

RL/85

Septiembre 2013 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Ricardo Gabaldón tomó posesión como Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

HA LLEGADO NUESTRO MOMENTO

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

Practicum

Práctica para tu práctica

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

¿Qué ventajas me ofrece **Practicum**?

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

LEX NOVA



THOMSON REUTERS™

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

/LexNova @E_LexNova



04_reportaje

Gabaldón toma posesión y recibe el aplauso de las personalidades por su labor.

07_información colegial

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

11_aula técnica

Prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El convenio colectivo del sector del juego del bingo de la provincia de Valencia 2011-2013

16_noticias sociolaborales

17_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

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

23_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

23_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

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

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.ipigrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Sala de Vistas del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Ricardo Gabaldón toma posesión y recibe el aplauso de las personalidades por su labor

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, **Ricardo Gabaldón**, tomó posesión de su cargo el pasado 12 de julio en un Solemne Acto que se celebró en el Salón de Vistas del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

El acto contó con la presencia de **Fernando de Rosa**, Vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial; **Pilar de la Oliva**, Presidenta del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana; **Serafín Castellano**, Conseller

de Justicia y Gobernación; **Javier San Martín**, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España; **Gabriela Bravo**, Portavoz del Consejo General del Poder Judicial; **Mariano Ferrando**, Presidente Sala Contencioso-Administrativo del TSJCV; **Francisco José Pérez Navarro**, Presidente de la Sala Social del TSJCV; **José Miguel de Ángel**, Secretario de Gobierno del TSJCV; **Carmen Llombart**, Presidenta de la Audiencia Provincial de Valencia; **Teresa Gisbert**, Fiscal Jefe Provincial de la Audiencia Provincial de Valencia; **Juan Luís de la Rúa**, Magistrado y Ex-Presidente



Toma de posesión Ricardo Gabaldón como Presidente

El conseller, Serafín Castellano, defiende la inclusión de los Graduados Sociales en la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita y “que puedan firmar Recursos de Casación”

del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana; **Manuel Cabrera**, Delegado Especial de la AEAT; **Julián Ángel González**, Director General de Justicia; **Rafael Lara**, Secretario Coordinador Provincial de Secretaríos de Valencia; **Vicente Escrivá**, Director Provincial de la TGSS; **Asunción Quinzá**, Secretaría Autónoma de la Consellería de Gobernación; **Juana Fores**, Subsecretaría de la Consellería de Gobernación; **Isabel Moreno** de Viana, Magistrada de la Sala de lo Social de TSJCV, . Además asistieron los presidentes y representantes de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de Almería, Castellón, Madrid y Murcia así como presidentes de otros colegios profesionales valencianos.

En su alocución, Ricardo Gabaldón recordó que “nos presentamos a las elecciones con un programa apoyado en 3 pilares: el colegiado, para aportarle valor y ayudarle en una situación complicada como la actual; el colegio, para seguir fortaleciéndolo; y la profesión para que siga evolucionando y respondiendo a los retos actuales”. El Presidente agradeció “a las instituciones porque nos ayudan y nos ayudarán a desarrollar nuestro ambicioso proyecto, a la Junta de Gobierno del Colegio por su esfuerzo y a mi familia por permitirme dedicar tiempo a mi profesión”.

Además Ricardo Gabaldón reiteró que “esta será la última vez que tome posesión porque ya no me volveré a presentar a las elecciones tal y como me comprometí en la campaña electoral”.

Por su parte Javier San Martín felicitó al presidente por su “dedicación, su entrega y su ejemplo de sacrificio y superación”. Refiriéndose a la profesión, San Martín dijo que “he pedido al gobierno de la nación que los Graduados Sociales estemos en la Ley de Asistencia Jurídica gratuita porque creemos que debemos dar también algo a la sociedad. Esta será la bandera que nos llevará en los próximos 4 años”.

Fernando de Rosa afirma que los Graduados Sociales “nos tendrán siempre como aliados en el CGPJ”



Mayte Alcaraz Regidor



Francisco Javier García Ferrer



Raquel Martínez Pardo



José Molina Sarió



Ana Tur García



Vicente Vercher Rosat

Javier San Martín define a Ricardo Gabaldón como “un ejemplo de dedicación, entrega, sacrificio y superación”

El conseller de Justicia, Serafín Castellano quiso comenzar su intervención “reconociendo la labor realizada por Ricardo Gabaldón y agradeciendo la colaboración permanente que mantienen los Graduados Sociales con la Administración Valenciana”. “Este acto es un impulso más para una profesión muy necesaria y que se ha hecho un hueco muy importante en el ámbito de las relaciones laborales” dijo Castellano, quien defendió la inclusión de los Graduados Sociales en la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita y “que los Graduados Sociales puedan firmar Recursos de Casación”.

El vicepresidente del CGPJ, Fernando de Rosa concluyó el acto con un discurso en el que quiso destacar que “los Graduados Sociales son un colectivo muy importante para el entramado jurídico de la Comunitat Valenciana y de España”. Para De Rosa “los Graduados Sociales están en un lugar en el que se toma el pulso a la sociedad y por eso nos tendrán siempre como aliados en el CGPJ”.

En el acto, también tomaron posesión de su cargo los 6 nuevos vocales que entraron a formar parte de la Junta de Gobierno en las últimas elecciones acompañando en la candidatura a Gabaldón. Se trata de **Mayte Alcaraz, Javier García, Raquel Martínez, José Molina, Ana Tur** y **Vicente Vercher**./RL

LA JUNTA DE GOBIERNO QUEDA COMO SIGUE:

PRESIDENTE	ILMO. SR. D. RICARDO GABALDÓN GABALDÓN
VICEPRESIDENTA 1ª DIRECTORA REVISTA RRLL PÁGINA y CONSULTORÍA WEB	Dª. Mª. CARMEN PLEITE BROSETA
VICEPRESIDENTE 2º EJERCIENTES	D. JOSÉ MOLINA SARIÓ
SECRETARIO GENERAL	D. JORGE EUFRASIO REQUENA GONZÁLEZ
TESORERA EJERCIENTES EMPRESA CONSULTORÍA WEB MEDIACIÓN PREV. RIESGOS LAB. RRHH	Dª. TERESA HUESO BALLESTER
VICESECRETARIO JUZGADOS	D. VICENTE VERCHER ROSAT
FORMACIÓN CONTADORA	Dª. MAYTE ALCARAZ REGIDOR
INTRUSISMO	D. ENRIC BLAY I TOMÁS
EXTRANJERÍA INFORMÁTICA/WEB	Dª. CARMEN GARCÍA ROS
ASUNTOS SOCIALES CONSULTORÍA WEB SEGUROS y SEGURO RC	Dª. RAQUEL MARTÍNEZ PARDO
ÉTICA/DEONTOLOGÍA HONORARIOS CONSULTORÍA WEB DELEGACIONES COMARCALES	Dª. ANA TUR GARCÍA
NO EJERCIENTES CORPORACIONES LOCALES/ADMÓN.	Dª. Mª. JOSÉ CHAVARRÍA DÍAZ
FISCAL/TRIBUTARIO NO EJERCIENTES	D. JAVIER GARCÍA FERRER



Grupo Glorieta
900 150 964
www.grupoglorieta.com

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

Próximamente actividades formativas

Octubre

JORNADA REAL DECRETO - LEY 11/2013 DE 2 DE AGOSTO: NOVEDADES LABORALES

11 de Octubre de 2013

De 09'30 a 12 h.

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

15€ colegiados presencial. 10€ colegiados on line

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



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.*

CURSO EN ALTA MEDIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL

28 y 30 de Octubre, 4, 6, 11, 13, 15, 18, 20, 22, 27 y 29 de Noviembre, 2, 4, 9, 11, 13, 16, 18 y 20 de Diciembre de 2013

Viernes (9'30 h) / Lunes y miércoles (16 h)

Salón de Actos del Colegio.

400€ colegiados (que hayan realizado el Curso de Introducción a la Mediación, Conciliación y Arbitraje)

Colegiados: 480€. Otros: 800€

D. Carlos L. Alfonso Mellado, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. UV. Arbitro del SIMA y del TAL y Mediador Laboral.*

D. Jorge E. Requena González, *Graduado Social, Mediador, Abogado.*

D. Jordi Pérez, *Psicólogo y Profesor de la UJI-Castellón.*

D. Enrique Carbonell, *Profesor Titular de Univ. en la Univ. de Valencia, Facultad de Psicología. Secretario del Instituto Universitario de Criminología y Ciencias Penales de la Universidad de Valencia.*

D. Francisco Javier Orduña, *Catedrático de Derecho Civil, Facultad de Derecho. UV. Magistrado del T.S.*

D. Juan José Camino Frías, *Subd. General para la Inspección en materia de S.S., Economía Irregular e Inmigración.*

D. Rafael Verdura, *Catedrático de Derecho Civil. Facultad de Derecho. UV. Director del Máster de la Abogacía. UV-ICAV.*

Dª. Lourdes Ferrando, *Profesora Titular de Universidad de Derecho Mercantil, Facultad de Derecho. Secretaria de la Facultad.*

Dª. Leticia García, *Profesora Titular de Universidad de Derecho Civil. Universidad Complutense de Madrid. Mediadora.*

Dª. Ana I. Lois Caballé, *Profesora Titular de Universidad de Derecho Mercantil. Facultad de Derecho. UV. Árbitro de la Junta Arbitral de Consumo de Valencia*

D. Jesús Estruch, *Catedrático de Derecho Civil. Facultad de Derecho. UV. Director del Departamento de Derecho Civil.*

Dª. Mª. Jesús Fabregat, *Abogada. Mediadora.*

D. Javier Plaza, *Catedrático de Derecho Civil. Facultad de Derecho. UV. Vicedecano de Cultura y Calidad.*

Dª. Gemma Fabregat, *Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. UV. Vicedecana de Asuntos Económicos.*

Organiza: ADEIT, Facultad de Derecho de Valencia y Colegio Graduados Sociales de Valencia.

II DESAYUNOS DE TRABAJO

Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral

25 de Octubre, 15 de Noviembre y 13 de Diciembre

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar*****(C/ Navarro Reverter, 14 - Valencia) Colegiados: 35€ (incluye desayuno)

5ª Sesión: Novedades normativas y jurisprudenciales en la actuación inspectora y la tramitación del procedimiento sancionador.

Sr. D. Eusebio Ortiz Font, *Jefe Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

6ª Sesión: Novedades Jurisprudenciales en modificación de condiciones de Trabajo.

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

7ª Sesión: Principales particularidades de la Jubilación anticipada

Sr. D. Eduardo Sansano Hueso, *Graduado Social. Licenciado en Ciencias del Trabajo. Funcionario de carrera del Estado – Seguridad Social. Técnico Superior y Experto Internacional en Relaciones Industriales.*



noviembre

VII JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES

7 y 8 de Noviembre

Jueves 7 (de 9 a 14 y de 16 a 18 h) // Viernes 8 (de 9'30 a 14h)

Ciudad de la Justicia (Salón de Actos) Avda. del Saler, 14.

15€ colegiados / Estudiantes (2 Créditos) 43€ / Otros: 60€

JUEVES 7

10'00 a 11'30h PONENCIA INAUGURAL

1) VALORACIÓN PRÁCTICA DE LA REFORMA LABORAL Y TENDENCIAS DE FUTURO

Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, *Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Politécnica de Valencia.*

Sr. D. Tomás Sala Franco, *Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia y exPresidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

12'00 a 13'00h MESA REDONDA

2) MODIFICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO Y DESCUELGO DE CONVENIO EN LA SITUACIÓN ACTUAL

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

Sra. Dª. Gemma Fabregat Monfort, *Vicedecana de Asuntos Económicos y Prof. Titular Departamento de Derecho Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.*

13'00 a 14'00 h

3) RESPONSABILIDAD CIVIL DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES, COLECTIVAS Y DE SALUD LABORAL. DELITO LABORAL

Sra. Dª. Remedios Roqueta Buj, *Directora del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Valencia.*

16'00 a 17'00 h

4) NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL, EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN Y FOMENTO DE EMPLEO.

Excma. Sra. Dª. Mª. Luisa Segoviano Astaburuaga, *Magistrada sala IV del Tribunal Supremo.*

17'00 a 18'00 h

5) LA VULNERACIÓN DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA POR LAS REFORMAS LABORALES Y SU APLICACIÓN EN LOS TRIBUNALES NACIONALES

Sra. Dª Carmen Salcedo Beltrán, *Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia.*

18'00 a 19'00 h

6) MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS, REDUCCIÓN DE JORNADA.

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu, *Magistrado, Coordinador del Juzgado de lo Social núm. 1*

VIERNES 8

09'30 a 10'30 h

7) CONCURSO Y RELACIONES LABORALES.

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

11'00 a 13'00 h MESA REDONDA

8) REFORMA SEGURIDAD SOCIAL - JUBILACIÓN

Sr. D. Eduardo Sansano Hueso, *Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo, Funcionario de carrera del Estado - Seg.Social, Técnico Superior y Experto Internacional en Relaciones Industriales.*

Sr. D. Juan López Gandia, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la S.S de la Universidad Politécnica de Valencia.*

Sr. D. Bernardo Castelló Enguix, *SubDirector Provincial de Gestión Financiera de la Tesorería General Seguridad Social (Admin. 15)*

13'00 a 14'00 h

9) FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sr. D. Andrés Ramón Trillo García, *Letrado Jefe del Servicio Jurídico, Dirección General INSS.*

COLABORAN: Univ. Valencia Facultad Ciencias Sociales / Univ. Valencia Facultad de Derecho / Generalitat Valenciana Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, Generalitat Valenciana Conselleria de Justicia / Consejo General del Poder Judicial / Academia La Glorieta / Banco Sabadell / Banesto / Sage / Cátedra / Monitor Informática / CISS / Lex Nova / Edic. Francis Lefebvre

OFERTA ESPECIAL

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

25%
descuento

**Renovación
del permiso
de conducir**

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

**CERTIFICADOS
MÉDICOS**

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

Oferta extensible a familiares (presentar carnet de colegiado)

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

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



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

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



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

Curso

IV CURSO PRÁCTICO DE INTRODUCCIÓN AL IMPUESTO DE SOCIEDADES



Del 2 al 11 de julio se llevó a cabo, en el Salón de Actos del Colegio, la cuarta edición del Curso práctico de introducción al impuesto de sociedades.

El ponente de este curso, organizado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, fue Fernando Borrás Amblar, Inspector de Hacienda del Estado y Jefe de Equipo de Inspección de la Dependencia Regional de Valencia. La inauguración corrió a cargo de Mayte Alcaraz, Vocal del Formación.

Acuerdo de colaboración

RENOVACIÓN DE CONVENIO CON EL BANESTO-GRUPO SANTANDER

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

Entre otras ventajas para el colegiado, el Colegio descontará de la cuota colegial a los nuevos colegiados que se hagan clientes de Banesto Grupo Santander y domicilien su cuota colegial en Banesto, la cantidad de 50 € por una sola vez.

El convenio fue firmado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el Director Territorial de Santander Valencia, Luís Javier Herrero Borque.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Julio 2013	103,701
De 1 al 31 de julio de 2013	-0,5%
De 1 de enero al 31 de julio de 2013	-0,6%
De julio/2012 a julio/2013	1,8%

Agosto 2013	104,023
De 1 al 31 de agosto de 2013	0,3%
De 1 de enero al 31 de agosto de 2013	-0,3%
De agosto/2012 a agosto/2013	1,5%

II Desayunos de Trabajo

JURISPRUDENCIA RECIENTE SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS



El pasado 5 de julio se llevó a cabo la tercera sesión de los II Desayunos de Trabajo sobre temas de interés de actualidad jurídica-laboral organizados por el Colegio con la colaboración de Academia La Glorieta.

En esta sesión, que se desarrolló en el Hotel Hospes Porta de la Mar, la Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo, M^a Luisa Segoviano Astaburuaga, abordó la última jurisprudencia sobre despidos colectivos. Carmen Pleite, Vicepresidenta 1^a del Colegio fue la encargada de inaugurar el Desayuno de Trabajo.

JUNTA DE GOBIERNO EN UTIEL



La Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Valencia como viene siendo habitual celebró, el pasado 26 de julio, su sesión ordinaria en el Salón del Pleno de la Ermita del Remedio de Utiel. El objetivo no fue otro que poder reunirse con los colegiados de la Comarca de Camp del Turia, Valle de Ayora, La Hoya de Buñol, Utiel-Requena y conocer sus inquietudes. Esta visita se enmarca en la ronda de reuniones que viene celebrando la Junta de Gobierno en las distintas delegaciones Comarcales para tratar temas de importancia para la profesión y mantener una relación de proximidad con los colegiados.

En la visita a Utiel, la Junta de Gobierno, fue recibida por el Alcalde de la localidad D. José Luís Ramírez Ortíz.

ALQUILER LOCAL DESPACHO

Domicilio del despacho: C/ Ángel Guimerá, 33 2º piso, puertas 7 y 8
Dimensiones del despacho: Total 270 m² (con posibilidad de dividirse en varios)
Precio alquiler: A convenir
Teléfono de contacto: 600-366-742
A/At.: D. Félix Carrascosa Sahuquillo

MÁSTER POSTGRADO
EMPRESA Y MARKETING

Por prestigio. por calidad. por su justo valor. Por tu futuro.

**LA EMPRESA
ES UNA SUMA
DE DESAFÍOS.**

**NOSOTROS
IMPULSAMOS
EL TUYO.**



Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo

El Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo pone énfasis en las personas como activos estratégicos de las empresas, ya que son estas quienes llevan en última instancia a las empresas hacia el éxito. Este Máster proporciona los conocimientos necesarios para formar gestores de Recursos Humanos capacitados para desempeñar cualquiera de las funciones organizativas y de dirección de personas.

Esic Business&Marketing School - 1er. puesto en el ranking de postgrados especializados de El Mundo - 2013 dentro de la categoría Máster de Recursos Humanos.

CENTRO ADSCRITO A



Más información



Condiciones especiales
para colegiados COGRASOVA

ESIC

BUSINESS&MARKETINGSCHOOL

Impulsamos tus desafíos

síguenos en



área multimedia



+34 96 389 70 87 | info.valencia@esic.es | esic.edu

PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA

Este artículo se ha extraído de la monografía de Thomson Reuters Lex Nova "El ajuste de las condiciones laborales", de Antonio Benavides Vico.

EL AJUSTE DE CONDICIONES POR EL CONVENIO DE EMPRESA

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no puede ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto para la inaplicación del convenio en el artículo 83.2 ET, y salvo lo previsto en relación con la prioridad aplicativa del convenio de empresa en el artículo 84.2 ET, con ello se ha independizado al nivel de la empresa determinadas condiciones laborales priorizando éstas sobre los niveles superiores de negociación. Se dota a la empresa de una autonomía absoluta en determinadas materias respecto a lo que pueda disponerse en los niveles superiores de negociación, se trata de una especie de «descuelgue» o inaplicación del convenio superior, pero a través de un proceso de negociación de un convenio colectivo de empresa con los requisitos de legitimación, procedimiento y requisitos contenidos en el título III ET, negociación que, a diferencia de la inaplicación del convenio, no requiere causa alguna, sino la voluntad negocial de las partes.

La redacción dada por la reforma laboral 2012 a este precepto viene a incentivar desde la óptica de la negociación colectiva las medidas de flexibilidad interna en la empresa, ya que se posibilita la aplicación de una medida de ajuste de las condiciones laborales al regular que las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, prioridad que se establece en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

Esta prioridad en estas materias del convenio de empresa posibilita establecer una medida de ajuste de las condiciones laborales en la medida que permite ajustar las condiciones laborales a la realidad de la empresa, motivando con ello la aplicación de lo pactado en

la empresa en contraposición a la regulación del convenio sectorial de ámbito superior, permitiendo que las condiciones de trabajo en esas materias relacionadas en el artículo 84.2 ET sean inferiores a las del convenio sectorial de aplicación, pero teniendo en cuenta que no todas las condiciones de trabajo tienen esa prioridad aplicativa, sino exclusivamente las relacionadas en el citado precepto. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 ET.

La prioridad aplicativa exige que el convenio colectivo sea estatutario con los requisitos del título III del ET, los extraestatutarios no gozarán de esta prioridad, y su eficacia limitada quedaría condicionada a la mejora del convenio sectorial, dado que la prioridad únicamente está regulada en el marco de los estatutarios.

CONDICIONES DE TRABAJO CON PRIORIDAD APLICATIVA

La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Se incluyen expresamente la cuantía tanto del salario base que esté establecido en los convenios sectoriales, como de los distintos complementos salariales en los términos del artículo 26 ET, incluyéndose específicamente también los complementos que pudieran estar vinculados al devenir de la empresa.

Previsiblemente la cuantía salarial será una de las condiciones de trabajo que más intensamente se ajustará a través de esta negociación a nivel de empresa, lo que determinará una desregulación de los niveles salariales uniformes de los convenios sectoriales, individualizando a nivel de empresa el importe salarial.

El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

En esta materia se incide en la regulación que el convenio sectorial pueda establecer sobre la opción que el artículo 35.1 ET establece entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Al convenio de empresa se le atribuye también prioridad sobre la retribución específica cuando el trabajador presta sus servicios en un régimen de trabajo a turnos, en complementos como turnicidad, u otros vinculados a esa forma de organización del trabajo.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

Es posible por convenio de empresa regular al margen del convenio sectorial el horario de trabajo, y, por tanto, la concreción horaria de

12_aula técnica

entrada y salida al trabajo, aunque no es habitual que esta condición de trabajo esté regulada sectorialmente dada su variabilidad en las distintas empresas.

Se incluye también en este apartado la prioridad del régimen de trabajo a turnos, y, por ello, la regulación de los turnos de trabajo en los términos del artículo 36.3 ET, y, por tanto, toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, lo regulado en el convenio de empresa puede modificar lo establecido en el sectorial sobre, n.º de turnos, horarios de éstos, etc.

La prioridad de regulación se establece, asimismo, en la planificación de las vacaciones que pudiera existir en el sectorial, como los meses de disfrute, exigencia de un n.º mínimo de días en meses concretos, etc.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

El sistema de clasificación profesional de los trabajadores, conforme al artículo 22 ET, por medio de grupos profesionales, entendiéndose por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. En aquellos casos que el convenio sectorial haya determinado este sistema de clasificación profesional definiendo grupos profesionales, aptitudes y requisitos de clasificación, se atribuye prioridad a la regulación por el convenio de empresa.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

El ET establece la posible regulación o adaptación por convenio de empresa en algunos aspectos de determinadas modalidades contractuales, tales como la de identificar para el contrato de obra o servicio determinado aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza [artículo 15.1.a) ET], o el porcentaje máximo de realización de horas complementarias (artículo 12.5 ET), o la duración del contrato formación y aprendizaje entre los límites establecidos en el artículo 11.2.b) ET, entre un mínimo de seis meses y un máximo de tres años.

Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

La regulación que se establezca para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y que puede afectar a distintas medidas, como la acumulación del permiso de lactancia, la maternidad a tiempo parcial, flexibilidad horaria, etc. resultará de aplicación prioritaria a lo establecido en el convenio de ámbito superior.

Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

En este apartado se incluirían otras posibles condiciones que los acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico, establecieran como susceptibles de tener

prioridad aplicativa. Con la regulación vigente, se refuerza la prioridad aplicativa de las condiciones reguladas en los convenios de empresa anteriormente citadas, sobre los de ámbito superior, toda vez que los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en el artículo 84.2 ET.

CONDICIONES QUE NO GOZAN DE PRIORIDAD APLICATIVA

El resto de condiciones y materias no incluidas expresamente en el artículo 84.2 ET no gozarán de prioridad de aplicación, por ello únicamente resultarán válidas cuando igualan o mejoran las del convenio de ámbito superior.

Entre esas condiciones que no gozan de prioridad podemos destacar, las siguientes:

La jornada laboral: La duración de la jornada laboral no puede ser superior a la regulada en el convenio de aplicación de ámbito superior, quedando por tanto al margen de la prioridad aplicativa.

La estructura salarial: La prioridad juega en relación con la cuantía del salario base y complementos, pero no se establece sobre la estructura salarial, el convenio puede determinar otras cuantías y formas de devengo o cálculo, pero no la estructura.

Duración de las vacaciones: La duración de las vacaciones no puede reducirse por el convenio de empresa de la que establezca el sectorial. Puede regularse la distribución de las vacaciones modificando lo establecido en el convenio de ámbito superior pero no puede minorarse la duración.

La duración de los permisos laborales: La regulación que el convenio sectorial pueda establecer en relación con los permisos retribuidos regulados en el artículo 37 ET queda al margen de la prioridad del convenio de empresa, teniendo que respetar el contenido mínimo del sectorial en materias como los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, traslado del domicilio habitual, deber público, funciones sindicales, y exámenes prenatales. Quedarían, asimismo, al margen de la prioridad, la regulación del sectorial en relación con los permisos de lactancia, hijos prematuros, reducción jornada por guarda legal o familiares, la acumulación en los casos de permisos por hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Movilidad funcional: La regulación en materia de movilidad funcional no goza de prioridad, por ello, deberá respetar o mejorar la establecida en el sectorial.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo: Esta materia no está tampoco incluida dentro de las que ostentan prioridad aplicativa.

Movilidad geográfica: Si el convenio sectorial regula esta materia no puede minorarse su regulación por el de empresa, estableciendo condiciones inferiores.

Garantías en despidos: Tampoco puede reducirse por convenio de empresa las garantías que pudiera establecer el sectorial.

En general, cualquier otra materia no incluida expresamente en el artículo 84.2 ET no goza de prioridad aplicativa, por ello el convenio de empresa, dada la jerarquía de fuentes, deberá respetar las condiciones del sectorial.**/RL**

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Josep-Vicent Saragossà i Saragossà

Departament de Dret del Treball

i de la Seguretat Social.

Universitat de València. Estudi General

LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA SEGURETAT SOCIAL: EL PROCÉS D'UNIFICACIÓ DE LES ENTITATS GESTORES

Des de la promulgació de la Llei de Bases de la Seguretat Social de 1963, l'ordenació, racionalització i simplificació dels ens gestors ha sigut un "desideratum" dels poders públics de l'Estat espanyol. El model actual de gestió pública de la Seguretat Social es va gestar en el lustre 1963-1967, amb l'aprovació de la Llei General de la Seguretat Social (1966) i el desenvolupament reglamentari posterior. Un segon impuls en el camí cap a la reducció dels organismes de gestió de la Seguretat Social va ser el RDL 36/1978, de 16 de novembre, de Gestió Institucional de la Seguretat Social, de la Salut i de l'Ocupació (DLGI), parcialment en vigor (DD Única apartat b) LGSS). La reforma va simplificar profundament les estructures de gestió presidida per una multiplicitat d'entitats (Institut Nacional de Previsió, Mutualitats Laborals de caràcter sectorial, un gran nombre i heterogeneïtat de serveis comuns amb competències molt variades) amb una forta càrrega burocràtica i complexitat administrativa; inexistència d'unitat de caixa; enorme dificultat o fins i tot impossibilitat d'un control dels aspectes financers; fort centralització de les funcions decisòries en detriment dels ens descentralitzats i una escassa o nul·la participació de la gestió dels interessats. El DLGI va reduir el nombre d'entitats gestores i la racionalització de les seues funcions amb la compatibilitat del principi de caixa única de tot el sistema, la descentralització de tasques administratives, la regulació de la participació i el control econòmic. Per altra banda, reintegrava a l'Estat les funcions que, amb anterioritat, van ser assumides per la Seguretat Social i que no li eren pròpies, com l'ocupació, l'educació els i serveis socials, més pròpies d'un concepte de servei públic que no del delimitat acotament de prestacions de la Seguretat Social.

No obstant açò, l'opció entre la pluralitat o unitat d'ens gestors no ha sigut una qüestió pacífica. D'una banda, s'ha assenyalat que el manteniment de la pluralitat d'ens en la gestió, especialitzats i amb funcions diferenciades, redunda en una major eficiència gestora. Per una altra, s'ha argumentat que la gestió amb pluralitat d'actors ocasiona més inconvenients que avantatges: una major complexitat de l'organització administrativa de la Seguretat Social; majors costos econòmics en el seu funcionament; major incomoditat dels usuaris en dispersar la tramitació en diferents instàncies (tramitacions instrumentals i de cobertura) amb l'afegit de la difuminació dels límits funcionals i amb possibles conflictes de competència, la qual cosa al seu torn provoca una major inseguretat jurídica; una major dificultat de coordinació i cooperació interadministrativa i finalment, potser, possibilitar una malla més àmplia de parcel·les organitzatives "cegues" propiciadora d'actuacions fraudulentas.

A més, els partidaris de la instauració d'un únic organisme gestor raonaven que tindria un valor afegit amb conseqüències en una disminució de la despesa pública en el funcionament dels serveis; una major interrelació entre la capacitat de recaptació i la de despesa; un reforçament de l'eficàcia gestora del servei públic en situar en una sola instància tots els instruments d'informació (registres d'afiliats i beneficiaris, documents de cotització, mitjans informàtics,...); una major facilitat per a l'usuari en la tramitació de procediments relacionats amb el reconeixement de drets i el pagament de prestacions; procuraria una major especialització en la gestió de les funcions encomanades i alhora una major agilitat; majors nivells d'autonomia funcional; i, finalment, evitaria els problemes de litisconsorci actiu i passiu en els processos judicials, ja que un únic organisme seria responsable de tots els aspectes prestacionals i, conseqüentment, subjecte de drets i obligacions respecte dels mateixos.

L'opció política i organitzativa dels poders públics, partidària de la unificació dels ens gestors de la Seguretat Social, va tenir el seu fidel reflex en el Pacte de Toledo (1995). La ponència va reconèixer avanços importants en la gestió recaptatòria amb elevats nivells d'eficàcia; la simplificació i agilitat de tràmits per al reconeixement de les prestacions, fins a aconseguir la inexistència d'interrupció temporal de rendes en el trànsit d'actius a passius; la potenciació de l'atenció i informació al públic i una major transparència econòmica, financera i comptable. Per al futur, la Recomanació 7^a del Pacte va propugnar *"una major integració orgànica de les funcions d'afiliació, recaptació i de gestió de les prestacions"*. No obstant açò, aquesta voluntat no es voria confirmada pels fets i la Llei 24/1997, de 15 de juliol, de consolidació i racionalització del Sistema de Seguretat Social va deixar per a millor ocasió la integració de la gestió. Amb posterioritat, la revisió del Pacte de Toledo (2003) matisava el sentit original de "integració", que desapareixia, i es postulava la necessitat de *"millorar la coordinació"* i l'eficàcia de la gestió del Sistema de Pensions en els seus diferents aspectes (afiliació, recaptació de cotitzacions i pagament de les prestacions, fonamentalment) (Recomanació 8^a). Finalment, en l'informe d'avaluació i reforma del Pacte (2011), es recupera el terme de "integració" de les funcions d'afiliació, recaptatòries i de gestió de prestacions. A més, *"considera adequat el desenvolupament d'un mecanisme unitari de gestió"* com a garantia de simplificació, racionalització, economia de costos i eficàcia social i la més efectiva aplicació dels principis de solidaritat, igualtat i equitat que informen el sistema espanyol de Seguretat Social (Recomanació 8^a).

14_aula técnica

La plasmació de la voluntat parlamentària d'integració dels ens gestors de la Seguretat Social no ha cristal·litzat ni el plànol legislatiu ni l'administratiu-organitzacional. Un intent fallit va ser la DA 7ª de Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, que autoritzava al Govern per a procedir a la creació d'una Agència Estatal de l'Administració de la Seguretat Social amb una previsió d'integració incompleta dels ens gestors -la fusió afectava al INSS, la TGSS, el ISM, la Gerència d'Informàtica i el servei Jurídic de l'Administració de Seguretat Social i la integració del seu personal. I expressament exclouia de l'àmbit de gestió de la futura Agència la protecció per desocupació, els serveis socials, l'assistència sanitària, la gestió dels règims de funcionaris públics i les tasques assumides per les autonomies. El model d'agència va quedar encallat, primer transitòriament amb la DA 87ª de Llei 17/2012, de PGE per al 2013, que va ajornar la creació d'agències estatals per a enguany. Ara definitivament amb l'anunci pel Govern, el 21 de juny de 2013, d'una reforma profunda de les administracions públiques a través de l'informe CORA (Comissió per a la Reforma de les Administracions Públiques), que preveu com a alternativa, sense més detalls ni matisos publicats, la fusió del INSS, la TGSS i el ISM en una única entitat gestora.

En el llarg temps transcorregut, des de la signatura del Pacte de Toledo, en què es van diagnosticar els canvis necessaris per a racionalitzar la gestió de la Seguretat Social, tal vegada, ha faltat l'impuls i la conjunció de factors que es van donar en les dues grans reformes. En la primera, efectuada en els anys 1963-1967, en un context d'emulació dels sistemes de Seguretat Social madurs d'Europa. Una Europa en construcció després de la Segona Guerra Mundial i amb un creixement econòmic sostingut, també a Espanya. Per contra, la reforma de l'any 1978 (com algú ha recordat, es va forjar un mes abans de l'aprovació de la CE i per Reial Decret-Llei), en mig d'una crisi econòmica, però no de crisi social i política, va ser l'expressió polític-social d'una societat en "transició" amb una clara voluntat de canvi. Des de llavors, potser, han predominat altres factors de termini curt que amb alguna probabilitat, ara també, dificulten la culminació polièdrica de la reforma de la gestió: dèficit dels comptes de l'Estat, dèficit en els comptes de la Seguretat Social i, també, un dèficit democràtic que impedeix a la classe política una altura de mires per a avançar en la construcció d'una societat més cohesionada i uns serveis públics més eficients. El fracàs no solament ha sigut, és o serà dels poders públics, és també un fracàs col·lectiu. /RL

EL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL JUEGO DEL BINGO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2011-2013



Andrés González Fernández
Abogado y Graduado Social



Andrés González Rayo
Graduado Social

Dado el posible interés que pueda suscitar este Convenio, en especial en cuanto a quienes deban aplicar su contenido en interés de sus empresas clientes, reproducimos el artículo sobre dicho Convenio publicado en la página Web de la Revista Sector del Juego, elaborado por nuestro compañero Andrés González Rayo, en el que se ponen de manifiesto algunas consideraciones sobre el mismo que merecen una reflexión profunda sobre la deriva actual de la negociación colectiva y sus efectos no deseados proclives a dar inseguridad jurídica tanto a las empresas como a los trabajadores afectados.

El pasado día 29 de enero el B.O.P. nº 24 publicó el texto de dicho Convenio, suscrito por las Asociaciones empresariales EJUVA y GREBIN junto al Sindicato Independiente y con clara ausencia de CC.OO. y U.G.T.

No vamos a entrar en la condición estatutaria del mismo, si bien señalamos que para que esto sea así, el S.I. deberá haber acreditado el 50% más 1 de los Delegados de Personal del ámbito del Convenio; ya que de otra forma, el Convenio sería Extraestatutario y no obligaría a todas las empresas del sector, sino exclusivamente a las asociadas a las Asociaciones firmantes, manteniéndose prorrogado hasta julio de 2013 el último Convenio Estatutario vigente por mor de lo dispuesto en la Ley 3/2012.

Tampoco vamos a realizar un minucioso estudio de su texto; eso sí, destacamos aspectos que consideramos significativos en orden a precisar su calidad técnico-jurídica, que suponemos del interés de sus afectados, con la mejor intención de colaborar a la correcta determinación de un documento que pretende tener condición normativa.

En este sentido resaltamos:

- 1) En cuanto al plazo máximo de negociación que fija en 18 meses, no tiene en cuenta la reforma introducida por la Ley 3/2012 que concreta la pérdida de la vigencia del Convenio una vez hubiese transcurrido un año desde su denuncia.
- 2) Por su parte, los trabajadores fijos discontinuos no podrán ser aquellos que estén presentes en la empresa con repetición en fechas ciertas, ya que éstos serán trabajadores a tiempo parcial, según señala precisamente de forma distinta al Convenio el artículo 15.8 E.T.; por lo que lo referido a las Salas que funcionen únicamente determinados días a la semana, es un error. Tampoco podrán utilizar tales contratos, a modo distinto de cómo señala el Convenio, las Salas que incrementen "regularmente" en determinadas fechas su actividad o afluencia, ya que para esto deben utilizar el contrato establecido en el artículo 15.1.b)

del E.T. No debe olvidarse que para que existan trabajadores fijos discontinuos debe existir una actividad cíclica no sujeta a período cierto, como existe en –por ejemplo- la hostelería claramente de temporada; actividad donde tampoco cabe esta modalidad contractual para atender los servicios, en mayor o menor volumen, de tratarse de empresas no sometidas a ciclo o temporalidad.

- 3) En cuanto a los contratos a tiempo parcial, se establece una limitación de uso con un mínimo de 16 horas y un máximo de 30 horas semanales, que contradice el Estatuto de los Trabajadores que no fija tope mínimo y el máximo se refiere a un número de horas inferior a la jornada ordinaria sin más determinación. Su transformación a tiempo completo por la realización de horas extraordinarias, desconoce la legalidad más reciente en esta materia y su limitación de uso en función de la platilla (33%) impide que Salas con apertura inferior a 8 horas puedan completar sus plantillas con personal contratado bajo esta modalidad contractual. Finalmente, el que trabajadores contratados a tiempo completo puedan convertir, sin causa alguna, sus contratos a tiempo parcial con un preaviso de 45 días, dicho en los términos imperativos que señala el punto 7.2 del apartado III del artículo 6, además de contradecir la limitación antes citada, determinará una gran problemática a las empresas que tendrán que recurrir, si su actividad alcanza o supera una jornada de 8 horas diarias, a la contratación por tiempo distinto bajo esta modalidad de otros trabajadores para cubrir los horarios de actividad de las Salas.
- 4) En cuanto a la indemnización por la no renovación de un contrato eventual de más de 6 meses de duración, se establece “con independencia de la indemnización legal” una “adicional” de 1 día por mes trabajado, con un máximo de 10 días. Pues bien, como no dice o limita esta indemnización a la finalización de contratos pacíficas, para las que ya supone una indemnización mayor a la legal, lo cierto es que ante una demanda por despido improcedente con resultado positivo para el demandante, la indemnización sería de 33 días por año trabajado, más un día por mes; es decir, a un contrato de un año, le correspondería 43 días de indemnización.
- 5) El contrato de interinidad presenta en su formulación un problema importante, ya que fija la transformación en indefinido del interino cuando no se incorpore el titular sustituido, dejando sin posibilidad cualquier amortización deseada.
- 6) La referencia al contrato de formación se hace sin tener en cuenta las últimas reformas llevadas a cabo y por tanto ignora la necesidad de compaginar esta modalidad contractual con la formación reglada en entidad acreditada a tal fin.
- 7) Las referencias al contrato de relevo son ociosas, pues su normativa se encuentra prorrogada por tres meses y en breve se modificará, por lo que habrá que estar a la nueva determinación más restrictiva. La limitación del contrato del relevista al Grupo Profesional del relevado, no es una condición imprescindible de la Ley.
- 8) Por su parte, la concreción particularizada de los períodos de prueba según temporalidad y/o modalidad contractual, presenta una casuística de difícil gestión para las empresas, que quizás hubiesen preferido otro régimen más sencillo.
- 9) Los complementos por I.T. referenciados a un límite de 18 meses ignoran la duración máxima actual de los procesos de I.T. que alcanza a 12 meses. La determinación a 18 meses puede conllevar el mantenimiento del complemento tras agotar la duración

máxima de 12 meses y durante el tiempo en que al trabajador no le sea reconocida la incapacidad permanente.

- 10) En cuanto a la fecha límite para regularizar los atrasos de 2012 que se fija en el día 31/12/2012, presenta un cierto problema por cuanto que el Convenio se publicó el 29/01/2013, fecha desde la que es exigible y no antes.

Todo ello, con independencia de las referencias hechas en los artículos 6.I, 6.IV, 6.V y 6.VI al “presente Convenio Marco Estatal” o “en este Convenio Marco” que desde luego son incorrectas a todas luces; o los errores gramaticales insertos en el artículo 34 cuando dice “. . . y por especial de dieciocho meses.”, en lugar de “y por espacio de . . .”, para seguir en el párrafo siguiente confundiendo “. . . períodos de hubiesen . . .”, en lugar de “. . . períodos se hubiesen . . .”.

Todo ello, más o menos subsanable por medio de las oportunas rectificaciones mediante acuerdos de la Comisión Negociadora, aclaraciones de la Comisión Paritaria, o rectificación de errores.

Sin embargo, sí hemos de llamar la atención sobre el problema que el texto de este Convenio crea a sus usuarios, en cuanto a la inclusión del personal de hostelería en su ámbito personal, modificando así el Convenio de Hostelería.

Veamos, en primer lugar, tal determinación no tiene en cuenta si la empresa explotadora de la actividad hostelera tiene como actividad propia la de la prestación de estos servicios, lo que ocurrirá frecuentemente cuando la empresa principal del sector contrata o subcontrata tales servicios con una empresa nítidamente hostelera; a diferencia de que sea la empresa titular de la Sala de Bingo quien explote tal servicio.

Pero además, el cambio de referencia convencional exige otros requisitos que la mera inclusión en su ámbito. Así, cabe preguntarse si las entidades empresariales firmantes han procedido previamente a denunciar el Convenio Colectivo Intersectorial de Hostelería vigente, teniendo en cuenta que en su ámbito funcional (art. 2) el último párrafo reza así: “Asimismo, se regirán por el presente Convenio los Casinos de Juego y las Salas de Bingo en cuanto al personal que realice actividades de hostelería”, sin olvidar lo dispuesto en el ALEH III al respecto de la clasificación laboral de este personal que con su inclusión en este convenio se ve afectado.

Es decir, ahora existe un solapamiento de ámbitos personales del personal de hostelería que trae consigo la razonable duda de las empresas del Sector en cuanto al Convenio de aplicación y que sin duda traerá serios problemas, máxime por cuanto que los salarios de este Convenio son inferiores a los del Sector de Hostelería, lo que quizás podría haberse realizado con seguridad jurídica y no con la inestabilidad que lo hecho comporta. Téngase en cuenta por quienes apliquen el Convenio de Salas de Bingo a este personal, que sus afectados podrán reclamar las diferencias salariales de un año atrás tras su aplicación, y que de prosperar tal reclamación, conllevará cotizaciones a la Seguridad Social con recargos y quizás sanciones accesorias, entre otros riesgos.

A quienes estas líneas escriben, no les cabe la duda, sino la seguridad, de la impugnación del Convenio ahora publicado, entre otras cosas por el solapamiento del ámbito personal al que nos referimos, teniendo en cuenta lo dispuesto en nuestro E.T. en su artículo 84 sobre el no solapamiento de un Convenio con otro durante su vigencia, como es el caso.

Salvo mejor criterio razonado./RL

EL PADRE PODRÁ DISFRUTAR DEL PERMISO DE LACTANCIA AUNQUE LA MADRE NO TRABAJE

Los padres, empleados públicos, podrán disfrutar del permiso de lactancia, en pleno derecho, con independencia de que la mujer trabaje o no, según consta en un acuerdo adoptado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, que marca un antes y un después en el ámbito de la igualdad de género y en el derecho administrativo, y en el que Hacienda reconoce que esta interpretación también sería trasladable al Estatuto de los Trabajadores; es decir, no sólo los empleados públicos, sino el conjunto de los trabajadores, podrían beneficiarse de este acuerdo histórico.

El acuerdo, firmado el pasado 19 de julio en el ámbito de la Comisión Superior de Personal, y difundido por el sindicato CSI-F, establece los criterios para interpretar el Estatuto Básico del Empleado Público cuando los hombres reclamen el disfrute de este derecho, algo que hasta hace muy poco era inédito en los casos en los que la madre no trabajaba y se entendía, por tanto, que debería ejercer ella esta función.

CSI-F se felicita de que el Ministerio de Hacienda haya sido receptivo ante esta justa y reivindicación y cree que sería un buen punto de partida para iniciar la recuperación paulatina de los derechos sacrificados a lo largo de esta crisis económica: suprimir los descuentos en la nómina por incapacidad temporal, recuperación de los "moscosos", incluir una partida extraordinaria en los Presupuestos para recuperar la paga extra, así como una actualización razonable de los sueldos.

BÁÑEZ ASEGURA QUE EN ESPAÑA YA NUNCA SE VAN A CONGELAR LAS PENSIONES

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha presentado un informe al Consejo de Ministros sobre el Anteproyecto de Ley reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, que ya se dio a conocer a los agentes sociales y grupos parlamentarios y que ahora se envía al Consejo Económico y Social para su análisis.

Los objetivos de este anteproyecto, según aseguró Báñez, son "garantizar la confianza, la tranquilidad y la certidumbre a los pensionistas de hoy y de mañana", añadiendo que es voluntad del Gobierno "escuchar y tomar en consideración todas las aportaciones para garantizar la sostenibilidad y la viabilidad de nuestro sistema de pensiones".

"La columna vertebral del sistema de pensiones español es la solidaridad entre diferentes generaciones de españoles", ha subrayado la ministra, y por ello el factor de sostenibilidad pretende garantizar a los pensionistas de diferentes generaciones que, a contribuciones

iguales, prestaciones similares: "Esa es la clave del factor de sostenibilidad que garantizamos".

El Gobierno, ha afirmado la ministra, quiere asegurar un sistema público de pensiones capaz de hacer frente a los retos económicos y ha explicado que el nuevo índice de revalorización no sólo tiene en cuenta la inflación "sino también la situación económica del país en cada momento". En este sentido, ha insistido en que "este nuevo índice de subida de las pensiones las blinda de congelaciones a futuro. En España ya nunca se van a congelar las pensiones, estaremos hablando cada año de cuánto van a subir".

Fátima Báñez ha señalado que "cuando la economía vaya mal las pensiones subirán un 0,25% al menos y cuando la situación de normalidad económica llegue a nuestro país las pensiones no sólo subirán lo que el IPC, sino el IPC más 0,25".

CONVALIDADA LA NUEVA REGULACIÓN DE LA COTIZACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Fátima Báñez ha asegurado que la nueva regulación de la cotización de los trabajadores a tiempo parcial "mejorará las prestaciones sociales de más de 2,5 millones de personas".

El Real Decreto-ley 11/2013 consagra en una norma con rango de ley el Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial firmado el pasado 31 julio de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las organizaciones Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

La nueva regulación, que cuenta con un gran apoyo social, corrige el modelo existente para acreditar los períodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial para acceder a las diferentes prestaciones del sistema de Seguridad Social, conforme a las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional.

A juicio de Fátima Báñez, con este Real Decreto-ley 11/2013 se va más allá de la aplicación literal de las sentencias y se materializa un gran acuerdo que se puede calificar de histórico en cuanto a la protección de los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos. "Esta norma pone fin a un sistema que reclamaba a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, un período de vida proporcionalmente mayor al que tienen los empleados a tiempo completo para acceder a una pensión de jubilación contributiva".

El Real Decreto-ley 11/2013, convalidado con 191 votos a favor 10 en contra y 111 abstenciones y que se acordó tramitar como proyecto

de ley por el procedimiento de urgencia con 317 votos a favor y 1 abstención, contempla que se flexibilice el requisito del período de carencia de 15 años para ser beneficiario de una pensión contributiva, de tal manera que ya no es necesario acreditar el equivalente a 15 años trabajados a jornada completa, lo que implicaba cotizar durante muchos más años a jornada parcial para cumplirlo.

LA SEGURIDAD SOCIAL ACTIVA EL PAGO CON TARJETA PARA PAGAR DEUDAS EN VÍA EJECUTIVA

La Seguridad Social ha puesto en marcha un servicio electrónico que permitirá el pago de las deudas en vía ejecutiva con tarjeta bancaria de débito o crédito y va dirigido a ciudadanos, empresas y profesionales que mantengan deudas en vía ejecutiva con el organismo.

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ha desarrollado este nuevo servicio denominado "Pago con tarjeta de deudas en vía ejecutiva", por el que podrán abonarse las deudas derivadas de expedientes y providencias de apremio y de expedientes de aplazamiento. Se trata de una gestión que no precisa de certificado digital ni tiene coste alguno para el usuario ya que no generan ningún tipo de comisión. El pago con tarjeta de débito o de crédito será efectivo entre las 24 y las 48 horas siguientes a la realización de la operación.

El nuevo servicio electrónico responde a la demanda de los ciudadanos que ya pueden saldar su deuda sin necesidad de desplazarse a las administraciones de la TGSS o a las entidades financieras. Para ello tan sólo deberán disponer de tarjeta bancaria y de un terminal con conexión a Internet; este terminal se conectará con la entidad financiera emisora de la tarjeta de débito o crédito (es conveniente que el usuario confirme que ha accedido a la URL <https://mediospago.bbvaglobalnet.com:444/>, con el fin de garantizar la seguridad en el acceso a este servicio).

Al ahorro económico que supone la puesta en marcha de un servicio electrónico se suma una mayor capacidad de recaudación ya que facilita a los titulares el abono de la deuda desde cualquier lugar desde dentro o fuera de España.

Las implicaciones técnicas del nuevo servicio y la seguridad necesaria para este tipo de gestiones exigían simulaciones en modo real antes de activarla en la sede electrónica del organismo. Por ello, desde el pasado mes de agosto, el personal de la Tesorería General de la Seguridad Social ha realizado diversas pruebas que garantizan el correcto y seguro funcionamiento del servicio./RL

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

El análisis de las últimas sentencias del TS en materia social

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

27/05/2013, recurso 73/2012. Despido colectivo. Vigencia del RD 801/12 hasta la entrada en vigor del RD 1483/12. Significado de la buena fe en el periodo de consultas. Exigencia finalística de la obligación de aportar cierta prueba documental

“**CUARTO** .- 1.- En el apartado destinado a resaltar los defectos del expediente, en primer lugar se rechaza la denuncia de que en la Memoria explicativa se hubiese incurrido en defectuosa indicación de los trabajadores afectados y de los criterios de selección seguido para ello, en los términos que requiere el *art. 8 RD 801/2011*. Y no se admite la infracción del correspondiente precepto, porque -como acertadamente señala el estudiado informe del Ministerio Fiscal- las afirmaciones que al efecto hace la parte recurrente para justificar la denuncia hubiesen requerido la previa revisión de las declaraciones fácticas que con pleno valor de hecho probado [últimamente, *SSTS 25/06/12 -rcud 2370/11-*; *05/11/12 -rcud 188/12-*; y *11/02/13 -rcud 376/12-*] se llevan a cabo en el ordinal quinto «in fine», respecto de que los criterios para la designación de los trabajadores concernidos «vienen incluidos en la obligada memoria, dentro de los conceptos de cualificación y polivalencia, y que han sido explicados a lo largo de la negociación a los interlocutores sociales». Por lo que el recurso incurre en el rechazable vicio procesal de la llamada «petición de principio» o «hacer supuesto de la cuestión», que se produce cuando se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida (recientes, *SSTS 22/12/11 -rco 216/10-*; *25/01/12 -rco 30/11-*; y *12/12/12 -rco 294/11-*).

2.- Igual suerte desestimatoria corresponde al alegato -segundo submotivo- referente a la infracción de la regla contenida en el *art. 51.2 ETy* expresiva de que «durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo». Ciertamente ha de reconocerse que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: *art. 1258 CC*] y que en el campo

de la negociación colectiva especifica el *art. 89.1 ET* [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el *art. 51 ET* instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial.

Así concebido el deber de buena fe, la articulación que se hace de este motivo -segundo submotivo, en la redacción recurrente- también incurre en la inviable «petición de principio» a que nos hemos referido al comienzo de este fundamento jurídico, habida cuenta de que, en su justificación, el recurso hace afirmaciones de hecho que se oponen frontalmente a las efectuadas -con innegable valor fáctico- por la sentencia recurrida, cuando sostiene que la denuncia de infracción -ahora reiterada- «decae ante el contenido de las actas que se acompañan, con propuestas y contrapuestas de los asistentes, e incluso una queja del Sindicato USTG presente en las reuniones a CCOO para que busque alternativas al expediente, y no solo oposición a los documentos aportados... Las consultas existieron, las propuestas constan en las actas, pero la ausencia de acuerdo nada significa porque la norma obliga a negociar pero no a pactar». A ello añadimos dos consideraciones -obtenidas del relato de HDP- que en ese contexto fáctico acreditado apoyan la conclusión de la sentencia recurrida en orden a la existencia de voluntad negociadora: a) que previamente al despido colectivo objeto de autos, la empresa «Aserpal, S.A. propuso la prórroga de un previo Acuerdo - obtenido en ERE- sobre reducción de jornada en un 30% y que tal posibilidad fue rechazado por la asamblea de los trabajadores; y b) que el número de trabajadores inicialmente afectados era de 15 y que la decisión final de despido se limitó a 11 trabajadores.

QUINTO .- 1.- Razonada más arriba -fundamento tercero- la vigencia del *art. 6 del RD 801/2011*, cumple indicar con carácter previo a toda consideración sobre la documental aportada en el caso de autos, que no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede alcanzar la consecuencia

18_jurisprudencia

de nulidad que se pueda desprender del *art. 124 LRJS*, sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada.

Y nos referimos a la «trascendencia» de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los *arts. 6.2 RD 801/11* y *4.2 RD 1483/12* [el empresario «deberá aportar»], así como del *124 LRJS* [se «declarará nula la decisión extintiva» cuando «no se haya respetado lo previsto» en el *art. 51.2 ET*, conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012; y cuando « el empresario no haya ... entregado la documentación prevista» en el *art. 51.2 ET*, de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012], de todas formas la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: *art. 51.2 ET*]; con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo [*art. 63.2 LRJ y PAC*] e incluso en la normativa procesal [*art. 207.c) LRJS*].

En esta misma línea ya se movía la *STS 20/03/13* [rco 81/12], cuando afirmaba que «... la principal finalidad del precepto [*art. 6 RD 801/2011*] es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias...».

2.- Entrando ya en el análisis de los términos en que se construye procesalmente el apartado C) del primer motivo del recurso de casación, relativo a una pretendida insuficiencia de información contable para acreditar la existencia de las invocadas causas económicas que pudieran justificar el despido colectivo, debemos comenzar por decir que a lo largo de los razonamientos y alegaciones que se contienen en el motivo, realmente no se determina en ningún momento de forma precisa cuál sea la documentación que no se aportó, salvo en lo que se refiere al grupo LOSAN o al grupo más amplio LOSAN/ASERPAL, sino que se lleva a cabo una remisión constante al informe de la Inspección de Trabajo (folios 120 y siguientes) en el que ciertamente se afirma que las cuentas «...porque la empresa forma parte de un Grupo de Empresas ...no han sido presentadas inicialmente, ni en su totalidad a lo largo del periodo de consultas».

Ahora bien, en el hecho probado cuarto de la sentencia recurrida se pone de manifiesto la existencia de dos grupos de empresas: Aserpal y Losan. En cuanto al primero, realmente se presentaron las cuentas consolidadas de los años 2.009 y 2.010 con la comunicación inicial, tal y como se afirma en el hecho probado segundo de la sentencia de instancia (folios 99, 248 y 281); en cuanto al segundo, el grupo LOSAN, no se aportaron las cuentas en el periodo de consultas. Vinculado con ello, aparece que en el desarrollo que en el recurso de casación se lleva a cabo del motivo que examinamos ahora en modo alguno se concreta el grupo en relación con el que se sostiene esa falta de aportación de documentos contables, aunque por las referencias que se hacen al explicar los argumentos al artículo 6.4 del RD 801/2011, al grupo LOSAN, a la empresa Tableros LOSAN y a las operaciones entre éstos y la empresa demandada puede deducirse que lo que se sostiene es, en primer lugar que no se han aportado las cuentas consolidadas del grupo LOSAN o las consolidadas del grupo ASERPAL-LOSAN. Del resto de la documentación a que se refiere el artículo 6 del RD citado, únicamente se dice en el recurso que «...tampoco se aporta de modo completo tal y como adviera la Inspección de Trabajo en su informe, que deja constancia que las cuentas no han sido aportadas inicialmente, ni se han aportado a posteriori en su totalidad, tal y como consta en el folio nº 126 y 128 de Autos...» folios éstos en los que nada se dice de la ausencia de documentos contables, salvo lo ya indicado. La denuncia de infracción legal que se articula en el motivo queda así en éste punto completamente indeterminada, tanto en lo que hace referencia a los defectos de la documentación contable, como a la trascendencia de tales defectos sobre la realización del periodo de consultas.

3.- En este sentido ha de tenerse en cuenta: a) en las denuncias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 23/03/12 [folios 18 a 24] y 13/04/12 [folios 25 a 28], la representación del sindicato accionante no hace referencia a documental alguna ausente en el procedimiento que no sea la relativa a los trabajadores afectados y a los criterios de selección [cuestión ya tratada más arriba], así como a la que atañe al grupo del que es empresa matriz «Industrias Losán, SA», respecto de la que se predica - también- cualidad dominante en un grupo mayor en el que también se hallaría integrada «Aserpal, S.A.»; b) este planteamiento coincide plenamente con la postura adoptada por CCOO en el periodo de consultas, tal como evidencian las actas correspondientes a las reuniones de 16/Marzo [folios 100 a 102], 23/Marzo [folios 103/104], 30/Marzo [folios 105 a 109], 4/Abril [folios 110/111] y 13/Abril [folios 112/113]; c) la misma idea guía la demanda, en la que la ausencia de debida documental -y consiguiente indefensión- se centra exclusivamente en el *art. 6.4 RD 801/2011* y en «la información de las cuentas del grupo de empresas»; d) que ello es sin duda atribuible a la circunstancia de que la parte social tenía a su disposición -desde el inicio del periodo de consultas- la práctica totalidad de la documentación relativa a «Aserpal, S.A.» y las sociedades de la que la misma es matriz [alguna de aquélla como Anexo al informe de auditoría] y que en este sentido se consideraba suficientemente informada sobre la situación financiera de la empresa -y su grupo- para la que concretamente prestaban servicios; y d) con esta línea es básicamente coherente el propio recurso, en el que se insiste en

la existencia de un grupo superior formado por las dos empresa codemandadas [«Aserpal, S.A.» e «Industrias Losán, SA», cabeceras de subgrupo, a su vez], reiterando la argumentación efectuada en las citadas reuniones del periodo de consultas y en las denuncias a la Inspección de Trabajo, respecto del desconocimiento -por la parte social- del entramado social existente y de lo que resultaría ser -en consecuencia- la verdadera situación económica de la empresa «Aserpal, S.A.», dada su integración en el referido grupo de grado superior.

4.- Por ello, la posible falta de algún documento financiero/ contable -como el informe de gestión- relativo a la empresa que ha adoptado la decisión extintiva [«Aserpal, S.A.»] o los posibles defectos observables en los que sí constan aportados, no tendrían trascendencia suficiente a los efectos negociadores durante el periodo de consultas, tanto porque no habían obstado a que los representantes de los trabajadores tuviesen un conocimiento cabal de la situación que permitiese negociar adecuadamente la razonabilidad de las medidas propuestas para hacer frente a la crisis económica, cuanto porque la propia parte social no les había atribuido la importancia exigible para que su ausencia o defecto en la presentación pudieran acarrear la nulidad de la medida empresarial que se impugna.

5.- Mención aparte y escueta merece la alusión que -en ese mismo apartado de denuncia relativa a la defectuosa aportación documental- se hace respecto de que no está documentado el resultado económico de los «últimos tres trimestres» comparado «con otro periodo similar anterior». Y al respecto procede señalar: a) que esa exigencia no es contemplada en el RD 801/2011; b) que el art. 51.1.2º ET se refiere a tres trimestres consecutivos y no a tres trimestres últimos; c) que el referido periodo de tiempo se concibe por la norma no como necesario presupuesto del despido colectivo, sino como integrante de una de sus causas, la «disminución persistente» del nivel de ingresos o ventas [en autos se trata de pérdidas]; y d) si se ha aportado la documentación contable de 2010 y 2011, es claro que se proporcionado los resultados de seis trimestres consecutivos.”

STS 03/07/2013, recurso 1899/12. Accidente de trabajo. Es accidente toda agravación de enfermedad preexistente por causa de lesión en el trabajo.

“La evolución de la patología incapacitante, la secuencia de las bajas laborales sufridas por el trabajador a partir del 4 de marzo de 2010, resumida en el primer fundamento de esta resolución, nos obliga a concluir que es más acertada la doctrina sostenida por la sentencia de contraste y que nos encontramos ante una patología previa que se agravó estando el trabajador en el centro de trabajo desempeñando su labor y con ocasión de realizar un esfuerzo, lo que hace que el suceso deba considerarse accidente laboral, conforme al artículo 115-2-f), cual en supuestos similares señaló esta Sala en sus sentencias de 27 de octubre de 1992 (R. 1901/1991) y 23 de febrero de 2010 (R. 2348/2009). La sentencia recurrida acepta que la baja de 4 de marzo de 2010 se debió a accidente laboral, pero rechaza esa calificación para la baja de 30 de septiembre siguiente por la inexistencia de un nexo causal entre la patología causante

de la baja y el trabajo, nexo que no se podría presumir al haberse presentado la dolencia fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral. Pero esta argumentación es rechazable porque no tiene en cuenta las bajas originadas por sendos esfuerzos en el centro de trabajo, aparte del día 4 de marzo de 2010, los días 26 de mayo, 7 de junio y 11 de agosto. Ello nos muestra que el trabajador no llegó a curar de la patología incapacitante, porque recayó en los mismos síntomas que presentó al principio. Al hablar de recaída debemos recordar la doctrina de esta Sala sobre las recaídas y la protección a otorgar en ellas, sobre todo si se producen durante los seis meses siguientes a la primera baja. Así en nuestra sentencia de 5 de julio de 2000 (R. 4415/1999) dijimos: *“La Orden de 1967 habla de “enfermedad”. Como la norma nada especifica, no hay razón alguna para constreñir el término a la enfermedad común; la imprecisión conduciría inevitablemente a la inclusión de la enfermedad profesional. Y ya en esta dirección, sería un contrasentido excluir los accidentes, laborales o no laborales, porque el problema es el mismo. Aquí prima la genericidad con que se expresa la LGSS; habla de “recaída”, y precisamente en la situación de incapacidad temporal; por ende, al margen de cuál sea la contingencia, común o profesional, motivadora del nuevo periodo de incapacidad”.*

“También habla la Orden de 1967 de “periodos de actividad laboral” entre el alta por curación y la baja por recaída; esto es una manera, más o menos correcta, de expresar el fenómeno aludido: entre uno y otro acto médico, el afectado “recobra su capacidad de trabajo”, como ya dijo nuestra sentencia de 8 mayo 1995, citada antes. Imponer a toda costa que en el intermedio haya, además, actividad laboral supone exceder las exigencias que derivan del escueto término que utiliza la LGSS, donde se habla de recaída sin más. Y adicionalmente se rozaría el absurdo, porque es claro que sin actividad previa, cabe la aparición de una incapacidad temporal, como lo muestra claramente la normativa sobre desempleo, combinada con esta incidencia inhabilitante (LGSS, art. 222)”.

“Por tanto, el trabajador accionante, que ya disfrutara de subsidio durante la primera baja médica, se encuentra sometido a la disciplina de las recaídas, ya que por un lado, se cuenta con el requisito temporal de aparición de la misma en el plazo de seis meses (entre alta y baja médicas), y por otro lado, es indiferente que la contingencia sea un accidente de trabajo, o que todo el tiempo intermedio no sea de actividad laboral. Ese régimen de las recaídas significa, ante todo, que estamos ante un periodo único, generado por sufrirse, aquí, un accidente de trabajo, y que los requisitos entonces exigidos y ostentados, el de alta básicamente (porque los accidentes no requieren carencia alguna), conservan ahora, cuando la segunda baja médica, toda su virtualidad”.

“En realidad, la presente resolución se mueve en el marco conceptual de las recaídas, porque ése ha sido el motivo del recurso y por esa vía se da cumplimiento al requisito de la contradicción. Pero, en rigor, quien sufre un accidente de trabajo, y luego es víctima de una recaída en sentido amplio, habrá de

20_jurisprudencia

repararse en que el régimen aplicable es más flexible, y sin sometimiento a los límites temporales ya mencionados, que para la enfermedad señala el precepto reglamentario en cita”.

Así pues, como nos encontramos ante una recaída en la lesión que provocó la primera baja, procede la calificación de accidente laboral que se dió a la primera, máxime por haberse producido antes de los seis meses, lo que muestra que estamos ante el mismo proceso de incapacidad temporal, según el art. 9 de la Orden de 13 de octubre de 1967. Los razonamientos sobre la existencia de una patología preexistente no son acogibles porque los hechos declarados muestran que la patología lumbar que presentaba el trabajador se agravó a raíz del accidente. Como no consta que se hubiese diagnosticado antes, ni que hubiese provocado bajas laborales con anterioridad, hay que concluir que el proceso morbosos estaba silente y que fue el accidente de 4 de marzo de 2010 el que lo agravó y provocó que sus efectos incapacitantes saliesen a la luz y provocaran sucesivas bajas laborales a partir de ese día. Consecuentemente, la recaída en la lesión que agravó el accidente merece el calificativo de accidente laboral, conforme al art. 115-2-f) de la L.G.S.S”..

STS09/07/2013, RECURSO 1850/2012.Sanción impuesta a la MUTUA PATRONAL FREMAP por el Consejo de Ministros, en acuerdo anterior a la entrada en vigor de la LRJS, aunque la resolución del recurso de reposición facultativo, previo al contencioso administrativo es de fecha posterior a la entrada en vigor de la LRJS: Competencia del Orden Social.

“La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, contempló por primera vez en el panorama competencial del Orden Social la posibilidad de que ante él se impugnasen las resoluciones administrativas recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral, letra n) del artículo 2, atribuyéndose en la letra a) del artículo 9 LRJS esa competencia desde el punto de vista funcional a esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo en única instancia cuando esos actos en materia sancionadora u otros “... de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral ...” (art. 2.n) sean dictados por el Consejo de Ministros (art. 9 a.).

SEGUNDO.- El Acuerdo del Consejo de Ministros en el que se impusieron las sanciones a la Mutua demandante es de fecha 19 de agosto de 2.011, notificado el 29 de septiembre siguiente, muy anterior por tanto a la entrada en vigor de la Ley 36/2.011 (BOE de 11 de octubre de 2.011) Reguladora de la Jurisdicción Social, que se produjo, con arreglo a lo que establece su Disposición final séptima, punto 1, a los dos meses de su publicación, esto es, el 11 de diciembre de 2.011.

Por ello, la revisión jurisdiccional del Acuerdo ahora impugnado no estaba sujeto al Orden Social, puesto que en la Disposición transitoria cuarta fija como elemento de atribución de la competencia el del momento en que se dicta la resolución, en los siguientes términos:

“1. El orden jurisdiccional social conocerá de los procesos de impugnación de actos administrativos dictados a partir de la

vigencia de esta Ley en materia laboral, sindical y de seguridad social, cuyo conocimiento se atribuye por la misma al orden jurisdiccional social.

2. La impugnación de los actos administrativos en dichas materias, dictados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuará atribuida al orden jurisdiccional contencioso-administrativo, y los recursos contencioso-administrativos interpuestos contra actos administrativos en materia laboral, sindical y de seguridad social, con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, continuarán sustanciándose ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo conforme a las normas aplicables a dicho orden”.

TERCERO.- Desde esta perspectiva temporal, como antes pudo verse, FREMAP impugnó acertadamente el Acuerdo del Consejo de Ministros, de fecha 19 de agosto de 2.011, ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa, una vez que se entendió desestimado por el transcurso de un mes sin resolución expresa, tal y como establece el art. 117.2 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el recurso de reposición previo al contencioso interpuesto el 27 de octubre de 2.011.

Ocurrió sin embargo que ese recurso de reposición facultativo se resolvió de manera expresa por nuevo Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de mayo de 2.012, notificado el 7 de junio, desestimándose íntegramente y confirmando en su totalidad la decisión anterior, con la particularidad de que en éste segundo Acuerdo se indicaba a la parte recurrente que frente al mismo había su impugnación ante el Orden Jurisdiccional Social, por aplicación del artículo 9.a) LRJS.

Es cierto que en el momento de resolverse el recurso de reposición previo al contencioso-administrativo ya se encontraba en pleno vigor el artículo 2. n) LRJS, pero la realidad es que la competencia para conocer del Acuerdo verdaderamente impugnado, el de fecha 19 de agosto de 2.011, firme cuando se interpuso el recurso contencioso-administrativo, es de ése Orden jurisdiccional, pues la resolución del recurso de reposición ratificando íntegramente un acto administrativo que había ya puesto fin a la vía administrativa, dado su carácter meramente instrumental, no tenía autonomía propia a efectos de su impugnación en un proceso diferente, ni podía proyectar sus efectos autónomos sobre la atribución de la competencia, que correspondía, como se ha razonado, al Orden Contencioso-Administrativo, que ya venía conociendo a través del oportuno recurso, la impugnación del Acuerdo originario del Consejo de Ministros.

De lo razonado se desprende que, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la jurisdicción social resulta incompetente para conocer las pretensiones de la demanda que dieron origen a las presentes actuaciones, atendiendo a las razones temporales descritas, lo que excluye cualquier eventual planteamiento por parte de la Sala sobre el alcance de la competencia por razón de la materia en el presente asunto, por lo que deberá efectuarse en ese sentido el correspondiente pronunciamiento, sin perjuicio de que, como ya ha ocurrido, se sostenga la pretensión ante la jurisdicción contencioso-administrativa”./RL

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



José Buenaventura Barberá
Graduado Social

JUZGADO SOCIAL 15 DE VALENCIA SENTENCIA 23/2013 DE 1 DE JULIO 2013

Estimación de la solicitud de prestación ante el Fondo de Garantía Salarial por silencio administrativo positivo.

Los trabajadores solicitaron el pago de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial, quien deniega las mismas por no cumplimentar el requerimiento de información que el organismo les remitió, sin embargo estima el Juzgado que el FOGASA ha incumplido con su resolución la previsión contenida en el artículo 43.3 a) de la LPA conforme al cual *“3. La obligación de dictar resolución expresa a que se refiere el apartado primero del artículo 42 se sujetará al siguiente régimen: a) En los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo.”* de cuanto se sigue que, en la medida en que las solicitudes de los trabajadores se presentaron en marzo de 2.011, la falta de contestación expresa del FOGASA dentro de los tres meses siguientes, debía entenderse con efecto positivo, tal y como expresa el artículo 42.3 de la LPA de modo que por este motivo y en tanto contradijo el transcrito tenor legal las dictadas por el FOGASA, deberá ser anuladas, lo que necesariamente comporta la estimación de las demandas acumuladas que rigen el proceso.

La importancia de esta Sentencia, que no es firme, radica en el hecho de que entiende que transcurridos tres meses desde la solicitud de la prestación ante el FOGASA, sin que medie resolución expresa denegando la misma, debe entenderse concedida por silencio administrativo positivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

JUZGADO SOCIAL 2 DE VALENCIA SENTENCIA 265/2013 DE 17 DE JUNIO 2013

Carece de valor la decisión unilateral de la empresa por la que una vez extinguida la relación laboral, deja sin efecto el pacto de no competencia que tenía suscrito con el trabajador

Se trata de examinar los efectos que cabe atribuir a la decisión unilateral de la empresa de dejar sin efecto un pacto de no competencia que tenía suscrito con el trabajador una vez extinguido el contrato de trabajo, alegando falta de interés comercial o industrial. Al respecto debe reiterarse que el pacto en cuestión fue preservado por la empleadora hasta el momento del despido, por lo que entiende el Juzgador, que debe presumirse que ha conservado el “interés comercial o industrial” en el mismo hasta el momento en el que le correspondía cumplir con las obligaciones compensatorias que le correspondían.

La sentencia razona que “la doctrina jurisprudencial ha sido reiterada al examinar este tipo de condicionados, en los que la empresa se reserva la facultad de dejar unilateralmente sin efecto la vigencia del pacto de no competencia postcontractual, en tanto que el trabajador carece de esa facultad rescisoria. En la sentencia TS de 24-9-1990 (Ar 1990/7042) ya se establecía que “el pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, en cuanto supone una restricción de la libertad en el trabajo consagrado en el art. 35 C. E., y del que es reflejo el art. 4-1

E. T., recogido en el art. 21-2 E. T., ... requieren para su validez y licitud aparte de su limitación en el tiempo, la concurrencia de dos requisitos, por un lado, que se justifique un interés comercial o industrial por el empresario, por otro que se establezca una compensación económica; existe por tanto un doble interés: para el empleador la no utilización de los conocimientos adquiridos en otras empresas; para el trabajador asegurarse una estabilidad económica extinguido el contrato, evitando la necesidad urgente de encontrar un nuevo puesto de trabajo; estamos, pues, ante obligaciones bilaterales y recíprocas, cuyo cumplimiento por imperativo del art. 1256 del C. Civil no puede al arbitrio de sólo una de las partes contratantes”, afirmándose que en estos casos nos encontramos ante un “supuesto incardinable en el art 1256 del Código Civil, al haber dejado la efectividad de una obligación al arbitrio de una de las partes del contrato pacto contrario a norma prohibitiva y por ello nulo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del Código Civil, subsistiendo el resto de las obligaciones pactadas (sentencia TS de 22-2-2011, pues “el pacto de no competencia genera por el trabajador no solo la expectativa de una indemnización, sino la necesidad de prepararse para una futura o futurible actividad nueva con nuevas expectativas que pueden quedar frustradas por una decisión unilateral como la producida. No cabe duda, en definitiva, de que siendo la naturaleza jurídica del pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, la de un pacto o acuerdo bilateral en cuanto generador de derechos y obligaciones para ambas partes, la posibilidad de modificarlo o extinguirlo no puede dejarse a la decisión unilateral de una de las partes y, por ello debe tenerse por nula la cláusula que así lo establezca” (sentencia TS de 8-11-2011, Rcd 409/2011).

JUZGADO SOCIAL 2 VALENCIA SENTENCIA 294/2013 DE 4 DE JULIO DE 2013

Derecho a que los hijos vean acrecentada su pensión de orfandad con el importe que se deniega a la madre por carecer de los requisitos exigidos para su concesión

La cuestión controvertida en el proceso se limita a resolver sobre el posible derecho de los hijos menores de la actora a ver acrecida su respectiva pensión de orfandad en la cuantía de la pensión de viudedad que le fue denegada a la demandante (su madre) por “No cumplir los requisitos para acceder a la misma”

Entiende el juzgador que a la cuestión controvertida le ha dado respuesta la resolución unificadora contenida en la sentencia TS de 1-12-2011 (Rcd 4121/2010), a la que debe estarse no solo por razón de la eficacia interpretativa que el art. 1.6 del Código Civil otorga a la jurisprudencia, sino también, y por elementales razones de seguridad jurídica, por la singular función unificadora que el art. 219.1 LRJS atribuye a las sentencias que resuelven el recurso de casación para la unificación de la doctrina, como es el caso.

En la referida resolución, el TS da cuenta de la doctrina contenida en la sentencia TC 154/2006. según la cual, a la hora de interpretar una norma jurídica, siempre hay que elegir aquella interpretación que resulte más adecuada para la eficacia de los derechos fundamentales, a cuyo efecto, y

22_jurisprudencia

en casos como el que se examina, hay que inclinarse, siempre que ello sea posible, por una interpretación que juegue a favor de la no discriminación por razón del nacimiento entre unos hijos y otros, estableciendo que “ esta Sala Cuarta del TS se hace eco de esa doctrina constitucional en la STS de 9 de junio de 2008 (RCUD 963/2007) y en la STS de 24 de septiembre de 2008 (RCUD 36/2008) , en las que hace precisamente una interpretación de la norma aplicable -el artículo 17.2 de la OM de 13/2/1967- tendente a conseguir la eficacia del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de filiación. Así, en la última citada, se afirma en el Fundamento de Derecho Sexto: “El modo de cálculo del incremento de las pensiones de orfandad cuando no existe ‘cónyuge sobreviviente’ es en nuestra legislación de Seguridad Social significativamente idéntico al de la pensión de viudedad que falta. Ello quiere decir que la ley quiere compensar al huérfano o huérfanos en tal situación familiar con una prestación social equivalente a la que tendría el conjunto de la familia de existir cónyuge superviviente. En la misma línea de consideración de la familia como conjunto se inserta el mandato de los preceptos reproducidos más arriba de repartir por igual el referido incremento de las pensiones de orfandad en caso de varios huérfanos con derecho a él. Este reparto igualitario supone la transformación de dicho incremento en prestación conjunta o mancomunada en favor de toda la unidad familiar cuando no es posible la atribución “uti singuli” por ser varios los que tienen derecho a ella.

El incremento de las pensiones de orfandad resulta ser así una renta social sustitutiva de aquella prestación que falta en la unidad familiar cuando no se ha reconocido en la misma el derecho a una pensión de viudedad. Desde este punto de vista resulta indiferente que la falta de tal reconocimiento se deba a orfandad absoluta por inexistencia de padre o madre superviviente, o a que el progenitor sobreviviente no tenga derecho a pensión por no haber sido cónyuge -es decir, vinculado por matrimonio- del sujeto causante. Una vez cubierto el período mínimo de carencia del asegurado, el factor decisivo a tener en cuenta desde el punto de vista de la protección de los hijos extramatrimoniales mediante el incremento de la pensión de orfandad es en esta línea de razonamiento la valoración estándar de sus necesidades; y es claro que tal valoración no puede perder de vista que en la célula familiar a que pertenecen los hijos extramatrimoniales no se han ingresado, teniendo en cuenta la normativa vigente a la sazón, rentas sociales en favor del progenitor sobreviviente”.

Se trata de una sentencia, sumamente novedosa, que a pesar de no ser firme, justifica de manera profusa y detallada, el derecho de los hijos a que se vea acrecida su pensión de orfandad en aquellos casos que la madre (pareja de hecho) ve denegada su pensión de viudedad por no cumplir los requisitos de acceso a la misma.

T.S.J.COMUNIDAD VALENCIANA 16-7-2013 RECURSO 1400/2013 CESIÓN ILEGAL. INEXISTENCIA DE FALTA DE ACCIÓN EN CASO DE DESPIDO.

No existe falta de acción en un supuesto de cesión ilegal de mano de obra si la extinción de los contratos de trabajo de los actores se ha llevado a cabo mientras subsiste la cesión

La sentencia que confirma la dictada por el Juzgado de lo Social nº 15 de Valencia, entiende que es cierto que existe una línea jurisprudencial que viene señalando que, cuando se ejercita una acción tendente a que se declare la concurrencia de una cesión ilegal por parte del trabajador y se reclama la condición de personal fijo, se carece de acción para postular aquella fijeza electiva frente a supuestas cedente y cesionaria en fecha posterior a la extinción de la contrata, dado que el propio tenor del art. 43,3 ET obliga a entender que la acción que el precepto reconoce al trabajador ilegalmente cedido, con los derechos y obligaciones que precisa, ha de ejercitarse necesariamente mientras subsista la cesión. Se fija en dichas resoluciones que la fecha en la que deben subsistir los servicios para la supuesta empresa cesionaria respecto de la incoación de actuaciones encaminadas a la declaración en la vía judicial de cesión ilegal no es el momento del juicio oral u otro anterior o posterior, sino el de la demanda interpuesta en el Juzgado de lo Social.

Sin embargo, el mismo Tribunal Supremo ha venido considerando que cuando se está impugnando una acción de despido, queda fuera de toda duda la posibilidad de que en el proceso por despido se examine la posible existencia de cesión ilegal entre las demandadas y sus consecuencias. Así, se indica en la misma que: “Es cierto que el tenor del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores obliga a entender que la acción de fijeza electiva que el precepto reconoce al trabajador ilegalmente cedido, con los derechos y obligaciones que precisa la norma, ha de ejercitarse necesariamente “mientras subsista la cesión”, de modo que, concluida la cesión, no cabe el ejercicio de esa acción de fijeza, aunque aquella haya sido ilegal. Pero ello no es obstáculo para que cuando el despido se produce mientras subsiste la cesión, pueda el trabajador al accionar frente a aquél, alegar la ilegalidad de la cesión para conseguir la condena solidaria de las empresas cedente y cesionaria a responder de las consecuencias del despido; ni tampoco para que, en el proceso de despido deban extraerse las consecuencias inherentes a esa clase de cesión, siempre que ésta quede acreditada en juicio, pues como señaló la ya citada sentencia de 11 de septiembre de 1986, la aplicación del art. 43 “requiere, como requisito “sine qua non”, que haya quedado establecido el hecho que suponga el préstamo o cesión del trabajador por una empresa a otra.

Otra cosa es que el despido se produzca por la empresa cedente una vez concluida la cesión, ya que en tal caso, no podría prosperar la alegación de la cesión ilegal.

AUDIENCIA NACIONAL SENTENCIA DE FECHA 15 DE JULIO 2013. RECURSO 200/2013 (ASUNTO ERE NH HOTELES)

Se trata de una sentencia aparecida en varios medios de comunicación en la que se aborda la impugnación del ERE extintivo propuesto por la empresa, aludiendo, entre otros motivos, a la falta de buena fe negociadora por el hecho de que la empresa acuda, previo acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores a la externalización de una parte de su actividad como vía para reducir costes.

La sentencia razona que “*Hay que partir de la base de que nuestro ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva [así lo pone de manifiesto el art. 42.1 ET], lo que supone -con carácter general- que la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas que son necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores.*

En el caso estudiado, el recurso a la subcontratación no obedece a la pura conveniencia y estrategia empresarial para incrementar beneficios, sino que se alza como fórmula de supervivencia ante pérdidas crecientes y niveles de endeudamiento amplísimos, procurando así menguar tanto los costes laborales como los de inversión, y facilitar la capacidad de adaptación a las exigencias de la demanda. Estamos, pues, ante un supuesto en el que la subcontratación resulta un medio útil y racional para apuntalar la viabilidad de la empresa y su competitividad.

Razona la Sala que, el efecto que con ello se consigue, además de la reducción de costes, es también la precarización de las condiciones laborales, dado que los salarios que pasan a cobrar las camareras subcontratadas son inferiores a los que tenían en su contratación directa. Eso es así, y es absolutamente lamentable, pero no existe un derecho a la contratación directa, ni se contempla deber alguno de la empresa de abstenerse de subcontratar partes de su actividad, más allá del que se ha pactado justamente en el acuerdo de despido, restringiendo esta fórmula para el futuro hasta convertirla en excepcional. Y lo que sí existe, son causas suficientes para extinguir los contratos de trabajo, de modo que la recolocación, aunque sea en condiciones más precarias, será siempre mejor que la salida indemnizada de un mercado de trabajo con serias dificultades de reabsorción de quienes pierden su empleo. Así lo estima el legislador cuando exige planes de recolocación y sugiere este tipo de medidas entre las de acompañamiento social. Y así lo estimó la mayoría de la representación social cuando suscribió un acuerdo que garantiza ofertas de recolocación del 90% de los afectados con contratos indefinidos./RL

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Septiembre 2013

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Conviene abrir el curso con una sentencia muy aguda y dotada de profundidad en algunos de sus pronunciamientos emanada de nuestro TSJ de la Comunidad Valenciana. Me refiero a la nº 526/13, de 14 de mayo de 2013. Se pronuncia sobre dos materias de continua discusión y frecuente discrepancia en las actuaciones inspectoras: una, la de las dilaciones producidas, a veces de duración tan amplia que abarcan toda la duración del procedimiento a juicio del actuario/a; otra, la de la calificación del contenido de las facturas recibidas y de las cuotas del IVA que se dedujeron por la empresa, que con cierta frecuencia se consideran falsas o falseadas, hasta el punto de no admitirse deducciones de IVA en buena parte.

En el primer aspecto el pronunciamiento de la sentencia presenta, entre otras conclusiones, las siguientes, que aparecen en su segundo:

“De este modo, del examen de las diligencias de exposición de hechos referidas queda constancia que el hoy recurrente, en cada una de las visitas practicadas, aportaba determinada documentación en cumplimiento de los requerimientos que le iba efectuando la Inspección. En definitiva, únicamente se constata que algunos de los requerimientos de documentación fueron cumplidos parcialmente por el recurrente. Pero nada se indica en las diligencias de constancia de hechos acerca de que dicha cumplimiento “parcial” haya sido impeditiva del desarrollo normal de la actuación inspectora. Antes al contrario, del hecho de que en cada nueva comparecencia se le requiera al recurrente la aportación de nuevos documentos permite inferir que, pese a la alegada aportación incompleta de documentación, las actuaciones inspectoras se iban desarrollando con normalidad, de ahí que, precisamente por los avances que se hacía en la inspección, se estimara necesario requerir al hoy recurrente la aportación de nuevos documentos (cuya necesidad, obviamente, solo puede justificarse en los avances que se iba haciendo en la inspección), lo que, por otra parte, es una constante en todas las diligencias analizadas.”

“Consecuentemente no cabe considerar como dilaciones indebidas imputables al contribuyente las indicadas por la Inspección, que además abarcaban la totalidad del tiempo transcurrido entre la primera y la últi-

ma diligencia de constancia de hechos. Lo que supone que la duración del procedimiento ha excedido el plazo máximo de 12 meses previsto legalmente. Así pues, el incumplimiento del plazo previsto determina, conforme al artículo 29.3 de la Ley 1/1998, actual artículo 150 de la Ley General Tributaria, que no se considere interrumpida la prescripción como consecuencia de las actuaciones inspectoras, debiendo determinar esta Sala si concurre la prescripción del derecho a liquidar de la Administración tributaria”.

En el aspecto relativo a deducciones de cuotas de IVA en facturas recibidas, es muy aleccionadora la postura de la sentencia, que puede resumirse en gran parte en el párrafo siguiente de su FJ tercero:

“Cosa distinta es el juicio que nos merece las conclusiones servidas por la Inspección Tributaria. Así, no consta dato indicativo de que no se produjeron realmente las prestaciones de servicios a favor de la recurrente y documentadas en las facturas rechazadas. Tampoco consta una investigación sobre la actividad profesional y cumplimiento del IVA por parte del emisor de la factura referida. Hay que recordar en este momento que la asunción de determinadas conclusiones a partir de indicios -como

son los aportados por la Inspección Tributaria- está sometida a condiciones; así se viene diciendo que la prueba indiciaria requiere dos elementos: a) que los hechos básicos -indicios- estén completamente acreditados; b) que entre tales hechos básicos y aquel que se trata de acreditar exista un enlace preciso y directo, según las reglas del criterio humano o “máximas de la experiencia”, entendidas como elemento de racionalidad. La falta de racionalidad del engarce puede venir determinada tanto por la arbitrariedad o la falta de lógica o de coherencia en la inferencia -así ocurre cuando el hecho base excluye el hecho consecuencia que de él se hace derivar- como cuando no conduzcan naturalmente al hecho consecuencia por el carácter excesivamente abierto, débil o indeterminado de la inferencia, lo que equivale a rechazar la conclusión cuando la deducción sea tan inconcluyente que en su seno quepa tal pluralidad de conclusiones alternativas que ninguna de ellas pueda darse por probada.”/RL

Bolsa de Trabajo

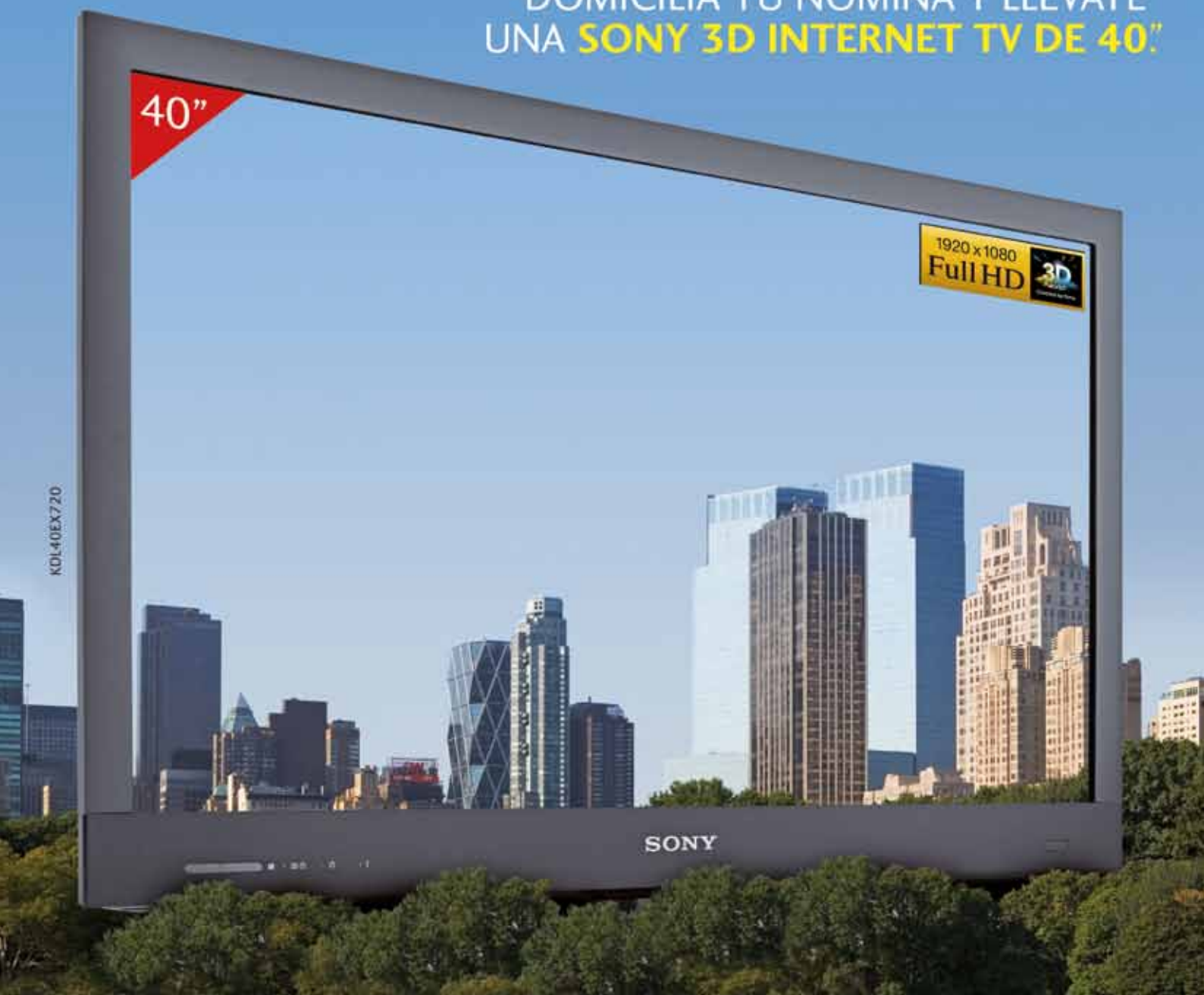
Julio y Agosto 2013



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
17/13	5/Julio	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	43
18/13	17/Julio	GRADUADO SOCIAL	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	25
19/13	19/Julio	ADJUNTO RESPONSABLE LABORAL	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	45
20/13	24/Julio	JEFE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	19
21/13	24/Julio	GRADUADO SOCIAL	DESPACHO ABOGADOS	35

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