

RL/98

Diciembre 2014 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



La gran noche de los Graduados Sociales

El Conseller de Governación y Justicia, Luis Santamaría, presidió la Jura de los nuevos colegiados. Se entregaron los premios Premios Æquitas a Teresa Gisbert y Rosa Virolés

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

CHECKPOINT CONNECT

La **ÚNICA** plataforma online que conecta tus clientes con información Fiscal y Laboral imprescindible para ellos



PARA NOSOTROS,
COMO PARA TI,
**CADA CLIENTE ES
ÚNICO**

CHECKPOINT CONNECT

Carga todos tus clientes en Checkpoint Connect y obtendrás de forma automática y segura toda la información relativa a novedades y vencimientos de las áreas Fiscal y Laboral totalmente filtrada y personalizada.

SOLUCIÓN EXCLUSIVA

Actualización

Tú y tus clientes al día de todas las novedades, vencimientos y notificaciones

Personalización

De forma individualizada por cada uno de tus clientes

Automatización

De un modo rápido y automático

Precisión y seguridad

con la mayor exactitud en el filtrado de la información



T. 900 404 047
masinfo@thomsonreuters.com
microsite.checkpointespana.es/connect



04_reportaje/entrevista

La gran noche de los Graduados Sociales.

10_información colegial

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

18_aula técnica

La prevención de riesgos laborales con los trabajadores menores de edad.

19_noticias sociolaborales

20_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

26_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

26_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.iplgrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Premios extraordinarios Fin de Carrera

El premio a Teresa Gisbert y Rosa Virolés en los Actos Institucionales

ACTOS INSTITUCIONALES

El Colegio Oficial de Graduados Sociales, el pasado 21 de noviembre celebró sus Actos Institucionales en la Ciudad de la Justicia de Valencia que estuvieron presididos por el conseller de Governació y Justícia de la Generalitat Valenciana, **Luis Santamaría**. En ellos se formalizó la Jura, o Promesa, de los Graduados Sociales que han causado alta como ejercientes durante el presente año.

Dentro de los Actos Institucionales del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia además de la Jura Profesional de los nuevos colegiados ejercientes de este año, se hizo entrega de la Mención Honorífica de Plata a los 15 años de colegiación ininterrumpida, Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro por los 20 años de colegiación, Mención Honorífica de Oro a los 25 años de colegiación ininterrumpida y una Mención Especial a los mejores expedientes académicos del Grado de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia.

También se ha hecho entrega de los Premios *Æquitas* 2014, unos galardones que cumplen su XV edición.



Jurantes 2014



Mención Honorífica de Plata 15 años de Colegiación

Este año se premió a la Fiscal Jefe de la Audiencia Provincial de Valencia, Teresa Gisbert y a la Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo, Rosa Virolés.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, ofreció su discurso en el que recordó que *“los Graduados Sociales hemos conseguido mucho, pero aún queda mucho por conseguir porque tenemos que seguir creciendo desde la humildad que siempre ha caracterizado a nuestro colectivo”*. En especial, Gabaldón destacó el éxito de las VIII Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales que *“han tenido en esta edición más de 450 inscritos, lo que hace que no podamos estar más satisfechos”*. Según el Presidente de los Graduados Sociales *“hay que seguir luchando para que nuestros profesionales puedan firmar los Recursos de Casación y para que nuestro colectivo sea tenido en cuenta al reformar cualquier norma, ya que nuestra presencia debe servir para que las leyes sean útiles para empresas y trabajadores”*.



Medalla Oro Colectiva 20 años de Colegiación



Menciones Honoríficas de Oro 25 años de Colegiación



Mesa Presidencial cena

“En momentos como este –dijo Gabaldón– pienso en el gran legado de los Presidentes que me han antecedido y creo que para honrarlo debemos seguir entregando nuestro esfuerzo en dar a conocer nuestra institución y acercar nuestro colectivo a la sociedad y a las instituciones”.

“No veo ningún problema en que se conceda el Recurso de Casación”

6_reportaje

La Fiscal Jefe de la Audiencia Provincial de Valencia, Teresa Gisbert, se mostró *“muy orgullosa y agradecida”* por recibir el Premio Æquitas 2014 *“teniendo en cuenta la excelencia de las personas que lo han recibido con anterioridad”*. Al mismo tiempo, Gisbert afirmó que *“para mí es un honor que este premio me lo entregue Ricardo Gabaldón a quien admiro por su capacidad y por su excelencia como Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia”*.



Mesa Presidencial cena



Teresa Gisbert, Fiscal Jefe de la Audiencia Provincial de Valencia.
Premio Æquitas 2014



Rosa Virolés, Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo.
Premio Æquitas 2014

Por su parte, la otra premiada de la noche, la Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo, Rosa Virolés, dijo que *“fue una sorpresa que me concedieran el premio y es, al mismo tiempo, un gran honor”*. La Magistrada, que en su discurso glosó los valores de equidad y templanza que acompañan al galardón, afirmó también que *“no veo ningún problema en que se conceda a los Graduados Sociales la capacidad de firmar el Recurso de Casación, una decisión que está en el ámbito político”*./RL



Premio Æquitas 2014 y el Presidente del Colegio

Sage One Despachos

La solución más sencilla
y fácil para gestionar
online a tus clientes

Más posibilidades y libertad
para gestionar el negocio de tus clientes



Acceso a los datos
del cliente desde
cualquier lugar



Sin instalación
y backups gratuitos



Integración con
Sage Despachos y
Contaplan Asesorías



Buscador de
Asesores y Despachos
para Autónomos
y Pymes

Más tiempo para tus clientes. Más tiempo para ti.

Con la garantía de un líder
mundial: **SAGE**.
Es sencillo. Es Sage One Despachos.

Si quieres probar Sage One Despachos sólo tienes que visitar www.sageone.es/despachos
O si deseas una presentación, llámanos Tel: 900 87 88 27 o escríbenos al correo
soporte.sageone.es@sage.com



SORTEO DE REGALOS DE LAS EMPRESAS COLABORADORAS

Empresa	Obsequio-sorteo
ACADEMIA GRUPO LA GLORIETA	1 Cesta Delicatessen
ARGIMIRO JOYERO	1 pulsera de perla Australiana
ANTEA SERVICIOS DE PREVENCIÓN	1 Viaje a Sevilla durante la Feria de Abril para dos personas, con cena de pescadito, tarde de toros y paseo en coche de caballos
ANCED	1 Reloj de pulsera de señora Viceroy
BANCO SABADELL PROFESIONAL	1 Estancia de 2 noches para 2 personas en en Hotel 5* de Andorra, incluyendo Desayunos y Cenas y Entradas a Caldea
BRAVO Y COMPAÑÍA	Estuche de Vinos
BROKER GRADUADO SOCIAL	Estancia de 2 noches fin de semana, para 2 personas en pensión completa, en Hotel Estival Park de 4* + Aquum Spa + 2 Entradas a Port Aventura
CATALANA-OCCIDENTE	1 Cesta de Navidad
EDITORIAL SEPIN	1 Smartbox para 2 personas de 3 días con "Sabor de Amor", incluyendo 2 noches en Hoteles con Encanto con Desayunos y Cenas
FRANCIS LEFEBVRE	1 Noche en Parador con Desayuno incluido en destino a elegir
GRUPO BANCO SANTANDER	1 Reloj Ferrari



Empresa	Obsequio-sorteo
GRUPO MGO	1 Decantador + 6 copas de vino
IMPRESA LA POBLA LLARGA	Escapada de fin de semana para 2 personas en el Hotel La Trufa Negra de 4* en Teruel, con Circuito Romántico en Spa Nocturno de 275 m ² con ducha circular, jacuzzi, estación masaje corporal, chorro cervicales, baño turco, etc. con botella de cava de regalo
INNOVACOM MÓVILES	1 Tablet Samsung Libre de 10"
MONITOR INFORMÁTICA	1 programa de Contabilidad más Sociedades
PRODASVA	1 Tablet Brignton de 10"
SISLEI	1 Estancia de una noche para 2 personas en destino a elegir
TIRANT LO BLANCH	1 E-book
THOMSON REUTERS LEX NOVA	1 Practicum Social
TRIDENTE	1 Licencia gratuita de 1 año de la aplicación informática para la gestión de la protección de datos
UNIPRESALUD	1 Reloj de Caballero 1 Reloj de Señora
WOLTERS KLUWER	2 Noches en Hotel de Peñíscola Plaza Suites de 4* en Pensión Completa
HOTEL WESTIN VALENCIA	1 Bono Alojamiento de 1 noche para 2 personas con Desayuno en el Hotel Westin Valencia.

Enero

Jornada ACTUALIDAD Y NOVEDADES EN MATERIA DE RECAUDACIÓN.

ANTEPROYECTO DE REFORMA DE LA LGT 8 de Enero (nueva fecha)

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

D. Leopoldo Benavent Comes, *Jefe de Equipo Regional de Recaudación AEAT Valencia.*

D. José Antonio Fuentes Giménez, *Inspector de Hacienda del Estado Excedente.*

Febrero

Seminario-Taller PLAN DE VIABILIDAD Económico Financiero y software

2 de Febrero

De 9 a 14 y de 16 a 18 h.

Salón de Actos del Colegio

60€ colegiados (Cada asistente recibirá en propiedad el software, para la realización y análisis de su plan de viabilidad económico financiero)

D. José Pomares Medrano, *Economista, consultor en control de gestión y especialista en sistemas de optimización de costes. Profesor de dirección financiera en programas Máster. Profesor de Excel y desarrollador de aplicaciones en Excel de Business Intelligence y Dashboards específicos para pymes, blogger y ponente en cursos y seminarios en asociaciones y escuelas de negocio.*

D^a. Clara Isabel Vega Caballero, *Economista y Consultora en control de gestión y análisis económico-financiero para pymes. Profesora de dirección financiera, blogger y ponente en cursos y seminarios en asociaciones privadas, colegios profesionales y escuelas de negocio.*

Seminario LA EJECUCIÓN LABORAL

3 y 4 de Febrero

De 16'30 a 20 h. + 2 sesiones incidentales en horario de mañana en el Juzgado de lo Social nº 3 de Valencia (Esp. Ejecuciones)

Salón de Actos del Colegio

70€ colegiados

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

ltre. Sr. D. Domingo Fernández Soriano, *Secretario del Juzgado de lo Social nº. 3 de Valencia, especial de Ejecuciones Laborales.*



Febrero

EL TRABAJO DE LOS AUTÓNOMOS

5, 12, 19 y 26 de Febrero

De 16'30 a 20'30 h. (El día 26 será de 17 a 20h).

Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia (Profesor López Piñero, 14).

50€ (Incluye materiales (libros) y diploma).

5 febrero

EL TRABAJO DE LOS AUTÓNOMOS

El marco económico del trabajo autónomo.

D. Javier Andrés, *Catedrático Economía.*

Trabajo autónomo, regulación jurídica y diferenciación del trabajo laboral.

D. Carlos Alfonso, *Catedrático de Derecho del Trabajo.*

Trabajo de familiares, administradores y colaboradores.

D^a. Gemma Fabregat, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo.*

Trabajo autónomo económicamente dependiente.

D. Alberto Ara, *Graduado Social y Abogado, miembro de ATA.*

Coloquio final

12 febrero

FISCALIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DEL TRABAJO FAMILIAR Y DE LOS ADMINISTRADORES Y SOCIOS

Repaso a las diferentes modalidades para determinar el rendimiento.

D^a. Carolina Verdés, *Gabinete de estudios de APAFCV y FETTAF.*

Repaso al criterio del IVA de caja y gastos deducibles en ED y EDS.

D. Alejandro Álvaro, *Administrador AEAT-Sagunto.*

Aspectos puntuales sobre el IVA en Régimen General y requisitos formales de las facturas.

D. Javier Martín, *Profesor titular de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad Complutense de Madrid. Asesor Fiscal.*

Problemática de los socios y administradores de las sociedades mercantiles en el marco de la reforma fiscal.

D. José Rivaya, *Inspector Dependencia Regional de Inspección.*

Coloquio final

19 febrero

SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO AUTÓNOMO, DE FAMILIARES Y DE ADMINISTRADORES

Encuadramiento y otras cuestiones en materia de Seguridad Social

D. Vicente Escrivá Garcerán, *Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Valencia.*

Sra. D^a. M^a Luisa Salas Martí, *Subdirectora Provincial de Gestión Descentralizada de la Tesorería General de la Seguridad Social de Valencia.*

Prestaciones cese actividad

D. Juan López Gandía, *Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Politécnica de Valencia.*

Coloquio final

26 febrero

CLAUSURA

Concurso del autónomo.

D. Santiago Senent, *Magistrado.*

La financiación de las PYMES y microempresas.

D. Juan Ignacio Ruiz, *Catedrático de Derecho Mercantil de la Universitat de València.*

Derivación de responsabilidad hacia los administradores.

D^a. Carmen Estevan, *Profesora Titular de Derecho Mercantil de la Universitat de Valencia.*

Sesión de Clausura. Entrega de diplomas y Vino de honor.

ORGANIZAN: Cograsova / Cátedra / ATA / ICAV / Univ. de Valencia - Facultad de Derecho / Asociación Profesional Asesores Fiscales de la Comunidad Valenciana.

Se entregarán libros sobre la Nueva Ley de Mutuas y Trabajo de los Autónomos.

Próximas
* actividades formativas

Febrero

Curso Especialización NEGOCIACIÓN COLECTIVA

6, 13, 20 y 27 de Febrero

De 9'30 a 13'30 h.

Salón de Actos del Colegio

120€ colegiados

Andrés González Fernández, Graduado Social, Abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales.

Seminario LA EMPRESA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO, ASPECTOS CRÍTICOS

9 y 11 de Febrero

De 16'30 a 18'30 h.

Salón de Actos del Colegio

45€ colegiados

D. Juan José Camino Frías, Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.

D. Antonio Moreno Martínez, Jefe adjunto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.

CIERRE CONTABLE Y FISCAL 2014, REFORMA IMPUESTO SOCIEDADES 2015

16 y 17 de febrero de 2015

De 16,30 a 19,30 h.

Salón de Actos del Colegio

Precio: A determinar

D. Oscar García Sargues, Técnico de Hacienda, Administración AEAT Catarroja

Seminario LA REFORMA DE LA JUBILACIÓN

23 y 24 de Febrero

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

50€ colegiados

D. Julio Alonso Cabrero, Graduado Social y D.P. del INSS – CAISS "Russafa".



OFERTA ESPECIAL

CERTIFICADOS MÉDICOS



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

Renovación del permiso de conducir

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

Presentar Carnet Colegiado

25% descuento



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

CERTIFICADOS MÉDICOS

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

SERVICIOS ESPECIALES

Pruebas de Esfuerzo
Electrocardiogramas
Espirometrías

Cita previa en
www.ipmt.es

96 3623278



CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL PORTAL COGRASOVA

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

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

PREGUNTA 1

BONIFICACION MATERNIDAD

Una trabajadora se encuentra en ERE de reducción de jornada con derecho a bonificación, ahora ha pasado a estar de baja por maternidad con derecho a bonificación del 100% en los seguros sociales por sustitución de la baja maternal. Por tanto, que hacemos aplicamos la reducción del 100% por sustitución y una vez reincorporada seguimos aplicando la bonificación por ERE hasta cubrir los 240 días de derecho? O se pierde la bonificación por ERE porque cuando se reincorpore ya habrán pasado los 240 días iniciales de la bonificación de ERE?.

RESPUESTA 1

El art. 15.1 RD 3/2012 establece:

“La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajado”

Dado que la situación de descanso por maternidad suspende la condición de desempleo, tanto en la vertiente económica, al suspender la prestación por desempleo que pudiera tener reconocida, como la demanda de empleo en todo caso, se puede entender que el plazo de 240 días también queda interrumpido por la situación de maternidad al no poder ser coincidente con la situación de desempleo.

Por lo tanto opino que el cómputo de 240 días de plazo máximo de bonificación debería interrumpirse y reanudarse posteriormente al agotamiento de la situación de maternidad

PREGUNTA 2

COTIZACION FALTA PREAVISO DESPIDOS OBJETIVOS

Desde antiguo se venía entendiendo por parte de la Administración, de los Juzgados y de los profesionales, que la cuantía a abonar a los trabajadores por INCUMPLIMIENTO DE PREAVISO en los despidos objetivos, estaba exenta de cotización a la Seguridad (dado su carácter indemnizatorio) pero no de tributación a IRPF. Sin embargo, tras la publicación del Real Decreto-Ley 16/2013, que limitó y tasó los conceptos exentos de cotización, no aparece como exento dicho incumplimiento de preaviso, por lo que no sabemos si debemos cambiar el criterio y cotizar por él, o continuar con la exención de cotización. ¿Cuál es vuestra opinión al respecto?

RESPUESTA 2

El RDL 16/2013 mantiene como exentas las indemnizaciones derivadas de despido o cese en la cuantía obligatoria establecida por el ET.

Opino que el hecho de no declarar expresamente la exención de cotización a la seguridad social, en este caso en concreto, no desvirtúa su carácter indemnizatorio reconocido hasta la fecha.

Así pues y a falta de saber el criterio actual seguido por la TGSS al respecto, pienso que el abono de salarios por falta o incumplimiento del

plazo de preaviso citado en tu consulta continúa exento de cotización.

PREGUNTA 3

REDUCCIÓN DE SALARIO

Hola buenas tardes, tenemos en una empresa cliente el caso de un empleado que hasta julio de 2012 trabajaba de supervisor de 5 tiendas de una empresa.

En julio de 2012 cambió el accionariado de la empresa y este trabajador pasó a ser encargado en una tienda desde agosto de 2012 manteniendo su retribución como supervisor.

Las funciones de supervisor de las 5 tiendas fueron externalizadas y se realizan por uno de los nuevos socios.

En diciembre de 2012 se le modificó el salario, reduciéndolo a convenio colectivo para categoría de encargado, que eran sus funciones en ese momento. El trabajador impugnó la medida de reducción de salario, sin embargo no impugnó la modificación de funciones.

La sentencia le dio la razón al empleado porque se hicieron otras modificaciones que afectaron a otros empleados y tendríamos que haber seguido el procedimiento colectivo y no el individual. La sentencia por ello no entra en el fondo de las causas para modificar.

La situación actual es que 13 empleados no recurrieron la modificación porque les convenía el nuevo sistema de retribución y dos recurrieron (entre ellos el antiguo supervisor) y ganaron por ser colectiva.

Ahora le hemos comunicado a este empleado por escrito que queremos acordar con él una reducción de salario para que cobre como el resto de encargados y además le ofrecemos una mejora para que semanalmente realice 8 horas en tareas de apoyo a supervisor.

No ha contestado a nuestra oferta.

Por ello vamos a iniciar los trámites para modificar el salario y vistos todos los antecedentes querría su opinión sobre estas cuestiones:

¿Las 13 modificaciones no recurridas las podemos dar por consolidadas, teniendo en cuenta que las dos sentencias estimadas son procedimientos individuales aunque la estimación esté basada en que deberíamos haber hecho colectivo?

¿En su opinión al no haber aceptado la oferta es mejor modificar el salario vía artículo 41 sin mezclar la cuestión de las funciones de apoyo a gerencia y tratar estas de manera separada?

Al no recurrir en su momento la movilidad funcional de supervisor a encargado, ¿puedo entender consolidado este cambio de funciones efectuado en julio de 2012?.

RESPUESTA 3

Efectivamente todo lo no recurrido, por otros trabajadores está consolidado.

En cuanto al trabajador parece que el cambio de funciones también aunque habría que ver que la

sentencia no se pronunciase sobre el mismo.

En cuanto al cambio actual, lo que se plantea es una modificación de salario; lo otro sería una compensación que se le ofrece y se le puede seguir ofreciendo si lo acepta voluntariamente pero yo tramitaría la modificación solo de salario.

En todo caso si es reproducción de la anteriormente anulada, cabe la duda de si se considerará fraude reproducirla ahora como individual; no parece pero siempre queda la duda.

PREGUNTA 4

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL O INAPLICACIÓN DE CONVENIO

Buenas tardes, quería formular una consulta un poco extraña, se trata de una empresa del convenio de la madera , en el cual para el 2014 todos los trabajadores están incluidos en grupos profesionales, ya no están en categorías, y concretamente todos los que estaban encuadrados como oficiales de 2ª y de 1ª pasan a estar en el grupo 7 del convenio. El tema está en que van a cobrar lo mismo los de 2ª como los de 1ª, aunque ya no hay que hacer referencia a las categorías, pero claro esto supone un coste para la empresa inasumible, porque además la empresa reconoce que todos estos trabajadores que venían siendo oficiales de 2ª no están capacitados para desempeñar las mismas funciones que los oficiales de 1ª, pero a priori van a tener que pagarles lo mismo, por lo tanto la empresa plantea si podemos descolgarnos del convenio o si podríamos de manera individual tratar esto como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de manera que el trabajador que no pueda desarrollar las funciones que se deben desempeñar en dicho grupo, pasaría a un grupo inferior. La empresa tiene 20 trabajadores y 10 de ellos son oficiales de 2ª. Necesito saber como puedo enfocar el tema, espero sus noticias.

RESPUESTA 4

La clasificación depende de las funciones que realizan los trabajadores; por ello aunque se pactase un grupo inferior, si las funciones que realizan pueden corresponder a un grupo superior en cualquier momento los trabajadores podrían reclamar la asignación del grupo que se corresponda a sus funciones y el salario correspondiente, con atrasos de un año como máximo.

Otra cosa es que si no hiciesen correctamente sus funciones pudieran ser despedidos pero eso exigiría probar, etc.

Por ello la solución más viable es demostrar la dificultad económica y aplicar un descuelgue salarial, si se quiere diferenciando dos niveles en ese grupo, al efecto de respetar el salario a los que ya lo venían cobrando pero no a quienes no lo venían cobrando hasta ahora.

En todo caso habría que seguir el procedimiento de inaplicación de convenio y poder acreditar razones al respecto.

CONVOCATORIA 2015 PARA ELECCIONES DE CINCO VOCALES EJERCIENTES Y 1 VOCAL NO EJERCIENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

La Junta de Gobierno de este Colegio, en sesión celebrada el día 15 de diciembre de 2014, adoptó el acuerdo de convocar elecciones reglamentarias par la renovación de los cargos que cesan, ajustándose a las siguientes normas:

a) CARGOS QUE DEBEN CESAR:
CINCO VOCALES EJERCIENTES:
UN VOCAL NO EJERCIENTE:

b) CARGOS A CUBRIR:
Cinco Vocales Ejercientes
Un Vocal No Ejerciente

c) CALENDARIO ELECTORAL:
Exposición del Censo Electoral. Del 31 de diciembre de 2014 al 12 de enero de 2015, se encontrarán expuestos en las oficinas del Colegio los censos colegiales, pudiéndose presentar cualquier reclamación a los mismos hasta el 15 de enero de 2015.

d) PRESENTACION DE CANDIDATURAS:
El plazo de presentación de candidaturas comenzará el día 16 de enero de 2015 y finalizará el 6 de febrero de 2015, a las 15 horas.

La presentación de candidaturas se realizará mediante instancia presentada personalmente en el Colegio, o bien mediante correo certificado, teniendo en cuenta que la misma deberá obrar en poder de la Secretaría del Colegio el día 6 de febrero de 2015, a las 15 horas como último día del plazo de admisión de candidaturas.

En el escrito de solicitud de candidatura se indicará claramente:

1. Si se presenta a Vocal Ejerciente o Vocal sin ejercicio.
2. Clase de colegiado (Ejerciente Libre, de Empresa o No Ejerciente).
3. Hallarse al corriente de pago de sus cuotas colegiales al 15 de enero de 2015.
4. Encontrarse en pleno disfrute de sus derechos colegiales.
5. Comprometerse a prestar el juramento o promesa exigido por la legislación vigente.

e) PROCLAMACION DE CANDIDATOS:
Tendrá lugar en la reunión de la Junta de Gobierno que se celebrará el día 16 de febrero de 2015.
El día 17 de febrero de 2015 se circularán las candidaturas a todos los colegiados, abriéndose un plazo para la presentación de impugnaciones, que finalizará el día 23 de febrero, que serán estudiadas por la Junta de Gobierno, si las hubiese, el día 24 de febrero de 2015.

f) PERIODO DE LA CAMPAÑA ELECTORAL:
Se abrirá el día 27 de febrero de 2015 y finalizará el día 27 de marzo de 2015. Durante la misma los candidatos podrán solicitar de la Secretaría del Colegio la utilización del Salón de Actos, a fin de reunirse con los colegiados y exponerles sus programas. Dicha solicitud deberá obrar en el Colegio, como mínimo, con una semana de antelación a fin de poder compaginar la actividad colegial con el uso del local por los candidatos. La convocatoria para estas reuniones se efectuará por cuenta de los candidatos.

g) ELECTORES:
Serán todos los colegiados que se encuentren al corriente de sus cuotas el día 31 de marzo de 2015. Los votos de los colegiados Ejercientes tendrán valor DOBLE y los de los No Ejercientes tendrán valor SENCILLO, por lo que las elecciones se celebrarán, mediante comprobación de los censos confeccionados por la Secretaría del Colegio, depositándose las papeletas en urnas separadas.

h) ELEGIBLES:
Todos los colegiados de esta Corporación, siempre que se encuentren al corriente de sus cuotas al día 31 de marzo de 2015, y lleven DOS AÑOS, como mínimo COLEGIADOS.

i) CELEBRACION DE LAS ELECCIONES:
Estas tendrán lugar el día 31 de marzo de 2015, en el lugar y la hora que oportunamente se comunicará, durante la celebración de la Junta General Ordinaria.

j) NORMATIVA PARA LA VOTACION:
1. De forma secreta y personal.
2. En papeleta normalizada (facilitada por el Colegio o los candidatos, siempre que reúna esta condición).
3. Si se vota por correo, deberá introducirse la papeleta en el sobre correspondiente a VOTO A VOCALES, y éste, junto con una fotocopia del Documento Nacional de Identidad, se introducirá en otro sobre dirigido a la "MESA ELECTORAL DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA - Contiene Voto a Vocales", en el reverso del sobre se consignará claramente el nombre y apellidos del votante, número de colegiados y si es "Ejerciente" o "No Ejerciente".

Tanto las papeletas como los sobres donde se depositen las mismas habrán de ser normalizados, cuyo tamaño, clase de impresión y color serán facilitados por el Colegio a las candidaturas, siendo nulos los votos que no se ajustan a estas normas.
Los votos emitidos por correo deberán obrar en poder de la Mesa Electoral antes del comienzo de las votaciones.

k) MESA ELECTORAL:
La Mesa Electoral estará compuesta por tres miembros titulares:
(1) Presidente: El Colegiado Ejerciente de mayor edad.
(2) Secretario: El Colegiado Ejerciente de mayor antigüedad.
(3) Vocal : El Colegiado Ejerciente más reciente.

Serán suplentes, en todos los casos, los colegiados que figuren en el censo, siguiendo el mismo procedimiento que para los anteriores.
Si alguno de estos cargos fuese candidato, será designado miembro de la Mesa Electoral el que se siga en el cargo.
Las candidaturas podrán nombrar Interventores que se sentarán junto a la Mesa Electoral y podrán controlar la marcha de la votación.

l) ESCRUTINIO:
Una vez finalizadas las votaciones de los presentes, el Presidente preguntará si queda alguien por votar y a continuación se procederá a abrir los votos por correo, comprobándose si el Documento Nacional de Identidad corresponde al nombre del remitente, así como que no ha votado personalmente.
Una vez depositados todos los votos por correo en las urnas, votará la Mesa Electoral, siendo el Presidente el último en hacerlo.
A continuación se procederá a efectuar el recuento de votos, proclamándose ganadores los que mayor número de votos logren.
Por el Secretario de la Mesa se levantará Acta del resultado del escrutinio, así como de cuantas incidencias hubieren, firmándose ésta por todos los componentes de la misma y debiendo quedar expuesta en Secretaría del Colegio.

m) Los Vocales electos jurarán el cargo y tomarán posesión en la primera reunión que celebre la Junta de Gobierno.
Lo que se comunica para general conocimiento, en Valencia a 19 de diciembre de 2014.

Vº Bº
EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO GENERAL

AENOR RENUEVA EN 2014 LA CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL COLEGIO

La prestigiosa certificadora AENOR ha renovado la ISO 9001 otorgada al Sistema de Gestión de la Calidad del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Así, la Asociación Española de Normalización y Certificación reconoce que el Colegio dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme con la norma UNE-EN ISO 9001:2008 para la prestación de los servicios de colegiación y ordenación del ejercicio de la actividad profesional, la defensa de los intereses sociales y profesionales de los colegiados, la información para el ejercicio de la profesión y el diseño e impartición de formación presencial no reglada.

Esta certificación inicialmente, obtenida en 2010, fue posible gracias al gran trabajo desarrollado por los colegiados Fausto Tortosa y Marina Herranz.

AENOR es una entidad dedicada al desarrollo de la normalización y la certificación (N+C) en todos los sectores industriales y de servicios. Tiene como propósito contribuir a mejorar la calidad y la competitividad de las empresas, así como proteger el medio ambiente. Fue designada para llevar a cabo estas actividades por la Orden del Ministerio de Industria y Energía, de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985 y reconocida como organismo de normalización y para actuar como entidad de certificación por el Real Decreto 2200/1995, en desarrollo de la Ley 21/1992, de Industria. Su presencia en los foros internacionales, europeos y americanos garantiza la participación de nuestro país en el desarrollo de la normalización y el reconocimiento internacional de la certificación de AENOR.

COGRASOVA PARTICIPA EN EL IX FORO DE EMPLEO DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia participó en el IX Foro de Empleo de la Universidad de Valencia que se celebró del 25 al 27 de noviembre en los campus de Taronjers y Burjassot-Paterna.

Se trata de un punto de encuentro de las empresas con los profesionales en el que además se realizaron presentaciones, charlas temáticas y talleres.

A través del Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL), la Universidad de Valencia ha alcanzado ya la séptima edición de un foro dinámico y que ofrece múltiples alicientes.

En este marco, el Colegio contó con un stand, donde la responsable del Área de Empleo Amparo Mompó, atendió las inquietudes de los estudiantes y recién titulados.

La Vice Presidenta 1ª, Carmen Pleite ofreció una charla sobre las Salidas Profesionales y los Servicios del Colegio, en la que desgranó la actualidad de la bolsa de empleo del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.



tridente

Aplicación informática para la gestión del cumplimiento de obligaciones en materia de protección de datos

C/ Cid Campeador 23 bajo. 46980 Paterna VALENCIA • Tel. 96 137 13 77 • tridente@proteclia.es • www.proteclia.es

Jornada

SALIDAS PROFESIONALES PARA LOS GRADUADOS SOCIALES

El pasado 15 de diciembre el Salón de Actos de la Biblioteca Gregori Maians de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia, acogió una jornada que sirvió para hablar de las salidas profesionales de los Graduados Sociales una vez finalizados sus estudios.

En la jornada participó la vicepresidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Carmen Pleite, quien, además de hablar de su experiencia profesional, desglosó los servicios que la entidad presta a sus colegiados.

La charla contó además con Wendy Boscá de Celéstica, Delia Villusto, de Sunat Asesores, Miguel Ángel Robí de Valsehier y Vicente Parreño de ADL Alaquás. La presentación corrió a cargo del profesor titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho, Juan Antonio Altés.

XV Curso Intensivo

DERECHO PROCESAL LABORAL



Entre el 10 de noviembre y el 4 de diciembre pasados se llevó a cabo el XV Curso Intensivo de Derecho Procesal Laboral organizado por el Colegio con la colaboración de Academia La Glorieta.

Los ponentes fueron Miguel Ángel Beltrán Aleu, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número 1 de Valencia; José Ramón Hernández Dols, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número 12 de Valencia; Sagrario Plaza Golvano, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número 15 de Valencia; y Lorenzo Navarro Lorente, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número 12 de Valencia. Todos ellos estuvieron coordinados por Isabel Manglano Díe, Secretaria Judicial del Decanato Juzgados de Valencia.

La inauguración del curso contó con la participación del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, también asistió Amparo Candel en representación de Grupo Glorieta.

SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL

El Colegio ha renovado la póliza de Responsabilidad Civil, con la Compañía Zurich a través de la Correduría Ferré i Associats S.L.

El importe de la garantía cubierta por Responsabilidad Civil profesional por colegiado asciende a 1.500.000 €, y la prima total anual por colegiado para el año 2015 es de 388,22€

Seminario

FINIQUITO, INDEMNIZACIÓN Y SALARIOS DE TRAMITACIÓN



Los pasados días 3, 4 y 5 de noviembre el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió un seminario para abordar las novedades referidas a "Finiquito, indemnización y Salarios de Tramitación".

Como ponente actuó José Ramón Hernández Dols, Magistrado del Juzgado de lo Social número 12 de Valencia. La inauguración corrió a cargo de la vicepresidenta del Colegio, Carmen Pleite.

Jornada Técnica

ANÁLISIS PRÁCTICO DE LA REFORMA FISCAL



El día 6 de noviembre, el Colegio organizó una Jornada Técnica que tuvo lugar en el Salón de Actos de Cajamar para analizar de forma práctica la Reforma Fiscal.

El ponente fue Óscar García Sargues, Técnico de Hacienda de la Administración AEAT de Catarroja. La inauguración corrió a cargo de Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

Jornada

RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 11 de noviembre una jornada en la que se analizó la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la prevención de riesgos penales.

Los asistentes pudieron disfrutar de la ponencia de Pedro Luis Agut Berbis, del departamento Jurídico de Unión de Mutuas.

La jornada, organizada por el Colegio con la colaboración de Unión de Mutuas, fue inaugurada por Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

Conferencia

LAS NOVEDADES DEL RD 625/2014 Y DEL RD 637/2014

Las novedades introducidas por el RD 625/2014, de 18 de julio, sobre Incapacidad Temporal y por el RD 637/2014, de 25 de julio, que modifica el reglamento de cotización, fueron analizadas en una conferencia organizada por el Colegio con la colaboración de Activa Mutua y Academia La Glorieta el pasado 25 de noviembre.

La conferencia se celebró en la Casa de la Cultura Márquez de González de Quirós de Gandía con la participación de Damián Beneyto Calabuig, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

El Delegado Comarcal, Josep Andreu Serra Esteve, fue el encargado de la inauguración.

Jornada Técnica

RECIENTES NOVEDADES EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL



JORNADA SOBRE LA CAMPAÑA VALENCIANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2014



Jornada Informativa dirigida a los Graduados Sociales, a cargo del Ilmo Sr. D. Felipe Codina Bellés, *Director General de Trabajo y Director del Invassat*, sobre la Campaña valenciana de seguridad y salud en el trabajo 2014/2015.

Es un programa voluntario, orientado a la mejora de la integración de la prevención y generar una cultura preventiva.

Su objetivo es conseguir un compromiso y colaboración de las empresas, organismos y entidades no sólo en la reducción de sus accidentes sino, consecuentemente, en la mejora de las condiciones de trabajo a través de la integración de la prevención de riesgos laborales y de las condiciones de ejecución de las tareas, instaurando, para ello, una cultura preventiva a través del fomento e incentivación de la integración de la prevención a fin de incrementar la eficacia de la acción preventiva y continuar con la evolución favorable de reducción de los índices de incidencia y, en concreto, mejorar la seguridad y salud en el trabajo y la percepción de la mismas por parte de la sociedad.

Dicha Jornada tuvo lugar el 13 de noviembre a las 13 horas en el Salón de Actos del Servef, a cargo del Ilmo. Sr. D. Felipe Codina, Director de Trabajo y Director del Invassat, D. Salvador Puigdenogolas, del Invassat, y la inauguró D^a Raquel Martínez, Vocal de la Junta de Gobierno.

El pasado 28 de noviembre el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia con la colaboración de Unión de Mutuas organizó una Jornada Técnica sobre las recientes novedades en el ámbito de la Seguridad Social.

La jornada, que fue inaugurada por la vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Teresa Hueso, contó como ponentes con Eduardo Carratalá Marco, Subdirector Provincial de Subsidios, Pedro Luis Agut Berbis, de la asesoría jurídica de Unión de Mutuas y Francisco Ros Gimeno, Director del Centro de Atención e Información de la Seguridad Social de Roqueta.

Entre otros asuntos se abordaron las medidas en materia de Seguridad Social contenidas en el Real Decreto-Ley 8/2014 de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, las novedades en la gestión de los procesos de incapacidad temporal y los conceptos retributivos que integran la base de cotización a la Seguridad Social (Real Decreto 637/2014).

Seminario

INSPECCIÓN DE TRABAJO: EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y EL PROCEDIMIENTO LIQUIDATORIO



Los días 3 y 4 de diciembre en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se celebró un seminario con la participación de Felipe Codina Bellés, Director General de Trabajo y Director Invassat, Eusebio Ortiz Font, Director Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Damián Beneyto Calabuig, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Los ponentes abordaron el Procedimiento Sancionador y el Procedimiento Liquidatorio de la Inspección de Trabajo.

El Seminario fue organizado por el Colegio con la colaboración del Grupo Glorieta y fue inaugurado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

Desayuno de trabajo

TEMAS DE INTERÉS: FLEXIBILIDAD LABORAL



El pasado 12 de diciembre el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, con la colaboración de la Academia La Glorieta y el Banco Santander, organizó su undécimo Desayuno de Trabajo 2014 para abordar temas de interés jurídico-laboral.

En esta ocasión la charla giró alrededor de la "Flexibilidad Laboral" con una ponencia a cargo de Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.

El desayuno se desarrolló en la sede del Banco Santander.

Jornada Técnica

SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA-CRETA

El Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia fue escenario el pasado **5 de diciembre**, de una Jornada Técnica para explicar el Sistema de liquidación Directa-Creta que organizó el Colegio con la colaboración de **A3 Software, Fremap y TGSS**.

Los ponentes fueron Vicente Escrivá Garcerán, Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y Eduardo Belda, técnico de A3 Software.

La inauguración corrió a cargo del vicepresidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, José Molina y Fernando Martínez de Fremap.

Jornada Técnica

SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA-CRETA

En el Salón de Actos de Caja Mar el pasado **15 de diciembre**, se realizó una Jornada Técnica para explicar el Sistema de liquidación Directa-Creta que organizó el Colegio, en colaboración con Activa Mutua y Sage, la jornada la inauguró Carmen García, vocal de la Junta de Gobierno.

Los ponentes fueron Vicente Escrivá, Director Provincial de la **Tesorería General de la Seguridad Social de Valencia**, Ángel Castro González, Subdirector Área Afiliación Cotización de **Activa Mutua** 2008 y Francisco Clará, Técnico de **Sage**.

Seminario

TRIBUTACIÓN – RECIENTES REFORMAS



Los pasados 15, 17 y 18 de diciembre se celebró en el Salón de Actos del Colegio dicho Seminario. Las ponentes fueron D^a Pilar Alguacil, Catedrática de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad y D^a Pilar Bonet, Profesora Titular de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de Valencia.

Teresa Hueso, Tesorera del Colegio, inauguro este Seminario.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD

Artículo extraído del Estudio Jurídico de Seguridad y Salud Laboral de Checkpoint Laboral

La Directiva 94/33/CE, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, en su art. 6, entre las obligaciones generales del empresario, establece que la evaluación de riesgos deberá realizarse antes de que los jóvenes se incorporen al trabajo, y siempre que se modifiquen de manera importante sus condiciones laborales, y deberá centrarse, en particular, en los siguientes puntos:

- los equipos y el acondicionamiento del lugar de trabajo y del puesto de trabajo;
- la naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes físicos, biológicos y químicos;
- el acondicionamiento, elección y utilización de los equipos de trabajo, en particular de agentes, máquinas, aparatos e instrumentos, así como de su manipulación;
- el acondicionamiento de los métodos de trabajo y del desarrollo del trabajo y su interacción (organización del trabajo).

Además, esta Directiva incorpora en el artículo 7 y en el punto II del Anexo, toda una serie de trabajos prohibidos a los menores de 18 años.

En nuestro derecho interno, el art. 6 del ET prohíbe la admisión al trabajo de los menores de 16 años, con la excepción de la participación de los menores en espectáculos públicos con autorización de la Autoridad Laboral, por escrito y para actos determinados, siempre que no suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional o humana. Por lo tanto, los problemas prácticos se plantean entre los 16 y los 18 años, o sea, con los "jóvenes", según terminología comunitaria.

Dado que, hasta el momento, no se ha dictado la norma reglamentaria en desarrollo del art. 27 de la Ley 31/1995 LPRL y del art. 6 del ET, deberemos acudir al Decreto de 26 de julio de 1957. En este Decreto se regulan los trabajos prohibidos a mujeres y menores (hoy día se entiende vigente sólo respecto a los segundos).

En esta norma se diferencian dos tipos de prohibiciones:

- En primer lugar, en su art. 1º, se establece una serie de prohibiciones generales para los menores de dieciocho años, algunas de las cuales se refieren a equipos de trabajo, como son las contempladas en las letras b), c) y d):
 - El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.
 - El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.


- Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos.

B) En segundo lugar, y de acuerdo con su art. 2º, se mantiene en vigor la prohibición para el trabajo en las actividades e industrias que se comprenden en la relación segunda del Anexo, así como a los trabajos análogos, cualquiera que sea el grupo de industrias en que se realice.

El art. 13.2 del TRLISOS tipifica como ilícito administrativo muy grave el «No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores», y son numerosos los pronunciamientos de los órganos judiciales en relación con actas de infracción extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al constatarse la realización de trabajos prohibidos a menores de 18 años de edad.

En otros supuestos, el ilícito administrativo muy grave del art. 13.2 del TRLISOS, se fundamenta no tanto en la realización de trabajos prohibidos a menores de 18 años sino en el incumplimiento de las obligaciones específicas impuestas por el art. 27 de la LPRL, especialmente de lo dispuesto en el párrafo 3º de su apartado 1º, que dispone que «En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud».

Por último, precisar que en una misma actuación inspectora sobre trabajos de menores puede constatarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de varios ilícitos administrativos. En la STSJ Murcia, sala de lo contencioso-administrativo, de 22 de noviembre de 2013 (JUR 2013, 371785), se recoge el supuesto de hecho de un accidente de trabajo de un menor, con contrato formativo, cuya tarea consistía habitualmente en transportar y recoger las herramientas utilizadas en el trabajo, así como ir dando al oficial las que éste pidiera. En el momento del accidente se encontraba en el tramo de escalera que une la primera con la segunda planta de una obra de construcción donde iban a colocar las barandillas definitivas, cuando tocó con la pierna los puntales que estaban colocados a modo de barandilla de obra, cediendo los mismos, lo que hizo que cayera al suelo, junto con ellos, desde una altura aproximada de seis metros. Se ratifica la infracción muy grave del art. 13.2 del TRLISOS, por realizar trabajos en altura prohibidos a menores, la grave por falta de evaluación del puesto de trabajo del menor del art. 12.1 b), la infracción grave del art. 12.8, por falta de formación, y finalmente, la grave del 12.2, por falta de vigilancia de la salud./RL



Grupo Glorieta
900 150 964
www.grupoglorieta.com

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

El Congreso insta al Gobierno a avanzar en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad

La Comisión de Igualdad del Congreso ha aprobado por unanimidad una proposición no de ley que insta al Gobierno a “avanzar hacia la equiparación de los permisos de nacimiento, adopción y acogimiento entre ambos progenitores de forma que ambos cuenten con el mismo periodo personal e intransferible”.

El texto pide al Gobierno que siga esta senda “eliminando las disfunciones existentes en la legislación actual al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales”. Este es uno de los 13 puntos que contiene la proposición no de Ley, que propone al Ejecutivo emprender una serie de medidas tendentes a atajar la violencia de género desde la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En paralelo, se insta al Gobierno a evaluar en el plazo de seis meses y con las Comunidades Autónomas, el contenido de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, para “mejorar su funcionamiento” y de la Ley de Igualdad para “conocer aquellos aspectos que no funcionan”. Además, se le pide “un informe sobre el conjunto de las actividades en materia de igualdad entre mujeres y hombres donde el inicio de la Legislatura con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres imprescindible para erradicar la violencia de género”.

Las comunidades autónomas se comprometen a implementar el programa para parados de larga duración con cargas familiares

Los consejeros de Empleo de las comunidades autónomas han expresado a la ministra Fátima Báñez, su compromiso en la implementación del Programa Extraordinario de Activación para el Empleo dirigido a parados de larga duración con responsabilidades familiares que han agotado su protección por desempleo.

Con este objetivo se ha convocado una reunión técnica entre el Ministerio y las comunidades autónomas para seguir trabajando sobre sus aportaciones al desarrollo de este Plan.

A partir del diagnóstico de las necesidades y características del beneficiario, un itinerario personalizado de inserción que elabore

el Servicio Público de Empleo competente incluirá un conjunto de actuaciones para favorecer su activación y empleabilidad en función de esas especificidades personales. De forma complementaria, el programa ofrecerá a los beneficiarios una ayuda económica de acompañamiento de seis meses de duración que les permita el mejor aprovechamiento posible de esas medidas de activación que le sean propuestas.

La variación salarial media pactada en convenio hasta noviembre se sitúa en el 0,57%

El número de convenios colectivos con efectos económicos registrados hasta el 30 de noviembre de 2014 ascendió a 1.576, lo que supone un incremento del un 2,14% respecto a la cifra registrada en el mismo periodo del pasado año, con efectos sobre 4.418.131 trabajadores y 627.699 empresas.

Según los datos provisionales que recoge la Estadística de Convenios Colectivos publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la variación salarial media pactada calculada para el total de convenios registrados hasta noviembre 2014 es del 0,57%.

En los convenios de empresa, dicha variación se sitúa en el 0,43%, mientras que para los convenios de ámbito superior asciende al 0,58%. Del total de convenios con efectos económicos registrados hasta noviembre, el 72% son de empresa, y afectan al 7,2% del total de trabajadores. El 28% restante corresponde a convenios de ámbito superior al empresarial, e integran al 92,8% de los trabajadores.

La jornada media pactada para el total de los convenios se sitúa en 1.756,3 horas al año por trabajador. Para los convenios de empresa es de 1.705,3 horas, mientras que para los de los convenios de ámbito superior a la empresa asciende hasta las 1.760,2 horas.

En los once primeros meses de 2014 se han depositado en los registros de las distintas Autoridades Laborales un total de 1.960 inaplicaciones de convenios, que afectan a 62.862 trabajadores. El 95,9% de las mencionadas inaplicaciones se han producido con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas.

4.728 personas capitalizaron el paro en septiembre, un 5,8% menos que en 2013

Un total de 4.728 personas capitalizaron el paro el pasado mes de septiembre para

emprender un negocio como trabajador autónomo, un 5,8% menos que en el mismo mes de 2013, según datos difundidos por la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), que ha destacado que se trata del sexto mes consecutivo en el que se registra una variación interanual negativa.

Según UPTA, esta tendencia evidencia que cada vez es menor el nivel de cobertura por desempleo y que los periodos de disfrute de la prestación son cada vez más cortos, por lo que las cantidades a capitalizar son cada vez menores. Pese a todo, la organización subraya que la capitalización por desempleo es un modelo “muy efectivo” de apoyo al autoempleo, ya que en los nueve primeros meses del año un total de 56.276 personas se convirtieron en autónomos por esta vía.

Del conjunto de desempleados que optaron por capitalizar el paro en septiembre, el 29,3% capitalizó sólo los pagos de las cuotas de la Seguridad Social, el 70,5% eligió una capitalización parcial de la prestación y el 0,2% capitalizó completamente la prestación.

Cuando el “made in China” ya no es rentable

Las empresas que un día se fueron a China en busca de menores costes laborales comienzan a volver a Europa, que podría empezar a vivir un proceso de “reindustrialización”. Y es que mientras que en la eurozona los salarios se han congelado en muchos países e incluso han caído en otros, en China los costes laborales (el total de los costes para el empleador) han mantenido una tendencia totalmente opuesta y han seguido creciendo. Ante esta situación, muchas empresas que en su día se fueron a la mayor economía de Asia ahora están volviendo porque ya no les compensa tener allí sus fábricas.

Los sectores que están liderando esta maniobra de retirada son el textil, calzado y empresas de electrónica, que están comenzando a apreciar el valor añadido que aporta la marca “Made in Europe”, además de unos costes laborales estancados y un capital humano de gran cualificación, que convierten a la eurozona en una región atractiva para las empresas.

Un ejemplo de ello es España: los sindicatos han aceptado flexibilizar el mercado laboral, lo que ha impulsado a empresas como Ford, Peugeot o Citroen a abrir nuevas líneas de montaje en nuestro país. [.RL](#)



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV Diciembre 2014

STS 17/07/14 CASACIÓN 32/2014 Despido colectivo. Los defectos en la fijación de los criterios de selección de los trabajadores afectados no suponen la nulidad de los despidos si no han impedido una adecuada negociación. Efectos de la coyunturalidad o estructuralidad de las causas productivas para que la empresa opte por un ERE o por un ERE.

"2.- El incumplimiento relativo a los criterios de selección en particular.- En esta misma línea, de rechazo al carácter sacramental de la documentación a entregar, también se ha indicado por la Sala, ya con expresa referencia a la necesaria exposición de los «[c]riterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos», que esa exigencia del art. 51.2.e) ET -y del coincidente art. 3.e) RD 1483/2012- no puede decidirse de forma aisladamente considerada, sino que la obligación y las consecuencias de su incumplimiento han de examinarse analizando en su conjunto la información proporcionada y teniendo en cuenta, además, las circunstancias concretas en las que se proyecta (SSTS SG 18/02/14 -rcv 74/13-; y SG 25/06/14 -rcv 273/13-).

Y en el supuesto objeto de debate, nos encontramos con que si bien los criterios de selección fueron expresados de una forma inadecuadamente genérica [«la adscripción a puesto de trabajo, la polivalencia y la productividad», sin mayor concreción ni proyección objetiva sobre cada concreto trabajador], lo cierto y verdad es que la indicación fue acompañada de la relación nominal de afectados, y que en el curso de las reuniones entre la Empresa y el Comité [actas de 25/Mayo, 3/Junio y 14/Junio], como con todo acierto destaca el Ministerio Fiscal, hubo una verdadera negociación sobre la elección de los afectados, la empresa hizo aclaraciones sobre los referidos criterios de selección [inclusión en el ERE de los «trabajadores eventuales que finalizan contrato»; «... haciendo hincapié de nuevo en que la lista se ha dado en base a la productividad»] y los Sindicatos se limitaron a mostrar su disconformidad con que la lista incluyese a tres representantes de los trabajadores, que la empresa aceptó excluir del expediente, y a insistir en incluir dos prejubilaciones, sin que en momento alguno se plantease por la parte social la insuficiencia de los criterios de selección indicados por la empresa.

Y es esta última circunstancia la que nos proporciona el argumento decisivo para rechazar el motivo, pues la buena fe negocia que debe presidir el periodo de consultas art. 51.2], que es 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»] (SSTS SG 27/05/13 -rcv 78/12- FJ 4.2; y SG 18/02/14 -rcv 74/13- JGR, FJ 6.2), comporta una elemental coherencia entre los planteamientos del citado periodo deliberativo y la fase judicial, no resultando acorde al comportamiento por buena fe exigible que en el periodo de consultas ninguna objeción se hubiese efectuado a los genéricos criterios de selección que se habían proporcionado [obviamente porque por sí mismos y/o por las aclaraciones complementarias que se hubiesen ofrecido resultaban suficientes a los fines de una adecuada negociación] y que en trámite procesal se argumente -siguiendo el posterior informe de la Inspección de Trabajo- que la empresa «no especificó cómo y de qué forma se habían valorado dichos criterios» y que «no se plasmaron por escrito, no se objetaron trabajador por trabajador» y que ello «impide [alcanzar] los objetivos básicos del periodo de consultas»; pretensión que -a juicio del Ministerio Fiscal, en posición que compartimos- «entraña una pretensión contraria precisamente a la buena fe negocia»....

QUINTO.- 1.- El control judicial de la decisión empresarial conforme al Preámbulo de la Ley 3/2012.- Tal como adelantamos, el tercer motivo del recurso -con denuncia de interpretación errónea del art. 51.1 ET- se destina a sostener que no han concurrido las causas productivas que justificasen la extinción de 26 contratos de trabajo, por defecto de «razonabilidad», entendiendo como presupuesto previo que «el control judicial ha de versar también sobre la razonable adecuación entre las vicisitudes de la empresa y la decisión de gestión adoptada por el empresario».

Con ello, el Sindicato «ELA» plantea frontalmente el arduo problema del control judicial en los despidos colectivos, que la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 parece limitar -al menos formalmente- de manera taxativa, al decir con rotundidad que los precedentes normativos «incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas».

2.- Algunas consideraciones sobre el alcance -debido- del control judicial sobre la medida adoptada.- Pero a pesar de esta contundencia, la Sala considera que no son admisibles ni el extraordinariamente limitado papel que de manera formal se atribuye a los Tribunales en ese Preámbulo ni la discrecionalidad absoluta que -en consecuencia- correspondería al empresario cuando mediase la causa legalmente descrita. Y al efecto entendemos que por fuerza ha de persistir un ámbito de control judicial fuera de la «causa» como hecho, no sólo por la concurrencia de los intereses constitucionales y compromisos internacionales que están en juego, sino también por aplicación de los principios generales en el ejercicio de los derechos:

a).- En efecto, el derecho al trabajo [art. 35] en su dimensión individual se concreta -aparte del derecho de obtención de puesto de trabajo en igualdad de condiciones- en «el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir a no ser despedidos sino existe una justa causa» (SSTC 22/1981, de 2/Julio, FJ 8; 125/1994, de 25/Abril, FJ 3; y 192/2003, de 27/Octubre, FJ 4), porque «tanto exigencias constitucionales como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma, lo que no significa que no hayan de tenerse en cuenta los derechos constitucionales de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero sí que se ha de atender a la necesaria concordancia entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho» (STC 192/2003, de 27/Octubre, FJ 4). Cita a la que añadir -a ella se refiere obviamente la doctrina constitucional citada- los arts. 4 y 9 Convenio 158 OIT [relativos a la justificación causal del despido], que no sólo actúan como norma mínima, sino que presentan resistencia pasiva respecto de las disposiciones legales internas posteriores [art. 96.1 CE]; e incluso actúan como elementos interpretativos de los derechos constitucionalmente reconocidos -el derecho al trabajo, en el caso- (SSTC 36/1991, de 14/Febrero, FJ 5; 99/2004, de 27 de mayo, FJ 3; 110/2007, de 10/Mayo, FJ 2; 247/2007, de 12 de diciembre, F. 20; y 62/2010, de 9/Junio, FJ 1).

Normativa de rango máximo que por fuerza hemos de tener en cuenta en la materia que tratamos [ámbito del control judicial de la decisión extintiva o modificativa], porque no hay que olvidar que la interpretación de las normas ha de ser acorde a la Constitución, a virtud del art. 5.1 LOPJ, lo que significa que de entre los posibles sentidos de la norma haya de elegirse «aquel que sea más conforme con las normas constitucionales» (SSTC 103/1990, de 9/Marzo, FJ 2; 39/1992, de 30/Marzo, FJ 3; 20/1994, de 27/Enero, FJ 2; 103/2002, de 06/Mayo, FJ 4; y 192/2003, de 27/Octubre, Y SSTS 10/12/02 -rec. 1492/02-; SG 22/12/08 -rcud 3460/06-; SG 22/12/08 -rcud 856/07-; 10/11/09 -rcud 2514/08-; y 10/12/12 -rcud 4389/11-). Y en concreto, nos obliga a excluir como admisible interpretación que el Preámbulo de la Ley 3/2012 consagra una facultad empresarial, la de extinción de contratos de trabajo mediando determinada causa legal, que se declara exenta de los límites propios de cualquier otro derecho, constitucional y ordinario, y que puede ser ejercido extramuros de la buena fe, de forma abusiva o antisocial; tal interpretación no solamente sería rechazable por contraria a los valores constitucionales citados y a alguno más, sino que resulta inadmisibles en un Estado social y democrático de Derecho [art. 1 CE], resultando más acomodado a la Constitución entender -porque la literalidad del texto lo permite- que la referida Ley 3/2012 únicamente prohíba los «juicios de oportunidad» que censura y que -por supuesto- sujeta el derecho de extinción contractual al condicionamiento de que su ejercicio sea ejercido -como insistiremos- en forma ajustada a los principios generales del Derecho.

b).- Porque -ya en otro orden de consideraciones normativas- a la misma conclusión hemos de llegar por la directa vía de aplicar los citados principios generales de Derecho Común en el ejercicio de los derechos subjetivos, y muy particularmente tanto el que impone que el mismo haya de llevarse a cabo «conforme a las exigencias de la buena fe» [art. 7.1 CC], cuanto el que prohíbe el «abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo» [art. 7.2].

Y al efecto no cabe olvidar que la actuación conforme a las exigencias de la buena fe es un principio general positivizado en el referido art. 7 CC, precepto al que la doctrina atribuye cualidad de norma cuasi-constitucional, en tanto que constituye el límite institucional o intrínseco de todo derecho subjetivo, de toda situación de poder jurídico, cualquiera que sea la calificación jurídica que el mismo tenga [derecho; facultad], hasta el punto alcanzar incluso a los derechos fundamentales contemplados en la CE, en cuyo ejercicio se someten -como afirma el máximo intérprete de la Constitución- al control de actuación acomodada a la buena fe; de manera que a la hora de determinar la licitud o ilicitud del ejercicio del derecho -incluso fundamental, repetimos-, es la buena fe a la que hay que atender para determinar el ámbito de actuación permitido. En palabras del Tribunal Constitucional, la buena fe «es pauta

y criterio general para el ejercicio de los derechos, y también para» los reconocidos como fundamentales, respecto de los que se presenta como «condicionamiento» o «límite adicional» (así, para la libertad de expresión, las *SSCT 120/1983, de 15/Diciembre; 88/1985, de 19/Julio; 6/1988, de 21/Enero, FJ 8; 106/1996, de 12/Junio; 1/1998, de 12/Enero; 90/1999, de 26/Mayo; 20/2002, de 28/Enero; 151/2004, de 20/Septiembre, FJ 7*. Para el derecho a información veraz, la de 241/1999, de 20/Diciembre; y para el derecho de libertad sindical, la *STC 198/2004, de 15/Noviembre, FJ 7*). De manera que -ello es una consecuencia obvia- con mayor razón ha de entenderse que el ejercicio de cualquier otro derecho -como el del empresario a proceder a la extinción de contratos en las situaciones legalmente previstas- ha de entenderse también condicionado/limitado por las exigencias de la buena fe, de acuerdo a una interpretación acomodada a los valores constitucionales.

3.- Criterio de la Sala en orden al control judicial procedente.- Los preceptos anteriormente citados -de orden constitucional, internacional y común- son insuperable obstáculo para limitar el control judicial a la exclusiva apreciación de la concurrencia de la causa como simple dato fáctico justificativo de la medida extintiva [o modificativa, en su caso], prescindiendo de la entidad -cualquiera que ésta fuese- de la reacción adoptada por el empresario para corregir la crisis padecida, sino que muy contrariamente imponen un juicio de «razonabilidad» acomodada a los referidos mandatos -constitucionales, internacionales y comunes-. Que es lo que en definitiva ya ha admitido el propio Gobierno de España cuando al contestar a interpelación de la OIT -en justificación de la reforma legal llevada a cabo por la Ley 3/2012- manifiesta que las diversas causas legales «deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo que se pretenden extinguir»; manifestación gubernamental que constituye un argumento más para entender con prudencial relativización los términos un tanto drásticos con que formalmente se manifiesta la EM de la citada Ley 3/2012, y que a la par supone -nos parece incontestable- un claro apoyo para la hermenéutica del art. 51.1 ET que anteriormente hemos justificado y acto continuo desarrollaremos, en forma -entendemos- plenamente ajustada a nuestro sistema jurídico constitucional y ordinario.

El citado juicio de «razonabilidad» tendría una triple proyección y sucesivo escalonamiento: 1).- Sobre la «existencia» de la causa tipificada legalmente como justificativa de la medida empresarial [modificativa o extintiva]. 2).- Sobre la «adecuación» de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la medida se ajusta a los fines -legales- que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente -en mayor o menor grado- a la referida causa. Y 3).- Sobre la «racionalidad» propiamente dicha de la medida, entendiendo que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a Derecho las medidas empresariales carentes de elemental proporcionalidad. Juicio este último -de proporcionalidad- que ha de ser entendido en el sentido de que si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa «idoneidad» de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, en todo caso han de excluirse -como carentes de «razonabilidad» y por ello ilícitas- aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores (así, *SSTS 27/01/14 -rcv 100/13-, FJ 4; y SG 26/03/14 -rcv 158/13- FJ 10*), porque en tales supuestos la decisión adoptada por la empresa sería contraria al ejercicio del derecho con la exigible buena fe e incurriría en la prohibida conducta contraria a aquélla o en los también excluidos abuso del derecho o ejercicio antisocial del mismo».

STS 24/07/14 CASACIÓN 135/13. ERTE de reducción de jornada. La empresa solo ha incluido a los trabajadores que no aceptaron voluntariamente adherirse al Convenio Colectivo firmado entre la empresa y CGT y UGT. Nulidad por vulneración de derechos fundamentales.

“C.- Sobre la vulneración del derecho a la libertad sindical,

Señala la empresa recurrente en casación que no concurre vulneración del derecho a la libertad sindical de CCOO en su vertiente de negociación colectiva, y ello por cuanto existe una causa objetiva para adoptar la decisión empresarial (resultados económicos negativos y límites a la jornada diaria que impiden cumplir la jornada mensual), y causa para determinar los trabajadores afectados, que serán los sometidos al III convenio que no cumplen la jornada establecida en el convenio. Señala que no puede existir vulneración de la libertad sindical, puesto que no consta probado que los trabajadores afectados sean afiliados o simpatizantes de CCOO, además de que de los 579 trabajadores no adheridos al IV convenio sólo se aplica la medida a 192, por lo que el motivo determinante de la inclusión en el ERTE no es sólo la adhesión al IV convenio.

El submotivo ha de desestimarse. Como señala -entre otras muchas- la *STC 2/2009 de 12 de enero*, que reproduce en parte la sentencia recurrida:

“Para la determinación de si la medida acordada por la empresa, en este caso el despido, responde a una motivación discriminatoria vulneradora del derecho a la libertad sindical, es preciso partir, una vez más, de la doctrina sentada por este Tribunal acerca de la importancia que tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba en orden a garantizar este derecho frente a posibles actuaciones empresariales que puedan lesionarlo.

*En efecto, la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales pasa por considerar la especial dificultad que ofrece la operación de desvelar, en los procedimientos judiciales correspondientes, la lesión constitucional encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan las facultades organizativas y disciplinarias del empleador (por todas, *STC 183/2007, de 10 de septiembre, FJ 4, y 168/2006, de 5 de junio, FJ 4*). Por esta razón hemos señalado reiteradamente la necesidad de que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido. Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como*

que aquéllas tuvieren entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, lo que dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria.

*La ausencia de prueba trasciende así el ámbito puramente procesal y determina que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental (por todas, *STC 168/2006, de 5 de junio, FJ 4*). En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por tales indicios (*SSCT 183/2007, de 10 de septiembre, FJ 4; 168/2006, de 10 de noviembre, FJ 4; 177/2005, de 1 de febrero, FJ 3; 74/1998, de 31 de marzo, FJ 2; y 29/2002, de 11 de febrero, FJ 3, por todas*)”.*

Debemos examinar, a continuación, si CCOO acreditó indicios fundados de vulneración de libertad sindical y de ser así, si CRI aportó una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas tomadas y de su proporcionalidad, como le exigen los arts. 96.1 y 181.2 LRJS.

Hemos de coincidir con la sentencia recurrida, los codemandados y con el Ministerio Fiscal en que promover un ERTE, en cuyo ámbito de afectación se incluyeron únicamente a trabajadores de CREMONINI, que no se adhirió al llamado IV convenio extraestatutario (que en realidad es el I Convenio extraestatutario), suscrito por una minoría sindical frente al sindicato que ostenta la mayoría absoluta, quien había interpuesto en aquel momento demanda de tutela de la libertad sindical contra la empresa demandada y los sindicatos firmantes del acuerdo, constituye un fuerte indicio de vulneración del derecho, que se refuerza, cuando la empresa admite, en pleno período de consultas y a iniciativa de UGT y CGT, “una adhesión extraordinaria al convenio, que se premió con la exclusión del ERTE de los trabajadores adheridos, ya que dicha exclusión pone en tela de juicio la finalidad del período de consultas del ERTE, en tanto que la incorporación al IV Convenio de CRI de algunos trabajadores, que no lo habían hecho anteriormente, no alivia decisivamente las dificultades económicas u organizativas de la empresa” (FJ tercero de la sentencia recurrida), provocando sin lugar a dudas una convicción razonable, según la cual, si se hubieran adherido todos los trabajadores al “IV Convenio”, la empresa habría hecho caso omiso de su delicada situación económica, como subraya el informe de la Inspección de Trabajo. La empresa vulneró el derecho a la negociación al dirigirse directamente a los trabajadores durante el período de consultas prescindiendo de los interlocutores legales para tratar de los objetivos legales del período de consultas vaciándolo de contenido. Ello constituye un claro indicio de vulneración del derecho a la libertad sindical de CCOO, en su vertiente de negociación colectiva, al impedir que el período de consultas como manifestación de la negociación colectiva que es (*STJCE de 27-enero-2005*), se desarrolle por los mecanismos legales y adecuados.

Partiendo de la prueba de indicios, CREMONINI no ha aportado dato alguno que evidencie la concurrencia de una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada, así como de su proporcionalidad. Ni tan siquiera ha acreditado el dato básico alegado de que los trabajadores realizan una jornada media mensual de 138 horas, cuando estaban obligados a realizar convencionalmente 163 horas. Si a ello le sumamos el hecho de que se incluyó en el ERTE solamente a los trabajadores que se negaron a adherirse al “IV Convenio”, hemos de concluir que se aprecia la vulneración denunciada del art. 28.1 CE en relación con los arts. 4.2.e) y 17 ET, 12 y 13 LOLSy 98 y 181.2 LRJS, sin que la consecuencia pueda ser otra que declarar la nulidad de la medida adoptada.

D.- Sobre la vulneración de la garantía de indemnidad

En relación con la nulidad de la medida empresarial por vulneración de la garantía de indemnidad, señala la empresa recurrente en casación que la decisión se adopta como consecuencia de la concurrencia de causas objetivas y frente a un colectivo determinado no por su pertenencia a un sindicato o por su negativa a la adhesión al “IV Convenio” o por haber impugnado el mismo, sino por tratarse de personal de servicio a bordo con contrato a tiempo completo y sometido al III Convenio. Además, señala que la alegación de la vulneración de la garantía de indemnidad se introdujo por primera vez en el acto de juicio generando indefensión a la parte que no pudo acreditar nada al respecto.

Solicita la recurrente que se revoque la sentencia de instancia, desestime la demanda promotora de estas actuaciones y declare justificada la decisión empresarial de reducción temporal de jornal que se impugna de contrario.

Ha de rechazarse igualmente este motivo de recurso. La alegación de vulneración de la garantía de indemnidad no constituye una cuestión nueva, pues ya en el hecho octavo del escrito de demanda existía una clara referencia a la gravedad de la conducta empresarial intensificada por la pendencia del juicio de impugnación del acuerdo extraestatutario por CC.OO.

Respecto a la garantía de indemnidad, señala el Tribunal Constitucional, entre otras muchas, en la *STC 55/2004, de 19 de abril*: “(...) Recordando, ante todo, la doctrina constitucional relativa a la garantía de indemnidad derivada del art. 24 CE (*SSCT 14/1993, de 18 de enero, FJ 3; 197/1998, de 13 de octubre, FJ 4; 140/1999, de 22 de julio, FJ 4; 168/1999, de 27 de septiembre, FJ 1, y 198/2001, de 4 de octubre, FJ 3*), hemos de señalar que en relación con la posibilidad de que una decisión empresarial de despido sea lesiva del art. 24.1 CE, este Tribunal ya declaró en la *STC 7/1993, de 18 de enero*, que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado también cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. El derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales o en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza.

22_jurisprudencia

En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos (SSTC 7/1993 y 14/1993, de 18 de enero, 54/1995, de 24 de febrero). En este ámbito la prohibición del despido también se desprende del art. 5 c) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España (BOE de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye entre las causas válidas de extinción del contrato de trabajo "el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes". Y, más concretamente, como razonara la STC 14/1993, la garantía de indemnidad que otorga el art. 24.1 CE se extiende asimismo a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, pues de otro modo se dificultaría la plena efectividad del derecho. Si se rechazara que los trámites previos estén provistos del amparo constitucional que deriva de ese derecho, quien pretendiese impedir o dificultar el ejercicio de una acción en la vía judicial tendría el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo del derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría al empresario con actuar en el momento previo al planteamiento de ésta.

En suma, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado por el art. 24.1 CE quedaría privado en lo esencial de su eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que puede llegar a adoptar un empresario como reacción represiva frente a una acción judicial ejercitada por un empleado ante los Tribunales. El temor a tales medidas podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos y, por tanto, poner en peligro gravemente la consecución del objetivo perseguido por la consagración constitucional de la efectividad de la tutela judicial, trayendo a los trabajadores de hacer uso de su derecho a la protección jurisdiccional ante los órganos del Poder Judicial.

La garantía de indemnidad del art. 24.1 CE cubre, en consecuencia, todo acto procesal o preprocesal necesario para acceder a los Tribunales de Justicia; tanto, entonces, el ejercicio de la acción en sede jurisdiccional, como los actos preparatorios o previos necesarios para dicho ejercicio, pues el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción. Bajo esas circunstancias, en efecto, los mencionados actos previos y obligatorios no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, ya que, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho, resultando sencillo para quien persiga impedir u obstaculizar su ejercicio poner en práctica medidas represivas justo en el momento anterior al planteamiento de la acción (SSTC 14/1993, de 18 de enero, 140/1999, de 22 de julio, y 168/1999, de 27 de septiembre).

En el caso, las circunstancias fácticas concurrentes, evidencian la vulneración de la garantía de indemnidad. Así, el tiempo transcurrido desde el 28-3-2012 - fecha en la que CC.OO. interpuso sus demandas de tutela e impugnación del "IV Convenio" - y el 30-5-2012 -fecha de comienzo del periodo de consultas del ERTE-, claramente constituye, como entendió la sentencia recurrida, un "sólido indicio" de vulneración del derecho de indemnidad de CC.OO, puesto que el supuesto fundamento del ERTE que no se ha acreditado -realización efectiva de 138 horas mensuales por los trabajadores de CREMONINI a quienes se pagaban 163 horas mensuales, porque el convenio no permitía que superaran 9 horas diarias de trabajo efectivo- y que se mantuvo durante largo periodo de tiempo, sin que CREMONINI reclamara a los representantes de los trabajadores modificar tal situación, pero ejecutó inmediatamente después de que CC.OO. presentara las demandas citadas, incluyendo únicamente en el ERTE a los trabajadores que no se adhirieron al llamado IV Convenio, indicio que se ve reforzado por la exclusión del ERTE de los trabajadores que se adhirieron extraordinariamente al "IV Convenio", presionados por la demandada que les puso ante la opción de suscribir el convenio o verse sometidos a una reducción de jornada con la consiguiente reducción del salario (FD. Tercero de la sentencia recurrida con valor fáctico).

Acreditados tales indicios de vulneración de la garantía de indemnidad, cabe examinar si la empresa CREMONINI probó suficientemente que la medida impugnada estaba justificada objetiva, razonable, y proporcionalmente. Pero dicha empresa en modo alguno acreditó suficientemente que los trabajadores afectados por el ERTE, no realizaran la jornada pactada convencionalmente, por lo que la medida adoptada, al igual que se ha señalado en el punto precedente, vulnera el derecho reconocido por el art. 24 CE"

STS 15/10/14 Recurso 492/2014. IBERIA LAE. Contratos temporales sucesivos amparados en circunstancias de la producción pero efectuados en fraude de ley. La relación es de fijo discontinuo.

"**TERCERO.** - El recurrente aduce que la sentencia impugnada infringe el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada, en relación con los artículos 274 y 275.3 del XIX Convenio Colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España SA y su personal de tierra.

La sentencia de esta Sala de fecha de marzo de 2012, recurso 2152/2011, recoge la doctrina de la Sala acerca de los contratos fijos discontinuos en los siguientes términos: "TERCERO. 1.- Esta Sala, entre otras, en su STS/IV 1-octubre-2001 (rcud 2332/2000), como recuerda la ulterior STS/IV 12- diciembre-2008 (rcud 775/2007), establece en que la diferencia entre un trabajador eventual u indefinido discontinuo radica precisamente en que, mientras el trabajo eventual está justificado cuando "la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular", la de indefinido discontinuo se produce "cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad". Argumenta, en el caso por aquélla enjuiciado, que "El contrato de la actora no está amparado por la causa b) del art. 15.1 del ET y ello es así por dos razones. La primera consiste en que no se ha acreditado la concurrencia de ninguna necesidad extraordinaria de trabajo que pueda justificar la contratación realizada, que sólo de manera genérica se menciona por remisión al tipo legal en los contratos celebrados...La segunda razón viene dada por la reiteración de la contratación realizada. En este sentido hay que tener en cuenta que, de acuerdo con la doctrina de la Sala, existe un contrato fijo de carácter discontinuo «cuando, con independencia

de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad», mientras que el contrato de eventualidad sólo está justificado cuando «la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular» (sentencias de 27-septiembre-1988, 26-mayo-1997, 25-febrero-1998). Esto es lo que sucede en el presente caso, pues el examen de la larga serie de contratos muestra la persistencia de la necesidad de trabajo en periodos de seis meses anuales" añadiendo, lo que también puede tener incidencia precisamente en el supuesto ahora debatido, que "Por otra parte, no puede seguirse la argumentación de la sentencia recurrida cuando, tras reconocer la reiteración del periodo de contratación, señala que «cada contratación anual viene condicionada a condicionamientos varios» que relaciona con «una contratación para obra o servicio determinado con sustantividad propia dentro de la empresa», porque ni se ha probado ninguno de esos condicionamientos, ni la demandante ha sido contratada por la modalidad que se dice, sino mediante contratos eventuales sucesivos en los términos ya examinados, sin concreción de la causa y sin acreditación de ésta".

2.- Igualmente esta Sala en STS/IV 30-mayo-2007 (recurso 5315/2005), siguiendo una consolidada doctrina, parte de que la condición de trabajador fijo discontinuo responde a las necesidades normales y permanentes de la empresa que se presentan por lo regular de forma cíclica o periódica, reiterándose esa necesidad en el tiempo aunque lo sea por periodos limitados. Razonando que "La sentencia de 5-julio-1999 (rcud 2958/1998) al resolver acerca de la verdadera naturaleza de la contratación de quienes fueron dedicados a la cíclica tarea encuestadora, se pronuncia en los siguientes términos: "2. Los criterios de delimitación entre el trabajo eventual y el fijo discontinuo han sido ya concretados por esta Sala. La sentencia de 26-5-97, entre otras, señala que cuando el conflicto consiste en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra, o debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados. Será posible pues la contratación temporal, ya sea eventual o por obra o servicio determinado, cuando esta se realice para atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario existe un contrato fijo de carácter discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad". Añadiendo que "la de 25-3-98 ha recordado que la condición de trabajador fijo discontinuo configurada hoy como modalidad de contratación a tiempo parcial, a tenor de lo dispuesto en el art. 12.3 ET de 1995 -responde a las necesidades normales y permanentes de la empresa - de ahí la condición de fijeza - que se presentan por lo regular de forma cíclica o periódica, y que no alcanzan la totalidad de la jornada anual".

3.- Del mismo modo, en cuanto al contrato para obra o servicio determinados, los requisitos para la validez han sido ya delimitados por esta Sala en la STS/IV 21-enero-2009 (rcud 1627/2008), con doctrina seguida por la STS/IV 14-julio-2009 (rcud 2811/2008), que recordando, entre otras, la STS/IV 10-octubre-2005 (rcud 2775/2004), en la que con cita de la STS/IV 11-mayo-2005 (rcud 4162/2003), se razona que la doctrina es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas, señalando que "son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los arts. 15.1.a) ET y 2 Real Decreto 2720/1998 de 18-diciembre que lo desarrolla (BOE 8-1-1999) ... los siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y c) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas. - Esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho... Corroboran lo dicho, las de 21-9-93 (rec. 129/1993), 26-3-96 (rec. 2634/1995), 20-2-97 (rec. 2580/96), 21-2-97 (rec. 1400/96), 14-3-97 (rec. 1571/1996), 17-3-98 (rec. 2484/1997), 30-3-99 (rec. 2594/1998), 16-4-99 (rec. 2779/1998), 29-9-99 (rec. 4936/1998), 15-2-00 (rec. 2554/1999), 31-3-00 (rec. 2908/1999), 15-11-00 (rec. 663/2000), 18-9-01 (rec. 4007/2000) y las que en ellas se citan que, aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2104/1984, 2546/1994 y 2720/1998. - Todas ellas ponen de manifiesto ... que esta Sala ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada la causa de la temporalidad".

CUARTO. - Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, procede la estimación del recurso formulado. A este respecto hay que señalar que los motivos de tal conclusión son los siguientes:

Primero: El actor, en el periodo de 2004 a 2010, suscribió con la demandada siete contratos temporales, bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción -el último suscrito el 15 de noviembre de 2010 se transformó en indefinido el 1 de abril de 2011- sin que en los mismos constara la causa o la circunstancia que los justifica. Al no constar en los contratos, tal y como exige el artículo 3.2 a) del RD 2720/1998, la causa o la circunstancia que los justifica, es decir, al no identificar las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que motivan los mismos, el contrato ha sido celebrado en fraude de ley.

Segundo: La demandada no ha acreditado la naturaleza temporal de la prestación contratada, en cuyo caso no se considerarían celebrados los contratos en fraude de ley, por lo que la no justificación de la causa de la temporalidad acarrea la consideración de fraudulentos de los contratos suscritos.

Tercero: Los contratos temporales celebrados en fraude de ley se presumirán por tiempo indefinido, a tenor del artículo 15.3 del ET y 9.3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por lo que la contratación del actor es de carácter indefinido desde la suscripción del primer contrato el 15 de febrero de 2004.

Cuarto: El examen de los periodos en los que el actor ha estado contratado nos muestra que la duración de dichos contratos era de seis meses los cuatro primeros y de doce meses los restantes, que tenían una secuencia que se iba repitiendo -los tres primeros desde el 15 de febrero al 14 de agosto, los dos siguientes se iniciaron en octubre y los dos últimos en fechas diferentes, en abril y en noviembre, respectivamente-, sumando un total de 72 meses el tiempo en el que el actor estuvo contratado, en el periodo de 15 de febrero de 2004 a 14 de noviembre de 2011.

Quinto: La duración, contenido y secuencia de los sucesivos contratos del actor nos conducen, en aplicación de la doctrina de la Sala anteriormente transcrita, a resolver que la naturaleza de su relación laboral es la de indefinida, fijo discontinuo. En efecto, no se ha identificado en el contrato, ni tampoco se ha acreditado, la concurrencia de circunstancias excepcionales u ocasionales que justifiquen la contratación eventual por circunstancias de la producción, es decir la necesidad de trabajo, en principio, imprevisible y fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario se constata una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad.

Sexto: Al establecerse el inicio de la contratación indefinida, fijo discontinuo, en la fecha del primer contrato, el 15 de febrero de 2004, esta es la fecha a partir de la cual ha de computarse la antigüedad del actor".

STS 16/07/14 recurso 2352/13 Accidente de trabajo: Actividad laboral del mar, se aplica la presunción a lesión sufrida por el trabajador embarcado en un buque.

"2. Pues bien, con respecto al motivo de debate, sobre si es dable o no calificar como accidente de trabajo el sufrido por el trabajador demandante -marinero de altura, 2º oficial de puente- a bordo del buque en que prestaba servicios, durante un periodo de descanso, la respuesta, a juicio de la Sala, ha de ser afirmativa, como así se reconoció en vía administrativa por el INSS, y judicialmente en la instancia, y ello sobre la base de las consideraciones siguientes :

A) Como ha recordado la *sentencia más reciente de esta Sala de 27 de enero de 2014 (rcud. 3179/2012)*, con cita de la de 9 de mayo de 2006 (rcud. 2932/2004), "La definición de accidente de trabajo contenida en el art. 115.1 LGSS está concebida en términos amplios y como presupuesto de carácter general, en el número 1 del precepto, debe ser entendida de conformidad con el resto del artículo y con otras normas que han venido a desbordar aquella concepción del accidente de trabajo", recordando asimismo, que, "La doctrina de esta Sala que ha interpretado y aplicado el art. 115 LGSS, en sus distintos apartados es muy abundante, y aunque en todas las ocasiones ha resaltado la necesidad de que entre el trabajo y la lesión que sufra el trabajador sea apreciable un nexo de causalidad, afirmando en este sentido que no siempre el trabajo es la causa única y directa del accidente; pueden concurrir otras causas distintas, pero el nexo causal entre el trabajo y el accidente no debe estar ausente en ningún caso, como advierte la *sentencia de 7 de marzo de 1987*, A la luz de esa doctrina, la *sentencia de 15 de febrero de 1996* declaró que la presunción del número 3 del precepto estudiado cubre, no sólo los accidentes de trabajo en sentido estricto, sino también las enfermedades..." y que "Conforme a esa doctrina cabe afirmar que la calificación como profesional de un accidente depende de la concurrencia de los tres elementos a los que nos hemos referido: la lesión, el trabajo y la relación entre ambos elementos; sin embargo, las mayores dificultades surgen a la hora de precisar si concurre o no este último factor, señaladamente cuando la lesión no se origina directamente por el trabajo desarrollado, entrando entonces en juego la presunción del número 3 del precepto, presunción legal que, como declara nuestra *sentencia de 20 de marzo de 1997*, sólo alcanza a los accidentes ocurridos en el tiempo y en el lugar de trabajo, pues se entiende que los acaecidos en tales circunstancias, en principio, no se deben exclusivamente al azar, sino que el empresario es quien domina o debe dominar el medio en el que se desarrolla la actividad laboral y es su deber preservar la salud y la integridad física de los trabajadores. El art. 40 de la Constitución impone a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y, más en concreto y de manera específica, en la vertiente de la ejecución del contrato de trabajo, el art. 4.2, d) ET proclama el derecho de los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, y en forma aun más minuciosa y detallada la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que desarrolla el mandato del art. 40.2 de la Constitución y traspone a nuestro ordenamiento positivo la Directiva 89/391/CEE, regula todo lo referente a la seguridad y salud en el trabajo";

B) En esta misma *sentencia de 27 de enero de 2014*, se hacía referencia también al razonamiento contenido en la *sentencia que analizaba de 9 de mayo de 2006*, respecto a que, "Nuestra doctrina acerca de lo que, a estos efectos, pueda considerarse tiempo de trabajo ha estado guiada por el principio de un criterio flexible en los casos en los que el accidente

sobreviene en el lugar de trabajo; así, la *sentencia de 6 de octubre de 1983* consideró **lugar y tiempo de trabajo la situación en la que se encuentra un marinero que falleció mientras dormía en el camarote del buque en el que prestaba servicios, supuesto que guarda una significativa semejanza con el que ahora se analiza"**;

C) La *sentencia* aquí recurrida, para negar la calificación de accidente de trabajo, lo fundamenta en la doctrina de esta Sala contenida en las *sentencias de 06-03-2007 (rcud. 3415/2005)*, y *09-10-2009 (rcud. 1871/2008)*, que enjuiciaron supuestos de los denominados "accidentes en misión", doctrina conforme a la cual, en esencia, si bien "La noción de accidente en misión ha sido aceptada por la doctrina de esta Sala como una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa"... "Pero no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo, cuando ni es propiamente desplazamiento, ni tampoco realización de la actividad laboral"; es por lo que, concluye, en que "...no puede considerarse correcto el criterio que sostiene que durante todo el desarrollo de la misión el trabajador se encuentra en el tiempo y el lugar del trabajo, aunque se trate de periodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o de actividades de carácter personal o privado".

D) Lo cierto es, sin embargo, que como acertadamente se destaca por la entidad recurrente, en el caso aquí enjuiciado -actividad realizada por un trabajador en el mar- no se trata de una "misión" en el sentido de encargar a un trabajador que se desplace temporalmente a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual para realizar una prestación de servicios, sino que el trabajador en el momento de sufrir el evento lesivo se encuentra en el buque, y todas dependencias de éste, constituyen su centro de trabajo y al propio tiempo su domicilio, y cuyos trabajadores -todos ellos- aun cuando lógica y legalmente disfruten de periodos de descanso, están no obstante sujetos a una permanente disponibilidad, dependiendo de las contingencias -a veces imprevisibles- que pueden surgir en un buque, según se infiere, además, del contenido de los artículos 15 y siguientes del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y en concreto, del trabajo en el mar, todo lo que nos lleva a considerar, que la doctrina de esta Sala, en la que se fundamenta la *sentencia* recurrida, no es desde luego aplicable al trabajo en el mar, y en concreto, al presente caso;

E) Por el contrario, a tenor de lo anteriormente razonado, si guardaría semejanza el supuesto aquí enjuiciado con la doctrina de esta Sala contenida en las *sentencias de 19 y 22 de julio de 2010 (rcud. 2698/2009 y 4040/2009, respectivamente)*, que consideraron accidente de trabajo el evento lesivo sufrido por trabajadores -Conductores, que prestaban servicios en la actividad de transporte por carretera-, durante periodos de descanso, consideradas como "horas de presencia", en aplicación de la presunción del artículo 115.3 de la LGSS, y en virtud de la "disponibilidad" a la que hemos hecho referencia; y,

F) Pero, es que además, no es necesario siquiera acudir, aunque exista, a la analogía con estos casos, porque, como ya se ha subrayado anteriormente, esta Sala, ya de antiguo -*sentencia de 6 de octubre de 1983*- consideró como accidente de trabajo el fallecimiento de un marinero mientras dormía en su camarote. Esta *sentencia* citaba, a su vez, una anterior *sentencia de la Sala de 12 de febrero de 1981*, también sobre fallecimiento de un marinero y su calificación de accidente de trabajo, *sentencia* ésta, en la que ya se destacaba "la singularidad del trabajo en el mar", así como tras el examen de la normativa aplicable, "...obtener (de la misma) la distinción entre los conceptos de tiempo de trabajo y jornada efectiva de éste, limitada la última y sin limitación aquél, al existir la posibilidad de que en cualquier momento haya de ser prestada la efectiva actividad laboral...". Conviene igualmente señalar, que las especiales condiciones en que se realiza la actividad laboral en el mar, a los efectos de calificación jurídica de un evento dañoso sufrido por un trabajador en dicha actividad, como accidente de trabajo y la presunción legal de su existencia, se ha puesto también de relieve en la reciente *sentencia de esta Sala de 24 de febrero de 2014 (rcud. 145/2013)*, cuando destaca, en relación a un accidente sufrido por un trabajador, cocinero en un buque, que, "En el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala el accidente se produce en unas condiciones que guardan una íntima conexión con el trabajo. En efecto, no podemos olvidar la peculiaridad del trabajo del accidentado, cocinero en un buque, cuyo trabajo se desarrolla a bordo de la embarcación, que no sólo es el centro de trabajo, sino también el domicilio del trabajador durante todo el periodo que dura el embarque pues, aun cuando el barco ataque, el domicilio de los tripulantes continúa siendo el barco".

3. En definitiva, a tenor de todas las consideraciones y doctrina jurisprudencial expuesta, cabe entender que el accidente se produjo no solo en el lugar de trabajo, sino también en tiempo de trabajo, y que no se ha desvirtuado la presunción de laboralidad ex art. 115.3 LGSS, debiendo ser calificado el accidente como de trabajo y por ende, correcta la doctrina de la *sentencia* de contraste, y no la de la *sentencia* recurrida" /RL

NOSOTROS

les protegemos

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

Adaptando tu empresa a la Ley de Protección de Datos



Además incluimos servicios de

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

Tel.: 673.796.519

e-mail: valencia@prodasva.com

www.prodasva.org



El Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, cliente satisfecho de SISLEI gracias a su programa de gestión integrada SV-ERP

- Con el programa de gestión SV-ERP principalmente se ha creado una estructura básica de tareas, interrelacionadas entre sí, que ha mejorado el funcionamiento y la eficacia en las funciones de los puestos.
- Tras la implantación del nuevo software de gestión SV-ERP todas las bases de datos se encuentran unificadas, lo que asegura la coherencia de la información gestionada por los diferentes departamentos.

El Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia (COGRASOVA) es un cliente satisfecho de la empresa SISLEI, que ofrece soluciones de software para asesorías y PYMES, con la que colabora desde el año 1991. Concretamente, SISLEI ha implantado en el Colegio un sistema de gestión SV-ERP que ha solucionado y agilizado algunos procesos y trámites que explicamos en este artículo.

El punto de partida

Los problemas básicos que hicieron plantear un cambio en el sistema informático del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia venían derivados de la existencia de una base de datos independiente para cada uno de los servicios que ofrece el Colegio. Esto provocaba inseguridad respecto a la información disponible.

Además, la mayoría de las gestiones administrativas se realizaban manualmente, y eso derivaba en pérdida de tiempo en el registro, control y planificación de las tareas ordinarias de trabajo.

Respecto a la contabilidad, antes de instalarse la primera aplicación de SISLEI, los apuntes de los asientos se realizaban individualmente, las remesas, facturas y cobros, no se enlazaban automáticamente y, siendo estas las funciones principales de la gestión de la contabilidad, se perdía mucho tiempo en su mecanización.

Tal y como nos expone el personal de administración, “en secretaría se perdía tiempo buscando correos, cartas, escritos, información de colegiados, cursos... tanto en la base de datos como en su posterior búsqueda en los archivos del Colegio”.

Vemos, por tanto, que existían ciertos problemas que hicieron plantear un cambio en el sistema informático del Colegio, tales como bases de datos no interconectadas, muchas gestiones manuales, pérdida de tiempo con el registro documental físico o buscando otros papeles, necesidad de un mayor control, intentar evitar nuevas contrataciones para cada nuevo servicio del Colegio.

Los beneficios de la solución implantada por SISLEI

El programa de gestión implantado por SISLEI ha supuesto **ganar tiempo en la ejecución del trabajo, ya que con el programa se ha creado una estructura básica de tareas, la mayoría interrelacionadas entre sí, que ha mejorado el funcionamiento y la estructura en las funciones de los puestos, y que supone control y regulación del trabajo.**

“Antiguamente solo algunas personas del Colegio tenían acceso a la base de datos general, con lo que tenías que pedir el favor de que te buscaran algún tipo de información. **Ahora lo tienes todo a tu alcance en tu propio ordenador, sin necesidad de moverte de tu puesto de trabajo**”, nos explica el personal de administración del Colegio.

Respecto a las inscripciones en cursos de formación, anteriormente no había nada registrado en la base de datos; actualmente, **con la solución de SISLEI, tanto en la ficha del colegiado como en la ficha de un curso en concreto, se puede saber quién se inscribió, quién asistió o quién se ha encargado del pago, entre otros datos de utilidad.**

En las fichas personales de cada colegiado se tiene toda la información necesaria para su localización, la formación que ha realizado, los libros que se le han entregado, obsequios, menciones, escritos que ha enviado, incluso su fotografía para un fácil reconocimiento.

“Hemos cumplido la interconexión de bases de datos y podemos dar más servicios siendo el mismo número de personas. Hemos ganado tiempo y agilidad gracias al acceso a toda la información, tanto actual como de años atrás”, argumentan desde el Colegio.

La selección de un ERP (gestión integrada de facturación, administración, contactos, agenda compartida, etc.), en este caso **SV-ERP**, en el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, vino dada por la urgencia de cubrir varias necesidades:

- 1.- Se disponía de un programa de contabilidad y facturación que se adquirió para un entorno monopuesto y con una interfaz anticuada.
- 2.- El Colegio disponía de numerosas bases de datos, muchas de ellas no alojadas en los servidores. Cada departamento usaba sus propias bases de datos, lo que implicaba que no se actualizaban dichas bases de datos correctamente, no existían copias de seguridad de algunas de ellas y la información no se compartía. Era difícil, por tanto, cumplir con la protección de datos.
- 3.- Los avisos y mensajes entre el personal se hacían por teléfono o por correo electrónico, llevando cada cual su propia agenda.
- 4.- Los colegiados no podían ver online la información referente a los datos que el Colegio tiene sobre él/ella (datos personales, cursos realizados, cuotas, entre otros datos).

Tras la implantación del nuevo software de gestión SV-ERP

- 1.- Se dispone de un **software cliente-servidor**, es decir, un software multipuesto con una interfaz de ventanas, tipo Windows. **Cada usuario, según su perfil, puede acceder a determinados datos del programa.**
- 2.- **Todas las bases de datos se encuentran unificadas** en un mismo programa y un mismo servidor, por lo que todas están **actualizadas y con copia de seguridad diarias.**
- 3.- **A través del CRM es más sencillo gestionar todas las agendas**, programar citas, enviar avisos, etc.
- 4.- **Los colegiados, a través de la web, puede acceder a toda la información que el Colegio tiene sobre ellos.**
- 5.- **SV-ERP** facilitó el poder cumplir la **Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal** al agrupar todas las bases de datos en un programa, cumpliendo además todos los niveles de seguridad exigidos por dicha ley.

¿Por qué se eligió a la empresa SISLEI?

SISLEI ya era la empresa con la que el Colegio tenía contratado el **software de contabilidad y facturación y también su mantenimiento**. Por tanto, “entendimos que la migración de datos del antiguo programa al nuevo sería mucho más sencillo para ellos, así como la resolución de incidencias que pudiesen surgir durante el proceso de cambio”, explican desde COGRASOVA. “También fue fundamental la oferta que presentaron al Colegio y sobre todo por contar con **un equipo humano, ya sobradamente conocido por el Colegio, por su profesionalidad y eficacia**”, ha destacado el personal de administración del Colegio.



Programa de gestión SV-ERP



José Luis Coloma, Gerente de Sislei y Ricardo Gabaldon, Presidente del Colegio

Jornada Gestilex, una herramienta eficiente para la gestión laboral

El pasado 10 de diciembre se celebró en el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso sobre el manejo de la herramienta para la gestión laboral Gestilex, de SISLEI, así como del módulo WinCreta. El curso, al que asistieron más de 40 profesionales, fue impartido por David Lara (SISLEI) y se impartirá de nuevo en las instalaciones de SISLEI los días 18 de diciembre, 23 de diciembre y 13 de enero, de 11h a 13:30h.



Por otra parte, en la misma jornada técnica, el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, D. Vicente Escrivá Garcerán, y Luís Cravioto UAU del Sistema Red, realizaron una presentación del nuevo sistema de liquidación directa (Creta), definiendo el nuevo concepto de liquidación y el procedimiento de gestión, así como la estrategia y el calendario de implantación.



Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Diciembre 2014

Por fin tenemos reforma fiscal, superados todos los trámites parlamentarios, que afecta sobre todo al IRPF. Entramos en una síntesis de cómo queda la situación en los aspectos más inmediatos:

- Tipos máximo y mínimo.** Se reducen al 47 % (46 % den 2016) y al 20 % (19 % en 2016). Es decir, hasta los primeros 12.450 euros, Hacienda se queda con 20 céntimos de cada euro; y por encima de 60.000 euros de base, con 47 céntimos. Hasta ahora, los tipos máximo y mínimo venían a ser del 52 % y del 24,75 %.
- Tramos de la tarifa progresiva por escalones.** Se reducen también a cinco, con tipos escalonados del 20, 25, 39, y 47 % para 2015; para 2016, serán del 19, 24, 30, 37 y 45 %.
- Mínimos personales y familiares e indemnizaciones a familias numerosas.** El mínimo personal se incrementará de 5.150 a 5.550 euros; los mínimos familiares aumentarán hasta un 32%; y las familias numerosas o con hijos o ascendientes con discapacidad recibirán 1.200 euros, acumulables hasta 4.800 euros si suman varias de estas situaciones.
- Indemnización exenta por despido.** Terminadas las discusiones sobre este punto, se amplía a 180.000 euros y se permite la reducción del 30% incluso si la indemnización se percibe de forma fraccionada.
- Reducción por rentas irregulares.** Las recibidas en un año determinado, pero consecuencia de varios ejercicios, será del 30 % (hasta ahora era del 40 %).
- Alquileres de viviendas.** Se amplía al 60% la reducción por alquiler de vivienda para el arrendador; en cambio, la deducción

para inquilinos por alquiler de vivienda habitual desaparecerá, salvo para los contratos anteriores a 2015.

- Plusvalías por venta de viviendas.** Se suaviza la penalización tributaria en las plusvalías por venta de vivienda, al atenuar el efecto del coeficiente de abatimiento, de forma que las viviendas compradas antes de 1995 que se vendan por menos de 400.000 euros evitarán la subida impositiva.
- Renta del ahorro.** La tributación por los rendimientos del ahorro bajará a una horquilla del 20% al 24% en 2015 y del 19% al 23% en 2016. Las plusvalías producidas en menos de un año, que tributaban al tipo marginal del contribuyente y pasarán a hacerlo a los tipos del ahorro.
- Exención por dividendos.** La hasta ahora existente, que llegaba hasta los 1.500 euros, queda suprimida.
- Retenciones.** En 2015 se reducirá, en general, del 21% al 19% el porcentaje de retención e ingreso a cuenta aplicable a profesionales y autónomos, y se rebajará en 2016 hasta el 18% de retención e ingreso a cuenta para estos rendimientos.
- Módulos.** El sistema se limitará a 150.000 euros de ingresos y 150.000 euros de gasto, y quedarán excluidos los autónomos que facturen menos del 50% a personas físicas. Criterios algo distintos en agricultura y ganadería.
- Tipos del Impuesto sobre Sociedades.** El tipo se reducirá del 30% al 28% en 2015 y al 25% en 2016, salvo para las entidades de crédito y las empresas dedicadas a la exploración, investigación y explotación de hidrocarburos. /RL

Bolsa de Trabajo

Noviembre/Diciembre 2014



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
42/14	4/NOVIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	14
43/14	4/NOVIEMBRE	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	52
44/14	5/NOVIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	39
45/14	11/NOVIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	38
46/14	11/NOVIEMBRE	TECNICO/A EN GESTIÓN DE PERSONAL	EMPRESA SECTOR LOGÍSTICO	17
47/14	21/NOVIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	19
48/14	1/DICIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	44
49/14	2/DICIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL EXPERTO EN CONTABILIDAD	GRADUADO/A SOCIAL	26



antea

**COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

MÁS DE
25
SEDES
15.000
CLIENTES
+
DE **2.000**
COLABORADORES



SEDE VALENCIA
C/ OLLER, 13 - NAVE 11
P.E. TACTICA
PATERNA - 46980



 **902 36 40 70**
www.anteaprevencion.com



JUSTICIA

¿AÚN NO CONOCE SANTANDER JUSTICIA?

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

Descubra todas las ventajas.



Queremos
ser tu banco

 **Santander**
un banco para tus ideas

bancosantander.es
bsan.mobi