasado 1 de marzo, desestima, igualmente, la pretensión principal de las demandantes, declarando la aplicación de la norma impugnada (ley general) sobre la obligación de fijación de las gratificaciones extraordinarias por convenio colectivo —prevista en el artículo 31 del ET (ley especial)—, en aplicación del principio de jerarquía normativa.

Se acoge, sin embargo, el percibo de la parte proporcional de la paga devengadas del 1 de enero al 14 de julio previamente a la entrada en vigor de la polémica norma. Reitera la Sala, la naturaleza salarial de las gratificaciones extraordinarias y su obtención diaria «con la ejecución de su prestación laboral», como salario diferido. Además, insiste el tribunal, de lo ya expuesto en otra sentencia del mismo órgano y asunto «sería discriminatorio suprimir la totalidad de la paga extraordinaria de navidad de 2012» respecto del personal afectado por la aplicación normativa y mantenerla respecto de aquellos que hubieran extinguido su contrato antes del 15 de julio de 2012. [/RL](#)

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada sala IV del Tribunal Supremo

SALA CUARTA

El análisis de las últimas sentencias del TS en materia social

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA CUARTA IV

STS 16/04/2013, recurso 1437/2012. Despido objetivo en empresa de menos de 25 trabajadores. El FOGASA abona el 40% de la indemnización que por despido objetivo corresponde al trabajador, a tenor del artículo 33.8 ET pero con el tope del apartado 2 de dicho artículo, debiendo la empresa abonar la diferencia entre lo que excede de dicho tope y lo que le corresponde percibir al trabajador. Si no lo hace así es error inexcusable y el despido se declara improcedente.

“Atendiendo los anteriores criterios hemos de concluir que estamos ante un error inexcusable ya que, si bien la cuestión acerca del alcance de la responsabilidad del FOGASA en supuestos de indemnización por despido de empresas que tengan menos de 25 trabajadores reviste cierta complejidad, un examen pormenorizado de su regulación permite determinar con exactitud la misma. En efecto, el *párrafo primero del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores* establece que “En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por ciento de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia... o por la causa prevista en el párrafo 4 del artículo 52...”. A renglón seguido el segundo párrafo dispone que “El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo”.

El citado apartado señala: “En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario base del cálculo pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional incluyendo la parte proporcional de las pagas extras.”

Hay que señalar asimismo el elevado importe de la diferencia entre la cantidad consignada y la que se debió consignar -la empresa abonó 22.999'38 euros, cuando debió consignar 27.566'- euros, es decir 4.566'62 euros- lo que impide calificar el error de excusable por no ser escasa cuantía de la diferencia entre una y otra cantidad.

SEXTO.- Por todo lo razonado, al no haber cumplido la empresa demandada los requisitos formales que establece el *artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores*, procede declarar la improcedencia del despido por defecto de forma en la puesta a disposición de la indemnización que legalmente corresponde”.

STS 18/02/2013 recurso 885/2012. Extinción del contrato por voluntad del trabajador por incumplimiento de sus obligaciones por parte del empresario. Se considera tal la falta de abono durante un año del complemento de IT a cargo de la empresa.

“3.- Pero en todo caso el empleador ha incurrido en la justa cau-

sa de extinción del contrato de trabajo que tipifica el *art. 50.1, c) ET* [«cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones»], al haber desatendido en forma voluntaria, grave y reiterada [durante todo un año] su deber de abonar el complemento de mejora del subsidio de IT pactado en convenio. Y al efecto reproducimos literalmente la doctrina que en orden al incumplimiento de la mejora pactada colectivamente ha sentando *esta Sala en la precitada STS 02/11/96 [rcud 1176/96]*: «Abstracción hecha de cual sea la naturaleza jurídica de esta mejora -pública de Seguridad Social o laboral-, lo cierto es que la fuente de la obligación asumida, si bien no deriva directamente de la ley, pues tiene su origen en el convenio colectivo -fuente de la relación laboral, según el *artículo 3.1, b) del Estatuto de los Trabajadores*-, contrato -ley entre partes, cuya eficacia obligatoria se consagra en el *artículo 1278 del Código Civil*- o liberalidad del empleador, de donde guarda una conexión más próxima al contrato de trabajo, máxime si se tiene en cuenta su finalidad de aproximar la cuantía de la prestación de Seguridad Social al salario, que es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Se sigue así la doctrina de la sentencia de contraste [*STS 22/05/95 -rcud 2564/94-*] expresiva de que el término “obligaciones contractuales” “no debe contraerse a las obligaciones pactadas en el contrato, sino que debe extenderse tal expresión a todas aquellas que, cualesquiera que sea su origen, hayan sido asumidas por el empresario... como las mejoras voluntarias de la Seguridad Social [que] tienen carácter paccionado” (*STS 02/11/96 -rcud 1176/96-*).

4.- En último término es oportuno indicar que debe rechazarse la argumentación que se hace en el escrito de impugnación del recurso, y relativa a que las partes disientan en el exacto importe del salario mensual por el que el trabajador, circunstancia que si bien es cierta [así lo evidencian las intervenciones procesales de las partes y lo refleja la decisión de instancia], no era obstáculo para que la empresa abonase cuando menos el complemento que consideraba correcto”

STS 15/04/2013 recurso 1847/2012. No tiene la consideración de accidente de trabajo la caída fortuita de una trabajadora en el desplazamiento de la empresa al centro de salud para visita al traumatólogo, debidamente autorizada por la empresa. No es accidente de trabajo in itinere.

1. La cuestión controvertida, que no es otra que la de determinar si ha de ser considerado como contingencia derivada de accidente de trabajo, el accidente sufrido por un trabajador/a bien sea en el trayecto de su centro de trabajo al centro médico o ambulatorio, bien en el trayecto inverso, con ocasión de acudir a una consulta médica, con autorización de la empresa, ha sido ya resuelta en sentido negativo

20_jurisprudencia

por esta Sala en la ya citada sentencia de fecha 10 de diciembre de 2009 (rcud. 3816/2007), invocada, precisamente, como resolución de contraste por la Mutua recurrente.

2. El razonamiento que se contiene en el fundamento jurídico segundo de dicha sentencia, es el siguiente: "El análisis del art. 115.2 de la Ley General de la Seguridad Social, invocado por la parte recurrente, ha de hacerse concentrándonos en el apartado a) del mismo, en el que se define el llamado accidente de trabajo in itinere, como aquel que sufre el trabajador "al ir o al volver del lugar de trabajo".

El accidente in itinere es figura que corresponde, "a la idea básica de que el accidente no se hubiera producido de no haber ido a trabajar" (STS de 20 de febrero de 2006 -rcud. 4145/2004-). Se trata de una figura de larga elaboración jurisprudencial sustentada en la idea básica de que "el desplazamiento viene impuesto por la obligación de acudir al trabajo" (STS de 29 de marzo de 2007 -rcud. 210/2006-). Por tal razón, "la noción de accidente "in itinere" se construye a partir de dos términos (el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador) y de la conexión entre ellos a través del trayecto" (STS de 29 de septiembre de 1997 - rcud. 2685/1996-).

El accidente de trabajo in itinere, "exige, como requisitos ineludibles, el que el camino de ida y regreso al trabajo carezca de interrupción voluntaria y se lleve a cabo siempre por el itinerario usual" (STS de 20 de junio de 2002 -rcud. 2297/2001-). En esa línea la STS de 29 de septiembre de 1997 (rcud. 2685/1996, antes citada), reiterada por la de 28 de febrero de 2001 (rcud. 3493/1999) establece que "lo esencial no es salir del domicilio o volver al domicilio, aunque esto sea lo más corriente y ordinario, lo esencial es ir al lugar del trabajo o volver del lugar del trabajo".

Partiendo de estos criterios generales, en la STS de 29 de marzo de 2007, que se ha mencionado y sobre la que se asienta la decisión de la Sala de Murcia, se analizaba la incidencia de la finalidad principal del viaje sobre la calificación del accidente de trabajo, aun con independencia de que el mismo hubiera sido autorizado por la empresa. En ella se concluía que, no sólo en aquel caso se trataba de una gestión personal, ajena al trabajo, sino que también había de considerarse así la situación que suscitaba la sentencia de contraste, consistente precisamente en una visita médica. Para esta Sala tanto en el caso de quien acudía a realizar una gestión de tipo tributario, como en el de quien lo hacía a una consulta médica, estábamos ante una diligencia de carácter privado, sin relación alguna con el trabajo y, por ello, negábamos que cupiera la calificación de accidente laboral in itinere pretendida.

Es por ello que la doctrina que sentábamos en aquel supuesto es precisamente la que se ajusta plenamente al supuesto ahora contemplado. Al entenderlo así la sentencia recurrida, hemos de desestimar el recurso, puesto que es en ella, y no en la de contraste, en donde se contiene la doctrina correcta."

TERCERO.- 1. La aplicación de la trascrita doctrina de esta Sala a las circunstancias ya expuestas del presente caso, conlleva, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, y previa estimación del recurso interpuesto por la Mutua demandada, el que haya de resolverse el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a la unidad de doctrina (artículo 228.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). Casamos y anulamos la sentencia recurrida, y resolviendo el debate de suplicación, desestimamos el recurso de esta clase interpuesto por la trabajadora demandante, confirmando el pronunciamiento de la sentencia de instancia, sin que proceda pronunciamiento sobre costas."

STS 25/02/2013 recurso 380/2012. Extinción del contrato a instancia del trabajador por incumplimientos del empresario. La fecha límite para computar los impagos empresariales es la fecha del juicio.

SEGUNDO.- 1.- Por esta Sala de casación y como regla en los supuestos de ejercicio de la acción de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador por alegada "falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado" (art. 50.1.b ET) se han venido teniendo en cuenta los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales acaecidos tras la fecha de presentación de la demanda. Así se deduce de los supuestos enjuiciados y de la doctrina contenida, entre otras, en las sentencias que a continuación se relacionan:

a) En diversas sentencias dictadas en el antiguo recurso de casación por infracción de ley se computaron los retrasos en el pago o los abonos empresariales hasta la fecha del acto del juicio para apreciar la gravedad del incumplimiento empresarial. Así, entre otras, en las sentencias de fechas: **a)** STS/Social 23-junio-1986, razonando que "debiendo partir para el debido enjuiciamiento del tema planteado en el recurso de las afirmaciones contenidas en el resultando de hechos probados de la sentencia recurrida ...: que la causa del impago de salarios obedece a la deuda de 104.888.273 pesetas que INSALUD adeuda a la Clínica; que las deudas salariales con la actora por parte de la empresa a la fecha de interposición de la demanda consistían en el mes de Diciembre de 1984 y gratificación correspondiente al mismo mes, y el mes de Enero de 1985, si bien en el momento del acto del juicio la actora había percibido la totalidad de la cantidad adeudada; son estos datos suficientemente expresivos y elocuentes para que no pueda ser estimada procedente la resolución del contrato acordada por la sentencia recurrida ..."; **b)** STS/Social 27-mayo-1987 razonando que "Tampoco es significativo en orden al éxito del recurso el que en el período que media entre la demanda y la celebración del acto de juicio se hayan abonado al demandante las retribuciones ordinarias pendientes, acordando con él anteriormente un aplazamiento para las extraordinarias, pues el retraso existió y se mantenía al ejercitarse la acción resolutoria, demostrando ese pago posterior, clara respuesta a tal ejercicio, que estaba al alcance de la demandada, pese a sus indudables dificultades económicas, si no cumplir regularmente sus obligaciones, atenuar al menos la gravedad del incumplimiento, ya que el retraso probado, como queda dicho, no fue de días o alguna semana por llegar a ser en ocasiones de varios meses"; y **c)** STS/Social 27-julio-1988, en la que se relata que "La actora hasta abril de 1986 suscribió los oportunos recibos con la fecha de su devengo. En 1986 las pagas mensuales, aunque atrasadas, se sucedieron y el 20 de noviembre de 1986 se celebró el acto de conciliación ante el IMAC al que no asistió la actora a quien se ingresó el día 4 de noviembre, el mes de octubre y 100.000 ptas. de atrasos a cuenta; el 5 de diciembre, el resto de los atrasos, como también el mes de diciembre en 8 de enero de 1987. De ello deduce que el abono de los atrasos en 5 de diciembre de 1986 y 8 de enero cuando ya se habían normalizado las pagas, es indicativo de la actitud responsable de la empresa frente a la situación anterior consentida por la actora, e igualmente demostrativo del ejercicio irregular de la acción ...".

b) Se procede a decretar la extinción contractual partiendo de la existencia de un retraso de uno a dos meses, aproximadamente, en el periodo de una anualidad y sin que en la fecha del juicio se hubiera aun abonado el salario de un mes anterior en su totalidad, pues "los impagos y los atrasos se produjeron mes a mes durante todo el periodo ya referido, en los que, en ocasiones, solamente se recibían cantidades a cuenta" (STS/IV 13-julio-1998 -rcud 4808/1997).

c) En un litigio en el que, aplicándose la que se denomina doctrina “objetiva” del incumplimiento empresarial, se acoge como causa resolutoria el retraso continuado en el pago de tales salarios en un periodo de dos años con un promedio de retraso de 11,20 días, aunque la empresa estuviese en situación de concurso y a pesar de que se constata que en el momento del juicio oral no se le adeudaba ninguna cantidad, partiendo de que los retrasos “son continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes” (*STS/IV 22-diciembre-2008 -rcud 294/2008* con voto particular).

d) En un supuesto en el que tanto en la sentencia recurrida como en la de contraste los retrasos en el pago eran de seis meses aproximadamente y se produce la satisfacción de lo adeudado en la fecha de celebración del juicio, si bien se acepta sin discusión tal posibilidad, en cuanto al fondo no lo considera suficiente para impedir la gravedad del incumplimiento en relación con la obligación de pago puntual del salario, concluyendo que “En el caso que hoy resolvemos la gravedad resulta evidente. Se producen retrasos en el pago, durante un largo espacio de tiempo. Situación que adquiere una especial gravedad cuando ha de presumirse que el salario es la fuente principal por la que el trabajador satisface sus necesidades”, tras haber argumentado en cuanto al fondo que “Como recuerda la *sentencia de 10 de junio de 2009 (recurso 2461/2008)* esta Sala viene señalando con reiteración, salvo precedentes temporalmente lejanos en que se ha exigido un incumplimiento grave y culpable, haciendo una paridad con las causas originadoras del despido disciplinario [así, *SSTS 03/11/86*; y *04/12/86*], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [*STS 20/01/87*], este Tribunal entiende que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que modela en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial, y la culpabilidad no solamente no es requisito para generarlo, sino que incluso es indiferente que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa (*SSTS 24/03/92 -rcud 413/91-*; *29/12/94 -rcud 1169/94-*; *13/07/98 -rcud 4808/97-*; *28/09/98 -rcud 930/98-*; *25/01/99 -rcud 4275/97-*; y *22/12/08 -rcud 294/08-*). En este línea se mantiene que para que prospere la causa resolutoria basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», es necesaria -exclusivamente- la concurrencia del requisito de «gravedad» en el incumplimiento empresarial, y a los efectos de determinar tal «gravedad» debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex *arts. 4.2.ª y 29.1 ET*, partiendo de un criterio objetivo [independiente de la culpabilidad de la empresa], temporal [continuado y persistente en el tiempo] y cuantitativo [montante de lo adeudado], por lo que concurre tal gravedad cuando el impago de los salarios no es un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente, de manera que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos (así, *SSTS 25/01/99 -rcud 4275/97-*; y *26/06/08 -rcud 2196/07-*, en obiter dicta)” (*STS/IV 9-diciembre-2010 -rcud 3762/2009*).

e) Teniendo expresamente en cuenta los pagos empresariales tras la presentación de la demanda de todo lo adeudado y la existencia de un acuerdo sobre demora en los pagos con los representantes de los trabajadores, no se dio lugar a la extinción contractual señalándose que “la litis queda reducida a resolver si el incumplimiento empresarial que nos ocupa es grave y trascendente, calificación que no procede hacer en el presente caso porque al tiempo de presentarse la papeleta de conciliación y la demanda (diciembre de 2009) los retrasos en el pago se habían producido solamente desde el 1 de junio

anterior, con la particularidad de que a primeros de marzo de 2010 la empresa no adeudaba ninguna cantidad, mientras que antes había venido abonando la nómina mensual en dos pagos y con retrasos de 10 a 30 días. Estas demoras en el pago durante siete meses, resumida y gráficamente consistieron en el impago de un mes y el cobro fraccionado de los seis restantes, no pueden calificarse de relevantes y graves en una situación económica como la actual, en la que existen importantes restricciones crediticias” (*STS/IV 5-marzo-2012 -rcud 1311/2011*).

2.- Excepcionalmente, en un supuesto en el que hasta el momento de la presentación de la demanda los retrasos continuados en el pago de los salarios no superaban los tres meses (“los retrasos constatados -mayo y junio de 2010, y dudosamente agosto de 2010 ... no superan tal cifra”), y que si se hubieran computado los impagos desde la fecha de presentación de la conciliación el 13-julio-2010 hasta la fecha de celebración del juicio el días 18-febrero-2011 ascenderían a nueve meses, no se tiene en cuenta este último periodo, argumentándose que “los impagos o retrasos en el pago a tener en cuenta en la resolución del litigio son, como es lógico, los existentes en el momento de la interposición de la demanda. Es este documento de iniciación del proceso de instancia el que contiene la pretensión rectora del mismo, y es en este momento por tanto cuando se fija el objeto de la litis” y se desestima la pretensión extintiva (*STS/IV 26-julio-2012 -rcud 4115/2011*, con voto particular).

TERCERO. -1.- Entendemos que debe mantenerse la doctrina consolidada de la Sala y declarar que cuando el trabajador ejercita la acción de extinción del contrato de trabajo por la causa justa de incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario consistente en “La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado” (*art. 50.1.b ET*), la fecha límite hasta la que deben haber acontecido los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales, salvo supuestos de indefensión, puede extenderse hasta la propia fecha del juicio, tanto a efectos de constatar el alcance del denunciado incumplimiento empresarial, y, en su caso, como de la posible concreción de la acción de reclamación de cantidad acumulada.

2.- Esta interpretación es además la más acorde con lo preceptuado ahora en el *art. 26.3 in fine LRJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social)*, en el que se contempla que “... Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas”.

3.- A los argumentos anteriores es dable adicionar, que dada la simplicidad de la causa o motivo invocado de falta de pago o demora respecto a otros incumplimientos empresariales y de la derivada prueba de los hechos, salvo supuestos excepcionales que pudieran generar efectiva indefensión (*art. 24 CE*), debe entenderse que a través, en su caso, de ampliaciones a la demanda inicial por parte del trabajador demandante o de alegaciones en la contestación de la demanda por la parte empresarial no se vulnerará lo establecido en el *art. 85.1.III LRJS* (“A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial”) ni en el *art. 85.2 LRJS* (“El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes”);

y evitando, con ello, además que posteriores incumplimientos empresariales de la propia obligación de pago puntual del salario acaecidos tras la demanda inicial deban comportar la necesaria presentación de nuevas demandas para evitar que los mismos resulten no valorados a los efectos extintivos, dado, también, las cada vez mas frecuentes demoras en las fechas de señalamiento de los juicios en instancia en determinados órganos judiciales, con los efectos negativos que de ello puedan derivar, en especial sobre la seguridad jurídica; o, a la inversa, privar a la parte demandada la alegación de hechos, sin perjuicio de su valoración judicial, sobre posibles pagos efectuados tras la presentación de la demanda, con pretendida incidencia en la acción de extinción contractual como,

en su caso, en la acción acumulada de reclamación de cantidad. En definitiva, como ya desde antiguo se había reflejado también en la jurisprudencia civil "...el sentido pragmático y economía procesal no es otro que el de acompasar las peticiones de las partes y el fin del proceso al tiempo y duración de su trámite, de tal modo que las variaciones sobrevenidas en su curso puedan ser tenidas en cuenta y también decididas, ya que no debe olvidarse de otro lado, que se ha de fallar en relación al tiempo y hechos de la sentencia, no de la demanda, so pena de privar de sentido a la razonable previsión del Legislador al permitir con esa norma (548 LECiv) la aportación de nuevas circunstancias, respetándose ... la sustancia de la petición originaria" (STS/Civil 5-octubre-1983)"/RL

Comentarios a la sentencia 61/2013 del Tribunal Constitucional, de fecha 14 de marzo de 2013. Cuestión de inconstitucionalidad 5862-2003



Andrés González Rayo

Graduado Social núm. 4231.

(Ag&Ag Auditores y Consultores Laborales, S.L.P)

Pleno del Tribunal; Presidente Don Pascual Sala Sánchez

La jubilación de los trabajadores contratados a tiempo parcial y su trato discriminatorio

La muy reciente Sentencia 61/2013, de 14 de marzo (BOE 10/4/2013), viene a resolver por segunda vez la desigualdad de trato en la Ley existente, en materia de jubilación de aquellos trabajadores con prestación de servicios a tiempo parcial, frente a aquellos con prestación de servicios a tiempo completo. Así, dicho Tribunal viene a reiterar la inconstitucionalidad de los preceptos de aplicación, que si bien en su día tal inconstitucionalidad se refirió a lo contenido en el Art. 12.4 ET, ahora viene referida a la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la LGSS, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Por ello, es necesario hacer memoria y recordar que la STC 253/2004 vino a declarar la inconstitucionalidad del citado precepto, que determinaba el cómputo de los periodos carenciales en razón de las horas trabajadas y no de los días en alta, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores contratados a tiempo completo.

Por su parte, el Real Decreto Ley 15/1998 revisó los criterios legales de la aplicación a estos casos, redactando que para acreditar los periodos de cotización con fines carenciales se computarían exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de horas reales trabajadas, transformando estos en días de cotización, al dividir estas entre cinco, en referencia a la jornada máxima anual (1.826 horas), si bien aplicándose un coeficiente multiplicador de 1,5 a los días resultantes.

Pues bien, el Alto Tribunal viene ahora a contemplar esta problemática en base a dos principios constitucionales: el Derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo, determinando la existencia de ambas vulneraciones, pese al esfuerzo legislativo que supuso la aplicación del coeficiente multiplicador referido, que se señala como insuficiente.

Dos son en consecuencia las razones de la inconstitucionalidad: la primera, la desigualdad, desprovista de justificación razonable que permita mantener que a los trabajadores a tiempo completo se les compute días en alta y a los trabajadores a tiempo parcial se les efectúe el cómputo a efectos carenciales en base a las horas trabajadas, y, la segunda, la comprobación de que en 2002 los varones asalariados a tiempo parcial sumaban un número igual a 198.100, mientras que las mujeres con igual contrato de trabajo alcanzaban la cifra de 879.200, es decir, un porcentaje superior al 81%, que en el primer trimestre de 2012 se ha situado en el 78,70%. Se constatan así la vulneración del derecho de igualdad y la discriminación indirecta por razón de sexo.

Solo falta esperar que este nuevo revés gubernamental no incida en la próxima reforma de la reforma de las pensiones, anunciada como posible, y en el establecimiento de una nueva edad reglamentaria de jubilación, situada, según dicen, sobre los 70 años, o más allá, lo que tal vez resolvería el déficit de la Seguridad Social, ya que buena parte de los trabajadores cobraríamos nuestra pensión, sin duda, por poco tiempo y algunos nunca. Mejor no demos ideas.

Valencia, 9 de mayo de 2013.

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Junio 2013

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

El momento temporal por el que atravesamos nos induce a volver a las cuestiones diarias, planteadas en el IRPF y resueltas en un primer nivel, es decir, el de consultas que contesta la DGT. A ello dedico hoy los comentarios.

- 1.- DGT, consulta de 26 de febrero de 2013, V0591-13. Concluye que el límite de la base imponible para la aplicación de la deducción por alquiler de la vivienda habitual no se elevará como consecuencia de la tributación en el IRPF por la modalidad de tributación conjunta. Es decir, la base imponible total en declaración conjunta no podrá superar los 24.107,20 euros anuales para la práctica de dicha deducción.
- 2.- DGT, consulta de 5 de marzo de 2013, V0699-13. Concluye que el plus de transporte tiene la consideración de renta dineraria para el trabajador, debiendo conceptuarse como rendimiento del trabajo. Concluye en su parte final en los términos siguientes: "En el presente caso, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 42.1 de la LIRPF, el plus de transporte que se abona en el nómina mensual de los trabajadores tiene la consideración de renta dineraria, sin que resulte, por tanto, aplicable el apartado 2 del artículo 42 de la LIRPF. De acuerdo con el artículo 17 de la LIRPF dicho plus tendrá la calificación de rendimiento del trabajo para su perceptor, sujeto al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y a su sistema de retenciones a cuenta".
- 3.- DGT, consulta de 18 de febrero de 2013, V0474-13. La consulta hace referencia a la deducción por inversión de vivienda habitual, y en concreto a la posibilidad de deducir los intereses en el período de carencia concertado con el banco. La conclusión de la DGT es la siguiente: "Cuando en la inversión se utilice financiación ajena, la deducción se practicará a medida que se vaya devolviendo el principal y se abonen, en su caso, los correspondientes intereses. Estos intereses forman parte de la base de deducción prevista en el artículo 68 por lo que el consultante podrá practicar la deducción por aquellos que satisfaga durante el período impositivo y sin que se exija la amortización de parte del principal del préstamo hipotecario para la práctica de la deducción. Por último, es necesario recordar que para la práctica de la deducción se exige que la vivienda constituya o vaya a constituir la residencia habitual del contribuyente durante un plazo continuado de, al menos, tres años, salvo que concurren circunstancias que necesariamente exijan el cambio de vivienda".
- 4.- DGT, consulta de 18 de febrero de 2013, V0472-13. Hace referencia a la deducción por inversión en vivienda habitual en régimen de gananciales cuando solo satisface la hipoteca uno de los cónyuges, ya que el otro carece de ingresos. Concluye que no constando lo contrario ni mayor concreción en el contrato, debe entenderse que los prestatarios satisfacen por partes iguales todos los gastos, con independencia de la procedencia de los ingresos./RL

Bolsa de Trabajo

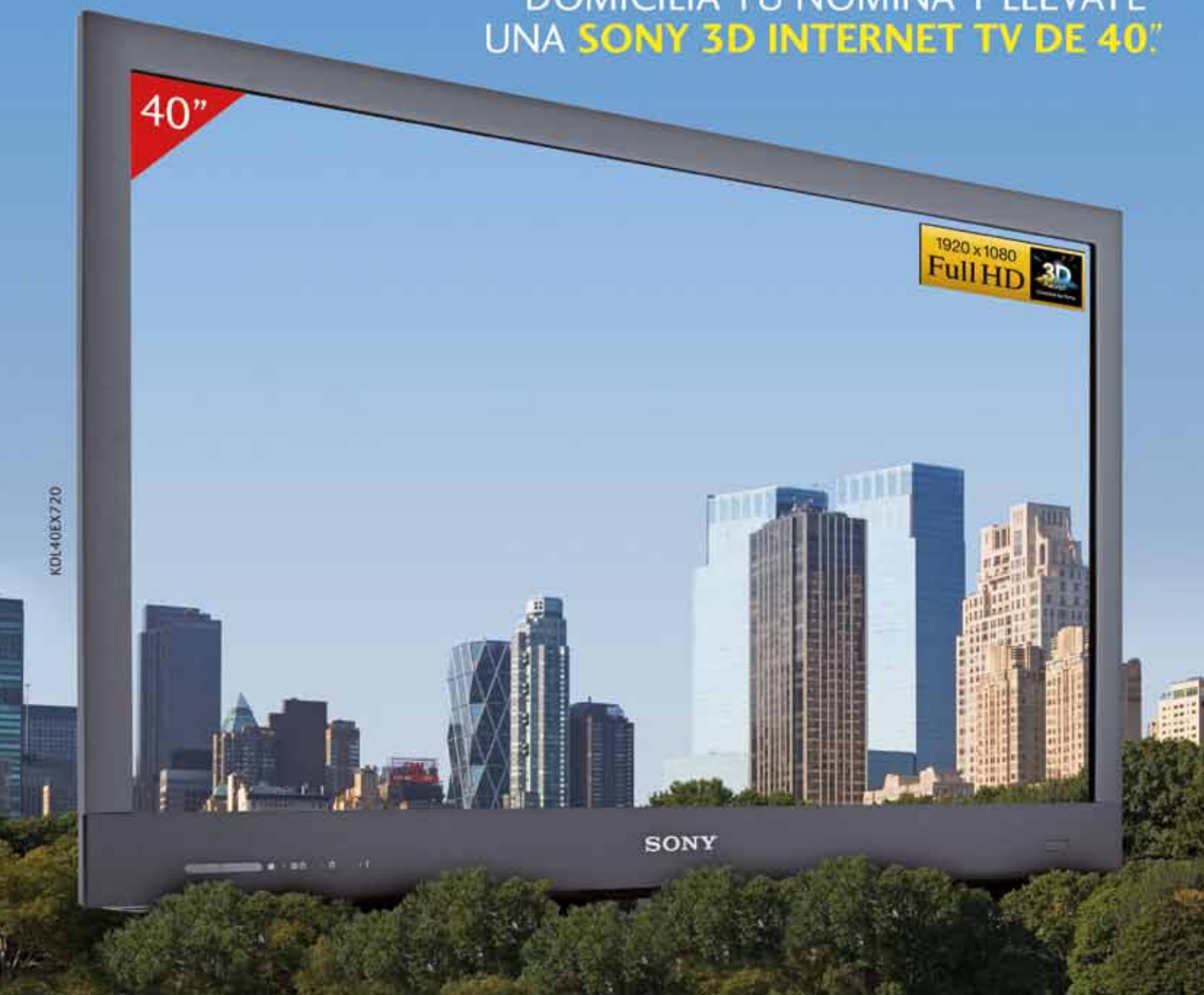
Mayo 2013



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
15/13	15/Mayo	TÉCNICO LABORAL	ASESORÍA LABORAL	37
14/13	8/Mayo	GRADUADO SOCIAL O DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	ASESORÍA DE EMPRESAS	17

TE MERECEES ALGO GRANDE.

DOMICILIA TU NÓMINA Y LLÉVATE*
UNA **SONY 3D INTERNET TV DE 40"**



SONY 3D Internet TV 40"

Con Banesto disfruta a lo grande de un TV Full HD con vídeo por Internet y Skype™

*Oferta válida desde el 15.02.2012 hasta el 30.06.2012 o hasta fin de existencias (5.000 unidades). Exclusivamente por domiciliar por 1ª vez en Banesto una nómina, pensión o ingreso regular de, al menos, 1.500€ netos al mes y tres recibos principales domiciliados por primera vez en el Banco en una Cuenta Nómina Banesto de la que el cliente sea primer titular, ocupándose Banesto de las gestiones de cambio de domiciliación de recibos. La nómina y recibos deben mantenerse domiciliados al menos 30 meses. Además, el cliente deberá tener contratadas o solicitar la tarjeta débito 4B y las tarjetas de crédito Diez en Una, y Match Point o Tarjeta 123. La concesión de las tarjetas de crédito está condicionada a la previa autorización de riesgos del Banco. Gastos fiscales asumidos por Banesto. Gastos de manipulado y envío 98€ por cuenta cliente. No incluye el juego de gafas, necesario para ver 3D. Promoción no acumulable a otras promociones vigentes. Infórmate de las condiciones completas en cualquier oficina de Banesto o en www.banesto.es

 **Banesto**

www.banesto.es | 902 30 71 30

PATROCINADOR OFICIAL DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PATROCINADOR DE RAFA NADAL