

RL/86

Octubre 2013 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Isabel Moreno

Magistrada de la Sala de lo Social del TSJCV

“Aunque la crisis vaya desapareciendo, no lo hará en igual medida la conflictividad laboral”

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

HA LLEGADO NUESTRO MOMENTO

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

Practicum

Práctica para tu práctica

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

¿Qué ventajas me ofrece **Practicum**?

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

LEX NOVA



THOMSON REUTERS™

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

 /LexNova  @E_LexNova



04_reportaje

Isabel Moreno. Magistrada de la Sala de lo Social del TSJCV.

07_información colegial

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

12_aula técnica

Los grupos de empresa ante el despido objetivo.

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Cuadro resumen de la ley de apoyo a los Emprendedores y su internacionalización.

15_noticias sociolaborales

16_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

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

23_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

23_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

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

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.ipigrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Isabel Moreno

Magistrada de la Sala de lo Social del TSJCV

“Los Graduados Sociales, con su labor, deben evitar la utilización innecesaria del proceso judicial”

La Sala de lo Social es, en cierta medida, un termómetro de lo que sucede en la sociedad, ¿comparte esta afirmación?

Desde luego considero que las resoluciones que dictan los órganos que componen la jurisdicción social, dan cuenta de lo que esta sucediendo en la sociedad en cada momento. La agilidad del procedimiento que utilizamos, ha permitido dar una pronta respuesta a los conflictos que surgen en las relaciones que el ciudadano, tanto en el plano individual como en el colectivo, mantiene con otros ciudadanos y con la administración, de manera que de la simple lectura de nuestras resoluciones se extraen parámetros económicos, sociológicos... y de todo orden que permiten medir el grado de evolución de nuestro país en todas estas cuestiones y que sientan las bases para que el legislador, en función de su política legislativa y situación económica de cada momento, confeccione y modifique las normas que regulan la convivencia en los ámbitos laboral y de seguridad social que junto con el administrativo y sancionador conforman la materia propia de nuestra competencia.

¿Qué le dice ese termómetro actualmente?

Como ciudadana observo que la globalización a todos los niveles, económico, tecnológico, cultural o financiero ha impuesto un cambio en el sistema productivo que todavía no ha concluido, y que pasa por revisar el modelo educativo, cultural y social. La crisis económica ha incidido en la regulación actual del mercado de trabajo, la negociación colectiva, pensiones, estructura de la administración, sociedades de capital y demás personas jurídicas ordenando su responsabilidad. Toda la normativa, dictada para encajar la crisis económica está produciendo un cambio sociológico notable que se manifiesta en el modelo de integración del individuo en la sociedad y en la estructura misma de la unidad familiar, propiciando el auto empleo, el ahorro para completar las pensiones etc.... En definitiva, la convulsión de valores y en general de los cimientos sobre los que se venía asentado nuestro sistema nos ha obligado a iniciar un camino de cambio para la integración de todas estas cuestiones que afectan al individuo y sus relaciones con el medio; camino que va a seguir produciendo cambios en la política formativa, el empleo, las

pensiones y la familia como piedras angulares cuyo correcto ensamblaje determinará el éxito del nuevo sistema productivo que iremos dibujando de la mano del resto de los países de nuestro entorno, teniendo en cuenta el resto del mundo.

¿Qué asuntos son los que más se repiten en la Sala de lo Social del TSJCV?

La Sala de lo Social, resuelve los recursos de suplicación contra las sentencias y determinados autos que en única instancia dictan los jueces de lo social, y conoce de los procesos de ámbito autonómico. La Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, que amplía la competencia de los Juzgados de lo Social y de la propia Sala, ha tenido una incidencia notable en el número de asuntos y de procesos, así como en su complejidad, de modo que en general, en cuanto al número, los recursos de suplicación han bajado y los procesos se han multiplicado (ERES colectivos, sanciones etc), siendo la complejidad en ambos mucho más elevada como resultado de la modificación constante de la normativa que regula la materia de nuestra competencia.

Los asuntos repetitivos entendidos como los que accedían a la jurisdicción con una problemática idéntica que se resuelven por remisión a lo ya decidido prácticamente no existen o, si se dan, lo son en número muy inferior a periodos anteriores.

Por materias, sigue siendo la Seguridad Social la que acapara el mayor número de asuntos por lo que se refiere al recurso de suplicación, sobre todo prestaciones de invalidez, jubilación, viudedad y desempleo, cuya regulación se ha modificado recientemente, en el sentido de dificultar su acceso, introduciendo requisitos nuevos o conceptos y escalas transitorias desconocidas hasta ahora en la resolución de estos asuntos.

En los procesos, el número y complejidad de los ERES colectivos, destaca en la actual labor resolutoria de la Sala.

Son mínimos todavía los procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social no prestacionales, aunque se han planteado cuestiones de competencia funcional con los juzgados de lo social con relación al órgano que dictó el acto impugnado.

No tenemos todavía una estadística fiable de la incidencia que la Ley de Tasas ha podido tener en la interposición de recursos de suplicación. De cualquier forma conviene recordar que el Tribunal Supremo en el Acuerdo del Pleno no jurisdiccional de la Sala Cuarta de 5 de junio de 2013, tras exponer las razones que fundamentan su decisión, acordó que no eran exigibles las tasas al trabajador, ni al beneficiario de la seguridad Social, ni al funcionario o personal estatutario, que interpongan recursos de suplicación o de casación en el Orden Social, ni siquiera respecto de recursos interpuestos con anterioridad al RDL 3/2013.

¿Cree que el fin de la crisis se hará visible cuando decaiga la conflictividad laboral?

La crisis produce conflictividad laboral, y cuando la crisis finalice sin duda la conflictividad laboral será menor; pero hay que tener en cuenta que en nuestro país es previsible que aunque la crisis económica vaya desapareciendo, no lo hará en igual medida la conflictividad laboral, ya el desempleo tiene dimensiones que difícilmente van a poder ser embebidas. Nuestra economía se apoyó mucho tiempo en la construcción y la hostelería, nuestros trabajadores tienen un bajo nivel formativo o no encuentran ubicación en nuestro mercado de trabajo, y tras la burbuja inmobiliaria solo el turismo y la exportación han permitido salir de la recesión; si a ello añadimos que los bancos pese a su recapitalización



6_reportaje

no están inyectando en el mercado la financiación necesaria, fácilmente se llega a la conclusión de que seguirá produciéndose conflictividad laboral.

De cualquier forma la conflictividad laboral, en su justa medida es necesaria y siempre ha ayudado a conseguir una regulación justa equilibrada del mercado de trabajo.

La conflictividad laboral entendida como conflictividad judicial es necesario que disminuya, con la utilización de instrumentos que eviten el proceso. El recurso a la vía judicial en una sociedad responsable debe limitarse a la interpretación de las normas y a su aplicación forzosa.

¿Cómo ha influido la Reforma Laboral en los asuntos de la Sala de lo Social del TSJCV?

Los Jueces y Magistrados, en el ejercicio de la jurisdicción, aplicamos las leyes que en cada momento están en vigor. La Reforma Laboral ha supuesto un cambio normativo importante sobre todo en lo que se refiere al despido objetivo, colectivo y a las modificaciones de las condiciones de trabajo, y desde luego nuestras resoluciones acoplándose a la reforma han cambiado decisiones anteriores para adaptarlas a la nueva regulación, lo que ha supuesto un mayor esfuerzo y dedicación al estudio de Jueces y Magistrados.

¿Qué pide a los Graduados Sociales ante una situación como la actual?

Los Graduados Sociales tienen una importante labor que realizar en la situación actual. Como profesionales en el campo de la relaciones laborales y de seguridad social y asesores de empresas y particulares deben llevar a cabo una labor mediadora que evite la utilización innecesaria del proceso judicial. La formación continuada en el estudio de la normativa es imprescindible. Me consta que los Graduados Sociales tienen una elevada cualificación y que a través del Colegio celebran importantes encuentros formativos para reciclar su formación. Considero que es en esta labor, que ya realizan, donde deben seguir poniendo el acento.

¿Qué papel cree que corresponde a estos profesionales en la coyuntura actual?

Como he mencionado, partiendo de la formación constante, el papel de los Graduados Sociales debe seguir siendo el



de asesoramiento y mediación. Sé que estos profesionales participan en la adaptación de las empresas a la nueva normativa, y que están pendientes de actividades innovadoras en relación con la introducción de la Reforma Laboral. El papel que les corresponde realizar en la coyuntura actual debe ir dirigido a la adaptación de las empresas para mejorar el modelo laboral.

La opinión que tengo de los Graduados Sociales, obtenida de forma directa a través de la intervención en procesos judiciales y de las amables invitaciones que he recibido del Colegio para participar en encuentros formativos es inmejorable, tanto desde el punto de vista profesional como humano. Se trata de unos profesionales, en general responsables y perseverantes en la defensa de las cuestiones que se les encomiendan y que como colectivo están perfectamente organizados como lo demuestra la consecución de todos los objetivos que se han propuesto, entre los que destaca la intervención en la tramitación del recurso de suplicación. /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**

Octubre

II DESAYUNOS DE TRABAJO

Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral

25 de Octubre, 15 de Noviembre y 13 de Diciembre

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar*****

(C/ Navarro Reverter, 14 - Valencia)

Colegiados: 35€ (incluye desayuno)

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

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

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

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

7ª Sesión: Principales particularidades de la Jubilación anticipada

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



noviembre

CURSO NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (nivel I)

4, 6, 11, 13, 18, 20 y 21 de Noviembre

De 16 a 20 h.

Colegiados y estudiantes 90€

Aulario del Colegio. Grabador Esteve, 4 - 1ª Valencia

Dª. Ana Parreño Patón, Graduado Social. Licenciada

COLABORA: SERVISOFIT

CURSO EN ALTA MEDIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL

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

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

Salón de Actos del Colegio.

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

Colegiados: 480€. Otros: 800€

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dª. Mª. Jesús Fabregat, Abogada. Mediadora.

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

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

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

CURSO NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (nivel II)

25, 26 de noviembre, 2, 3, 9 y 10 de diciembre

De 16,30 a 19,30 h.

Aulario del Colegio. Grabador Esteve, 4 - 1ª Valencia

Colegiados y estudiantes: 90€

Dª. Mª Eugenia Gómez de la Flor García, Graduado Social. Licenciada en Ciencias del Trabajo y Abogado

COLABORA: SERVISOFIT

CUESTIONES SOBRE DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL Y DERECHO PROCESAL LABORAL



Entre los pasados días 16 y 23 de septiembre se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso sobre Derecho Administrativo Laboral y Derecho Procesal Laboral.

Los ponentes fueron Jorge Muñoz Gil, Jefe del Área de Trabajo de la Delegación de Gobierno de la Comunidad Valenciana, Carlos Muñoz Gil, Abogado de la Generalitat Valenciana, José Manuel Jimeno Montesa, Director de la Administración de la Seguridad Social núm. 6 de Valencia, Miguel Ángel Cervera Tortosa, Abogado de la Generalitat Valenciana y Daniel Micó Bonora, Abogado del Ayuntamiento de Valencia.

El curso, organizado por el Colegio contó con la colaboración de la Asociación Valenciana de Técnicos de Personal de la Administración Local y fue inaugurado por el Presidente Ricardo Gabaldón.

Próximamente * actividades formativas

OFERTA ESPECIAL

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

25%
descuento

**Renovación
del permiso
de conducir**

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

**CERTIFICADOS
MÉDICOS**

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

Oferta extensible a familiares (presentar carnet de colegiado)

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

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



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

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



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

Actos Institucionales 2013

29 de Noviembre de 2013

El próximo día 29 de noviembre de 2013, el Colegio celebra los Actos Institucionales con el Solemne Acto de Jura Profesional, Mención Especial a los mejores Expedientes Académicos del Grado en Relaciones Laborales, de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de Valencia, entrega de Mención Honorífica de Plata a los 15 años de colegiación ininterrumpida, entrega de la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro, por los 20 años de colegiación, entrega de la Mención Honorífica de Oro a los 25 años de colegiación ininterrumpida, Mención Honorífica de Platino a los 50 años de colegiación ininterrumpida.

En estos Actos, como es habitual, contaremos con la presencia de destacadas Autoridades de la Judicatura y de la Administración tanto Central como Autonómica, además de representantes de distintas entidades que durante todo el año han estado colaborando en el desarrollo de las actividades del Colegio.

Participación que, en el caso de estos últimos, tiene un aspecto destacable, y es que todos lo harán aportando importantes obsequios, que se sortearán entre los asistentes.

Se clausurarán con la ya tradicional Cena de Hermandad, que anualmente celebramos y la entrega de Premios Æquitas 14ª Edición.

PROGRAMA

19.00 horas. Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia.- Avda. del Saler, nº 14 – Valencia

Entrega a los mejores Expedientes Académicos del Grado en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia.

Solemne Acto de Jura Profesional de los nuevos colegiados que han causado alta como Ejercientes durante el presente año.

Entrega de Menciones Honoríficas de Plata a los compañeros que cumplen 15 años de colegiación ininterrumpida.

Entrega de la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro, por los 20 años de colegiación

Entrega de Menciones Honoríficas de Oro a los compañeros que cumplen 25 años de colegiación ininterrumpida.

Entrega de Menciones Honoríficas de Platino a los compañeros que cumplen 50 años de colegiación ininterrumpida.

Cena de Hermandad

21.30 horas. Salón del Hotel Westin Amadeo de Saboya, 16, 46010 Valencia

Entrega de los Premios Æquitas 2013

Fiesta.- Sorteo y Entrega de Regalos.

Desayunos de trabajo

PRINCIPALES NOVEDADES REFORMAS JURÍDICAS – LABORALES EN LOS DIFERENTES ASPECTOS Y CUESTIONES PRÁCTICAS DE LA NEGOCIACIÓN EN LA EMPRESA

El pasado 27 de septiembre se llevó a cabo la cuarta sesión de los II Desayunos de Trabajo sobre temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral. En esta ocasión se analizaron las principales novedades de la Negociación en la empresa.

El ponente fue 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 organizado por el Colegio con la colaboración de la Academia La Glorieta, se llevó a cabo en el Hotel Hospes Porta de la Mar.

José Molina, Vicepresidente 2º fue el encargado de inaugurar la sesión.



XV CURSO INTENSIVO DE DERECHO PROCESAL LABORAL



Del 24 de septiembre al 15 octubre se celebra en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el XV curso teórico-práctico sobre Derecho Procesal Laboral.

El curso cuenta como ponentes con Miguel Ángel Beltrán Aleu, Magistrado – Juez del Juzgado de lo Social nº. 1 de Valencia, José Ramón Hernández Dolz, Magistrado – Juez del 00 Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia, Sagrario Plaza Golvano, Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia, Lorenzo Navarro Lorente, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia. Como coordinadora actúa Isabel Manglano Díe, Secretaria Judicial del Decanato Juzgados de Valencia.

La inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón.

LA BOLSA DE EMPLEO DEL COLEGIO A TRAVÉS DE TWITTER



La Bolsa de Empleo del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, publicará a través del perfil que el Colegio dispone en la red social Twitter: **@cograsova_es**, las novedades que van apareciendo en el servicio. De este modo, todos los interesados, reciben información de manera inmediata sobre las ofertas de trabajo a las que pueden acceder. Además, las empresas llegarán de una forma más sencilla a los candidatos, colegiados en búsqueda de empleo. Con la utilización de esta red social se aportará visibilidad al Colegio y a su bolsa de empleo.

EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA PONE EN MARCHA UN SERVICIO DE FORMACIÓN ONLINE



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, fiel a su compromiso de aportar valor a sus colegiados y con la intención de seguir ofreciendo nuevas herramientas para la formación continua de sus profesionales, ha puesto en marcha un servicio de formación online.

Así, el Colegio tiene ya una web propia de formación —a la que se puede acceder desde el apartado 'Formación' de www.cograsova.es o directamente desde www.cograsovaformacion.com— y una aplicación para dispositivos móviles iOS y Android. El APP se puede descargar de forma gratuita buscando 'Cograsova' en las tiendas de aplicaciones o accediendo a la web, donde está disponible para cada sistema operativo en descarga directa o a través de códigos QR.

La primera conferencia transmitida a través de este servicio, que resultó un éxito, fue la jornada sobre el Real Decreto-Ley 11/2013 sobre Novedades Laborales a cargo de Carlos L. Alfonso Mellado.

Con este servicio el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ofrece la posibilidad de seguir online las jornadas, cursos y conferencias que organiza. De la mano de las nuevas tecnologías, se da un salto para que los eventos formativos destinados que se vienen celebrando estén al alcance desde cualquier ordenador, tableta o teléfono móvil.

En el apartado 'Formación' de la web y el APP se encuentra el listado de las charlas, cursos y conferencias disponibles. Por otro lado, en la sección 'Noticias' se informa de todos aquellos eventos formativos que se transmitirán próximamente, así como de la actualidad del colectivo.

Se ofrece de esta forma una nueva herramienta para que los colegiados puedan complementar su asistencia a las jornadas con la posibilidad de volver a escuchar las clases o los momentos de éstas que deseen repasar. Al mismo tiempo, será posible descargar todo el material didáctico necesario para seguir los cursos. El servicio estará también disponible para aquellos que prefieran participar únicamente a distancia.

El Colegio irá informando puntualmente de las charlas, cursos, conferencias y jornadas que estarán disponibles en esta plataforma, así como de las condiciones de acceso a las mismas. Por su parte, el servicio de noticias se renovará permanente permitiendo a los colegiados tener al alcance de sus dispositivos móviles las últimas novedades relacionadas con la profesión.

Esta iniciativa se enmarca en la apuesta de la Junta de Gobierno por la formación y las nuevas tecnologías, un compromiso renovado en las pasadas elecciones para aportar valor al Colegio, los colegiados y la profesión.



VII JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES

Los días 7 y 8 de noviembre el Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia albergará las VII Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales en las que el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia volverá a contar con importantes ponentes para abordar la actualidad del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Entre los ponentes se encuentran especialistas de renombre como Ángel Blasco Pellicer, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Politécnica de Valencia; Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia; Gemma Fabregat Monfort, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia o Remedios Roqueta Buj, Directora del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Valencia.

También participarán especialistas de la talla de M^a. Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo; Carmen Salcedo Beltrán, Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia; Miguel Ángel Beltrán Aleu, Magistrado—Coordinador del Juzgado de lo Social núm. 1; Salvador Vilata Menadas, Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia; Andrés Ramón Trillo García, Letrado Jefe del Servicio Jurídico, Dirección General del INSS; Eduardo Sansano Hueso, Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo, Funcionario de carrera del Estado – Seg.Social, Técnico Superior y Experto Internacional en Relaciones Industriales; Juan López Gandia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la S.S de la Universidad Politécnica de Valencia; y Bernardo Castelló Enguix, Director Provincial de TGSS e INSS de Castellón.

Como en las seis ediciones anteriores, Valencia se convertirá estos días en un foro de reflexión sobre el mundo del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

SÉPTIMAS JORNADAS VALENCIANAS DE RLL 7 y 8 de Noviembre de 2013. Ciudad de la Justicia

JUEVES 7

08'30h ACREDITACIÓN

09'30h INAUGURACIÓN

10'00 a 11'00h PONENCIA INAUGURAL

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

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

11'00 a 11'30h PAUSA

11'30 a 13'00h

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

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

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

13'00 a 14'00h

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

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

14'00 a 16'00h PAUSA

16'00 a 17'00h

4) NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL, EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN Y FOMENTO DE EMPLEO. LEY 14/2013 APOYO A LOS EMPRENDEDORES

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

17'00 a 18'00h

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

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

18'00 a 19'00h

6) MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS, REDUCCIÓN DE JORNADA.
Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu, *Magistrado – Coordinador del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valencia.*

VIERNES 8

09'30 a 10'30h

7) CONCURSO Y RELACIONES LABORALES.

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

10'30 a 11'00h PAUSA

11'00 a 13'00h MESA REDONDA

8) REFORMA SEGURIDAD SOCIAL – JUBILACIÓN

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

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

Ilmo. Sr. D. Bernardo Castelló Enguix, *Director Provincial de la TGSS e INSS de Castellón*

13'00 a 14'00h

9) FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sr. D. Andrés Ramón Trillo García, *Letrado Jefe del Servicio Jurídico, Dirección General del INSS del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

14'00h CLAUSURA

CUOTA

- Colegiados: 15€

- Alumnos Universitarios: 43€ (2 créditos (28€ tasas univ. + 15€))

- Otros: 60€

COLABORAN: Univ. Valencia Facultad Ciencias Sociales / Univ. Valencia Facultad de Derecho / Generalitat Valenciana Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo / Generalitat Valenciana Conselleria de Justicia / Consejo General del Poder Judicial / Ciutat de la Justicia / Academia La Glorieta / Banco Sabadell / Grupo Santander / Sage / Wolters Kluwer / Lex Nova Thomson Reuters / Edic. Francis Lefebvre.

LOS GRUPOS DE EMPRESA ANTE EL DESPIDO OBJETIVO



Andrés González Fernández
Abogado y Graduado Social

Habitualmente se comentan en las revistas especializadas, sentencias dictadas por el Tribunal Supremo o por los Tribunales Superiores de Justicia, dada la relevancia de éstas, olvidando en numerosas ocasiones el criterio judicial de los órganos de justicia inferiores que sin duda constituyen las bases que soportan tales sentencias. Esto nos priva de estudiar el origen de las declaraciones que con posterioridad pasan a ser parte de la jurisprudencia, en especial por cuanto que la referencia a éstas se hace a modo de resumen en aquellas sentencias dictadas por los órganos superiores.

Merece pues a mi juicio, contemplar el criterio judicial de las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social, tanto por su proximidad como por su contenido. En este sentido, traigo aquí el presente comentario, referido al tema de referencia, en relación a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Valencia el pasado mes de mayo, donde se abordan de forma contundente diversas cuestiones cuyo conocimiento por parte de los profesionales concurrentes en la jurisdicción social, considero de su interés.

Veamos, el proceso derivado de despidos objetivos por causas económicas, determinó la demanda frente a 16 empresas codeemandadas al considerar las demandantes que venían trabajando para un grupo empresarial y que todas sus integrantes eran responsables del despido y del pago de las indemnizaciones no abonadas; búsqueda pertinente pues buena parte de ellas estaban en concurso, adivinándose un final negativo.

Pues bien, con independencia de otros aspectos de interés que no se abordan en este trabajo por su necesaria limitación, examinaremos aquello concerniente a la doctrina referida a los grupos de empresa, si bien haciendo una breve referencia al criterio de “razonabilidad” en estos despidos, que el juzgador entiende vigente a la vista de lo dispuesto en la Ley 3/2012, frente al criterio que parece derivarse de la propia norma en cuanto a la limitación al juzgador de entrar a conocer de tal “razonabilidad” y por la supuesta obligación de éste de centrarse exclusivamente en la acreditación de los hechos indicados en la carta de despido. Limitación que a quien escribe este comentario le parece, como poco, incongruente con la función de juzgar, y ello aún más si se olvida el otro criterio que debe acompañarse al anterior de “proporcionalidad”.

En cuanto a los grupos de empresa se refiere, la sentencia viene a recabar los indicadores de su existencia, si bien puntualizando que la mera existencia de tal grupo no permite responsabilizar a

todas las empresas de los efectos de los despidos practicados, ya que para que pudiera darse la obligación solidaria es necesario que el grupo haya actuado en fraude de ley, abusando de la personalidad jurídica de cada una de las empresas en perjuicio de los trabajadores, es decir, actuando en fraude de ley y no cuando se actúe conforme a derecho. Por ello, la sentencia traída aquí no condena a todas las empresas del grupo empresarial, pese a reconocer su existencia.

Ahora bien, teniendo en cuenta la prestación sucesiva de las actoras, pasando de unas empresas a otras, en relación a parte de las codeemandadas, permite considerar a los efectos pretendidos que al menos éstas deben responder solidariamente de los despidos practicados.

Y así, si las cartas de despido contenían datos referidos exclusivamente a la última de las empleadoras, no cabe duda que las despedidas no han tenido cabal y suficiente información de las causas del despido, por lo que éste merece la consideración de improcedente al no haberse trasladado la información económica de todas ellas configuradoras del grupo empresarial responsable.

Si bien tal declaración resuelve la demanda a los efectos jurídicos derivados de la declaración de improcedencia de los despidos, el juzgador añade otra causa de tal declaración que merece especial comentario.

Así es, se refiere en sus razonamientos al hecho de que las actoras estaban siendo afectadas en la fecha del despido por un ERE de reducción de jornada por causas económicas, lo que induce a reiterar la improcedencia de los despidos al considerar que a falta de nuevos hechos justificativos del despido, no es permisible que por una misma causa primero se toma la medida citada de reducción de la jornada, para después con la misma base argumental proceder a los despidos objetivos impugnados; y de esta forma si existía un acuerdo con las despedidas para reducir su jornada de trabajo, no puede la empleadora vulnerar lo pactado con el uso de otras medidas como los despidos realizados que suponen de hecho una actuación fraudulenta de la empresa.

Como puede verse, además de reiterar la doctrina sobre los grupos de empresa con los matices apuntados, se resuelve de forma clara y diáfana las consecuencias legales relativas a la coincidencia de medidas laborales sobre una misma base u origen, cuando las primeras cronológicamente llevadas a cabo se ven interrumpidas por otras de mayor intensidad sin acreditarse nuevas razones para ello. /RL

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Amparo Esteve Segarra

Profesora Titular de Universidad. Universitat de València. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN O RETIRO EN EL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS Y TRABAJO PRODUCTIVO¹

Una de las novedades de impacto en el sistema de Seguridad Social es un nuevo régimen de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo. La nueva regulación ha venido establecida con carácter general por el Real Decreto Ley 5/2013, que en su disposición adicional segunda regula su aplicación en el régimen de clases pasivas, que se rige por su normativa específica. El presente artículo pretende analizar cuál es la regulación específica de la compatibilidad o incompatibilidad de las pensiones de jubilación en dicho régimen especial con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

El llamado régimen de clases pasivas reconoce pensiones vitalicias a determinados funcionarios incluidos en alguno de los Regímenes Especiales de la función pública —y por tanto, no integrados en el RGSS— que abandonasen el servicio activo. Concretamente, tiene por objeto garantizar al personal funcionario incluido en el mismo la protección frente a los riesgos de vejez, IP y muerte y supervivencia. Tras la integración obligatoria en el RGSS a efectos de la protección otorgada en el sistema de Clases Pasivas, de los funcionarios que acceden a dicha condición a partir de 1 de enero de 2011, el Régimen de Clases Pasivas está destinado a extinguirse, manteniéndose transitoriamente únicamente para los colectivos adscritos al mismo con anterioridad a dicha fecha (art. 20 y DT 4ª RDL 13/2010). La regulación básica se contiene en el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (en adelante, TRLCPE).

La percepción de las pensiones de jubilación o retiro de Clases Pasivas ha sido tradicionalmente incompatible con el desempeño de puestos de trabajo en el sector público, salvo algunas excepciones como la del profesor universitario emérito, conforme a la DA 9ª Ley 53/1984, o el desempeño de cargos electivos como miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales, cuando el receptor de pensión de jubilación no preste servicios en régimen de

dedicación exclusiva ni perciba retribuciones periódicas por el desempeño de estos cargos ex art. 5 Ley 53/1984). La inicial incompatibilidad que se ceñía a los puestos de trabajo en el sector público constituía una ventaja de los funcionarios, al permitirse la compatibilidad de la pensión de jubilación con el ejercicio de una actividad profesional privada, a diferencia de las pensiones del RGSS o del RETA. Esta desigualdad fue corregida, pues posteriormente también se previó la incompatibilidad de la pensión de jubilación en el RCP con el ejercicio de una actividad por cuenta propia o ajena que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social (art. 33 TRLCPE). Esta regla fue añadida por la DA 16 de la Ley 2/2008, y no afecta a las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2009. Tampoco afecta a las pensiones en favor de alumnos de centros docentes militares de formación, ni a las pensiones por inutilidad para el servicio causadas por el personal militar que no tenga adquirido el derecho a permanecer en las Fuerzas Armadas hasta la edad de retiro, reguladas, respectivamente, en los arts. 52.3 y 52 bis. 2 TRLCPE y en las normas de desarrollo reglamentario (art. 9.2 RD 710/2009).

Dos excepciones se establecen a dicha incompatibilidad. La primera está prevista para casos de jubilación forzosa por cumplimiento por el funcionario de la edad legal prevista. Es la llamada jubilación flexible que novedosamente se introduce en el RCP por el RDL 5/2013 y queda sometida a los siguientes requisitos: a) acceder o haber accedido a la pensión de jubilación a una edad coincidente al menos con la edad de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios; b) haber alcanzado el 100 por 100 como porcentaje aplicable al haber regulador a efectos de determinación de la cuantía de la pensión. En este caso, la cuantía de la pensión que se percibe en caso de desempeño de una actividad compatible es del 50 por 100 del importe resultante del reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procediera, el límite máximo de pensión pública (art. 33 TRLCPE)./RL

¹ Una segunda vía de compatibilidad de actividad y pensión de jubilación está limitada a los supuestos de percibo de la pensión de jubilación o retiro por IP para el servicio, cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio. La compatibilidad debe solicitarse expresamente conforme al procedimiento previsto en los arts. 11 y ss. RD 710/09, exigiéndose que la actividad que se pretende compatibilizar sea distinta de la que el funcionario venía realizando para el Estado, entendiéndose por actividad distinta, a tenor del art. 10 RD 710/2009, «aquella en que las tareas a realizar no guarden semejanza con las funciones realizadas por el funcionario, en razón de su pertenencia al Cuerpo, Escala, plaza o categoría en que fue declarado jubilado o retirado». De admitirse la compatibilidad, la pensión de jubilación o retiro se reducirá al 75 por ciento (si tuviera más de 20 años de servicios efectivos al Estado) o al 55 por ciento (si el interesado hubiera cubierto menos de veinte años de servicios efectivos al Estado).

La percepción de las pensiones afectadas por una situación de incompatibilidad quedará en suspenso por meses completos el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte al reconocimiento de las actualizaciones que correspondan, una vez rehabilitado el pago de la pensión (art. 33 TRLCPE). La eventual obligación de reintegro de percepciones indebidas se regula por el RD 1134/1997, de 11 de julio.

No se admiten otros supuestos de compatibilidad fuera de los dos casos mencionados, empero, en la práctica lo que se dilucida es cuándo se produce una situación de incompatibilidad prohibida con la pensión de jubilación o retiro. La cuestión se resuelve sobre la base de qué se entienda por el ejercicio de una actividad por cuenta propia o ajena que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social. En cuanto al concepto de trabajador por cuenta ajena ha de entenderse que se reúnan los caracteres que den lugar a la inclusión como tal en el correspondiente RGSS. En relación con trabajos por cuenta propia, recuérdese que el art. 2.1 del Decreto 2530/1970 considera como trabajador autónomo, en principio a quien realiza de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, excluyéndose pues las actividades puramente recreativas o benéficas. De estas exigencias, las más problemática es la de que el trabajador autónomo o por cuenta propia ha de desarrollar su actividad de forma habitual o continuada, lo cual permite excluir del Régimen especial a las personas que se dedican ocasionalmente a la realización de determinadas actividades. Ante las dificultades de constatación de la habitualidad en el tiempo, los Tribunales han acudido al montante de los ingresos económicos que superen el importe del salario mínimo interprofesional, no solamente para el supuesto de subagentes de compañías de seguro, sino en relación con otras profesiones como la de vendedor ambulante, masajista o taxista (STS 20-3-2007, recud. 5006/2005, STSJ del País Vasco de 3-6-2003 y STSJ Cataluña de 26-9-2000).

En fin, no está de más señalar que tradicionalmente las pensiones de jubilación o retiro han sido plenamente compatibles con las indemnizaciones por el cese del funcionario. Sin embargo, en la actualidad, las pensiones de jubilación o retiro de Clases Pasivas o de cualquier régimen de Seguridad Social son incompatibles con las pensiones indemnizatorias, las prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica por el cese en el sector público (art. 1.2 RDL 20/2012).

CUADRO RESUMEN DE LA LEY DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES Y SU INTERNACIONALIZACIÓN (Aspectos laborales y de Seguridad Social)

ÁREA	OBJETIVO DE LA LEY DE EMPRENDEDORES	MEDIDA ADOPTADA	PRECEPTO DE LA LEY DE EMPRENDEDORES	DISPOSICIONES MODIFICADAS
Cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el RETA en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%	<ul style="list-style-type: none"> No penalizar excesivamente a quienes cotizan en pluriactividad Controlar las actividades no declaradas 	<p>Quienes causen alta por primera vez en el RETA e inicien una situación de pluriactividad, podrán elegir como base de cotización en ese momento, la comprendida entre el 50% de la base mínima durante los primeros 18 meses, y el 75% durante los siguientes 18, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial.</p> <p>Si la actividad laboral por cuenta ajena fuera a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% se podrá elegir en el momento del alta la base de cotización comprendida entre el 75% de la base mínima durante los primeros 18 meses, y el 85 por ciento durante los siguientes 18.</p> <p>La aplicación de esta medida será incompatible con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento del empleo autónomo, así como con la devolución del exceso de cotizaciones.</p>	Artículo 27	No hay modificación normativa
Reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia	- Favorecer el alta en el Régimen Especial de Autónomos	<p>Los mayores de 30 años que causen alta inicial, o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, en el RETA, y que no empleen trabajadores por cuenta ajena, podrán aplicarse las siguientes reducciones sobre la cuota por contingencias comunes (la cuota a reducir será el resultado de aplicar a la base mínima que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 18 meses), según la siguiente escala:</p> <p>a) Una reducción del 80% de la cuota durante los 6 primeros meses.</p> <p>b) Una reducción del 50% de la cuota durante los siguientes 6 meses.</p> <p>c) Una reducción del 30% durante los últimos 6 meses.</p> <p>Estas reducciones también son aplicables a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el RETA, pero son incompatibles con las aplicables a los jóvenes trabajadores por cuenta propia.</p>	Artículo 28	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: Se añade la DA 35 bis
Reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia discapacitados	- Favorecer el alta en el Régimen Especial de Autónomos de los trabajadores discapacitados	<p>Las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que causen alta inicial en el RETA, y no empleen trabajadores por cuenta ajena, se beneficiarán, durante los primeros cinco años de las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes (la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años), según la siguiente escala:</p> <p>a) Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante los 6 primeros meses.</p> <p>b) Una bonificación del 50% de la cuota durante los 54 meses siguientes.</p> <p>Si se trata de menores de 35 años:</p> <p>a) Una reducción del 80% de la cuota durante los 12 primeros meses.</p> <p>b) Una bonificación del 50 por ciento de la cuota durante los cuatro años siguientes.</p> <p>Los menores de 35 años podrán acogerse posteriormente, en su caso, a las reducciones y bonificaciones previstas con carácter general siempre que el cómputo total no supere el plazo máximo de 60 mensualidades.</p> <p>Estas reducciones y bonificaciones serán también aplicables a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el RETA.</p>	Artículo 29	Ley 45/2002, de 12 de diciembre: DA 11ª
Prevención de riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación de los supuestos en que las PYMES podrán asumir directamente la prevención de riesgos laborales Asesoramiento técnico a las empresas de menos de 25 trabajadores 	<p>Los empresarios que empleen hasta 25 trabajadores podrán asumir personalmente la prevención de riesgos laborales, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.</p> <p>Además, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el INSHT prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud a las empresas de hasta 25 trabajadores que consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario la organización de sus actividades preventivas y el cumplimiento de sus obligaciones.</p>	Artículo 38	Ley 31/1995, de 8 de noviembre: Art. 30.5 y se añade la DA 17ª
Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	- Simplificación de cargas administrativas	La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pondrá a disposición de las empresas, de oficio y sin necesidad de solicitud de alta, un Libro de Visitas electrónico por cada uno de sus centros de trabajo, en el que los funcionarios actuantes, con ocasión de cada visita a los centros de trabajo o comprobación por comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas que realicen, extenderán diligencia sobre tal actuación.	Artículo 39	Ley 42/1997, de 14 de noviembre: Art. 14.3
Régimen aplicable a las deudas de derecho público en caso de acuerdo extrajudicial de pagos	- Fomentar la negociación extrajudicial de deudas de los empresarios, de forma que el fracaso en un negocio no les impida comenzar un nuevo proyecto	<p>Cuando se apruebe un plan extrajudicial de pagos en el curso de un proceso concursal, la tramitación de las solicitudes de aplazamiento o fraccionamiento de deudas de Seguridad Social tendrá las siguientes especialidades:</p> <p>a) El acuerdo de resolución del aplazamiento sólo podrá dictarse cuando el acuerdo extrajudicial de pagos haya sido formalizado, salvo que hayan transcurrido tres meses desde la presentación de la solicitud sin que se haya publicado en el BOE la existencia de tal acuerdo o se declarara el concurso.</p> <p>b) El acuerdo de concesión del aplazamiento tendrá como referencia temporal máxima la contemplada en el acuerdo extrajudicial de pagos, si bien la periodicidad de los plazos podrá ser diferente.</p> <p>Si hubiera un aplazamiento de pago vigente a la fecha de la presentación de la solicitud del acuerdo extrajudicial, aquél continuará surtiendo plenos efectos.</p>	Artículo 21	Ley 22/2003, de 9 de julio: Se añade la DA 7ª
Autónomos afectados por un proceso de ejecución de deudas	- Ampliar el plazo que debe mediar entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material cuando afecte a la residencia habitual del autónomo	A efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de derecho público, embargada administrativamente su vivienda habitual, entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación debe mediar un plazo mínimo de dos años.	Disposición Final 5ª	Ley 20/2007, de 11 de julio: Art. 10.5
Cese de la actividad	- Simplificación de cargas administrativas respecto al cese de actividad	A través de cualquier Punto de Atención al Emprendedor se podrán efectuar todos los trámites administrativos necesarios para la comunicación de la extinción de la empresa o el cese definitivo de su actividad y baja de los trabajadores a su servicio a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.	Artículo 22	No hay modificación normativa

LAS REFORMAS LABORALES PROVOCAN UN INCREMENTO DE LAS JORNADAS LABORALES ATÍPICAS

La crisis económica y el efecto de las reformas laborales está provocando un elevado desempleo, pero también ha acelerado el aumento de las "jornadas de trabajo atípicas": muy largas, por encima de las 50 horas semanales, o cortas, por debajo de las 20 horas semanales, o de distribución irregular.

La jornada partida de mañana y tarde sigue siendo mayoritaria; si bien, la jornada continua de mañana o la jornada de turnos rotativos de mañana y tarde ganan peso. Pero son las "jornadas atípicas", por encima de las 50 horas, o, por el contrario, cortas, por debajo de las 20 horas semanales, o de distribución irregular, que afectan al 12% y al 8% de la población ocupada respectivamente, las que tienen cada vez un mayor protagonismo, según el estudio de la Fundación 1º de mayo "Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente".

Para CCOO, un trabajo con una jornada muy prolongada puede afectar a la salud de las personas y dificultan además la conciliación de la vida laboral y personal, mientras que un trabajo con un menor número de horas suelen encubrir trabajos precarios con bajos salarios y jornadas parciales en las que existe un elevado grado de involuntariedad, como consecuencia de no haber encontrado un empleo a tiempo completo, que no permiten satisfacer las necesidades básicas. Cabe señalar que los empleos con jornada parcial afectan ya al 16% de la población ocupada, especialmente a mujeres, lo que lleva a una reducción de la jornada media general de la población trabajadora.

Unas y otras, jornadas muy prolongadas o muy cortas, son posibles por las últimas reformas laborales que, según denuncia CCOO, posibilitan que las empresas puedan cambiar unilateralmente las condiciones laborales, entre ellas la jornada laboral, así como de poder romper de los pactos alcanzados con la representación de los trabajadores mediante el recurso a la inaplicación de convenios y a la primacía del convenio de empresa respecto a otros de ámbito superior.

LA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN SUBIRÁ 5 PUNTOS

La Seguridad Social ingresará por cotizaciones sociales un total de 102839,9 millones de euros en 2014, un 2,9% menos que lo presupuestado inicialmente en 2013, según consta en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el próximo año.

No obstante, el Ejecutivo precisa que para 2014 espera una evolución más favorable de la remuneración media de los asalariados y del empleo, y confirma que se producirá un incremento de cinco puntos en la base máxima de cotización, al tiempo que "se reforzarán y mejorarán" las políticas de control y mejora de la gestión recaudatoria.

La base máxima de cotización ya subió cinco puntos en 2013, hasta situarse en 3.425,70 euros mensuales, lo que ha permitido a la Seguridad Social ingresar este año alrededor de

600 millones de euros adicionales, según fuentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Con la nueva subida para 2014, la base máxima de cotización pasará a situarse en 3.596,98 euros mensuales, a pesar de lo cual, de acuerdo con el presupuesto de la Seguridad Social, los ingresos por cotizaciones de trabajadores y empresas bajarán un 3,9%, hasta los 93.784,9 millones de euros.

En términos de Contabilidad Nacional, el Gobierno proyecta para 2014 un déficit en la Seguridad Social del 1,1% del PIB, lo que impedirá "incrementos adicionales" del Fondo de Reserva, que hasta junio de este año acumulaba un importe de 63.788,14 millones de euros.

Tras las cotizaciones sociales, las aportaciones del Estado son las que más contribuyen a la financiación de la Seguridad Social. El Gobierno estima que las aportaciones estatales alcanzarán en 2014 los 13.000,48 millones de euros, un 16,4% menos y ha justificado este descenso en que las transferencias del Estado de 2013 incluían recursos para pagar obligaciones derivadas de ejercicios anteriores.

El grueso de la transferencia estatal a la Seguridad Social lo concentra la aportación del Estado para financiar los complementos a mínimos, que se situará en 7.633,02 millones de euros. El Ejecutivo subraya que este volumen de recursos reclama una atención "específica y diferenciada" del resto de prestaciones para permitir una evaluación y seguimiento de los recursos públicos que el Estado destina a complementar las pensiones contributivas más bajas del sistema, por eso en 2014 se diversifican los programas que afectan a pensiones contributivas para separar, por su distinta naturaleza no contributiva, los complementos para pensiones mínimas y la gestión de los mismos.

EL TC AVALA QUE LA EMPRESA CONTROLE EL E-MAIL CORPORATIVO

El Tribunal Constitucional ha denegado su amparo a un trabajador despedido que reclamó la nulidad de la rescisión de su contrato con el argumento de que la empresa había vulnerado su intimidad y su derecho al secreto de las comunicaciones al intervenir su correo electrónico corporativo.

Para el TC, el despido es válido porque se trataba de un correo electrónico corporativo, para el cual tanto el Estatuto de los Trabajadores como el convenio colectivo aplicable a la empresa admiten dicho control por parte de la compañía. La sentencia considera que "la limitación del empleo del correo electrónico a fines profesionales lleva implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización a fin de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales". Esto es, la empresa puede intervenir el correo electrónico corporativo para conocer qué uso hacen de él los trabajadores. En este caso, del control efectuado resultó probado que el trabajador despedido proporcionaba "información confidencial de la empresa a personal de otra entidad mercantil.

Los hechos se remontan al 17 de octubre de 2008, cuando una firma dedicada a la actividad química industrial notificó al recurrente una

carta de despido disciplinario por "transgredir la buena fe", al haber mantenido durante "mucho tiempo" una conducta de "máxima deslealtad", proporcionando mediante correo electrónico y SMS información confidencial a otra empresa. Para su filtración, el despido usó tanto el teléfono móvil corporativo como el correo electrónico de la empresa, desde el cual transmitió todos los datos, "incluyendo extremos especialmente sensibles de cuya importancia era conocedor por lo que no debían transmitirse en ningún caso a nadie de fuera de la empresa".

El secreto a las comunicaciones, según el Constitucional, "no se extiende a todos los fenómenos de comunicación entre personas, ni alcanza a cualesquiera materiales con ella relacionados presentes, pasados o futuros", sino únicamente a "ciertas comunicaciones". Así pues, "quedan fuera de la protección constitucional aquellas formas de envío de la correspondencia que se configuran legalmente como comunicación abierta, esto es, no secreta".

En el caso de los correos corporativos, hay que valorar ese control en relación con los derechos fundamentales y, así, en el caso enjuiciado, como el convenio sectorial solo permitía el uso profesional del correo electrónico de titularidad empresarial, "el poder de control de la empresa" sobre las herramientas informáticas de titularidad empresarial "podía legítimamente ejercerse". Este razonamiento invalida también la vulneración de la intimidad, puesto que al no tratarse de un ámbito reservado del que cabía esperar confidencialidad, tampoco al conocer su contenido se vulneraba este derecho por parte de la empresa.

LOS TRIBUNALES PERMITEN USAR DETECTIVES PRIVADOS ANTE BAJAS LABORALES SOSPECHOSAS

Una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid avala que una empresa contratara a un detective privado ante las sospechas de que la baja médica de un trabajador era falsa. El empleado fue fotografiado mientras realizaba tareas de albañilería y bricolaje en el jardín de su casa, para las cuales utilizaba y cargaba herramientas y bolsas con compras en ambas manos, a pesar de que su supuesta lesión era en un brazo.

Tanto el juzgado de instancia como posteriormente el TSJ avalaron su despido, rechazando los razonamientos del trabajador sobre violación del derecho fundamental a la intimidad o uso excesivo de las facultades empresariales de vigilancia y control de los trabajadores.

El TSJ afirma que la medida está justificada y señala que si bien los trabajadores tienen los mismos derechos fundamentales que el resto de ciudadanos, "el marco de la relación laboral determina que los términos de dicho reconocimiento sea más restrictivo" en favor del ejercicio de las "facultades empresariales que derivan del mismo contrato de trabajo y de la libertad de empresa entre las que se encuentran la organización del trabajo, el control de su cumplimiento y, en su caso, la sanción por los incumplimientos". /RL

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

OCTUBRE 2013



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

STS 08/07/2013, recurso 1928/11. Despido objetivo. La trabajadora presentó papeleta de conciliación y en dicho acto el empresario manifestó que no había despedido, que la trabajadora seguía de alta en la Seguridad Social y que podía reincorporarse a su puesto de trabajo. Carece de efectos la retractación del empresario de su decisión extintiva, una vez presentada papeleta de conciliación en impugnación del despido.

“En la doctrina de la Sala sobre el problema de la retractación de la voluntad de despedir comunicada por carta, las sentencias antes citadas parten de la realidad de que la decisión empresarial de despedir implica la inmediata extinción del vínculo laboral con la lógica consecuencia del cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo. Pues bien, no cabe duda de que si el empresario se retracta de su decisión extintiva y el trabajador acepta el ofrecimiento de reanudar la relación laboral, ésta vuelve a su ser y estado anterior dada la concurrencia del consentimiento de los contratantes (artículos 1261y 1262 del Código Civil), lo que fue contemplado por el Tribunal Supremo en sentencia de 17 de diciembre de 1990. Pero lo que no puede aceptarse es que la sola voluntad empresarial de dejar sin efecto una decisión extintiva ya comunicada y hecha efectiva, vincule al trabajador y le obligue a reanudar una relación contractual que ya no existe, pues ello supondría contravenir el principio general de que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (artículo 1256 CC). Es indiferente a estos efectos que en el supuesto fáctico que contempla la sentencia de esta Sala de 1 de julio de 1996 (recurso 741/1996) el ofrecimiento de readmisión se hiciese después de presentada la demanda, ya que lo decisivo es que en los tres casos -sentencias recurrida, de contraste y la aludida de esta Sala- el trabajador impugnó inicialmente el despido mediante la papeleta de conciliación ante el SMAC, que terminó sin efecto; intento conciliatorio que constituye un presupuesto del proceso mismo (artículo 63 de la ley de Procedimiento Laboral) y por tanto es un requisito esencial, juntamente con la demanda para constituir válidamente la relación jurídico-procesal.

En las sentencias antes citadas de 7 de octubre de 2009 (R. 2694/08) dictada por el Pleno de la Sala, y la de 7 de diciembre

de 2009 (R. 210/09) se afirma que “el ofrecimiento de readmisión llevado a cabo por la empresa no restablece el contrato extinguido y que el rechazo por el trabajador de la readmisión no equivale a la dimisión del mismo, tanto si la oferta se hace en trámite de conciliación judicial o extrajudicial, como si se hace posteriormente, después de presentarse la demanda, e incluso en supuestos en que la retractación empresarial tiene lugar después del cese pero antes de presentarse la papeleta de conciliación (S.TS. de 3 de julio de 2001 (RCUD 3933/2000) , 24 de mayo de 2004 (RCUD. 1589/2003), 11 de diciembre de 2007 (RCUD. 5018/2006) y 7 de octubre de 2009 (RCUD. 2694/2008) entre otras) “.

STS 24/07/2013, recurso 2588/12. Valor liberatorio del finiquito. No tiene efecto liberatorio respecto a cantidades correspondientes a realización de horas extras, que constan efectivamente realizadas, y a cuyo cobro se renuncia genéricamente.

“CUARTO.- 1.- La anterior doctrina se ha desarrollado y matizado en posteriores sentencias de esta Sala, como se recoge, entre otras, en la STS/IV 27-marzo-2013 (rcud 1325/2012), en la que se señala que “La Sala tiene una consolidada doctrina acerca del valor que ha de reconocerse a los acuerdos suscritos entre empresario y trabajador, tras la finalización de la relación laboral por despido y, al hilo de la firma del recibo de saldo y finiquito ha señalado lo siguiente: Es manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes, que constituye causa de extinción de la relación laboral, según el art. 49.1 a) ET, es decir, expresión de un consentimiento que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y recaído sobre la cosa y causa que han de constituir el contrato, art. 1262 CCy, por ello, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato debe incorporar una voluntad unilateral del trabajador, un mutuo acuerdo sobre la extinción o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario, en palabras de la STS. 26-11-01, rec. 4625/00Z”; que “Respecto a la eficacia y valor liberatorio del finiquito en sentencia de 22 de marzo de 2011, recurso 804/10, se consigna que la Sala ha señalado que por regla general debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia

liberatoria y extintiva definitiva que les corresponden en función del alcance de la declaración de voluntad, que incorporan (*STS 11-11-03, rec. 3842/02, 28-02-00, rec. 4977/98, 24-06-98, rec. 3464/97, 30-09-92, rec. 516/92, 8-11-04, rec. 6438/03y 21-07-09, rec. 1067/08*) y que “Hay que poner de relieve que los vicios de voluntad, la ausencia de objeto cierto que sea materia del pacto, o la expresión en él de una causa falsa, caso de acreditarse, privarían al finiquito de valor extintivo o liberatorio, al igual que ocurrirá en los casos en que el pacto sea contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros, o contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos contraria a los arts. 3.5 ETy 3 LGSS y que para evitar, en lo posible, que se produzcan tales situaciones, el trabajador cuenta con los mecanismos de garantía que instrumentan los arts. 49.1y 64.1-6º ET(*STS 21-07-09, rec. 1067/08*)”.

2.- Destaca que “La Sala no ha reconocido valor liberatorio al finiquito en los siguientes supuestos: causa torpe para la extinción contractual (*STS 19-6-90*); causa ilícita del contrato temporal (*STS 6-7-90*); sucesivos contratos temporales con firma de finiquito a la finalización de cada uno de ellos (*STS 29-3-93, 15-2-00 -rec. 2554/99- 15-11-00 -rec. 663/00- 18-2-09 -rec. 3256/07*); contrato eventual seguido de contrato de interinidad, mediando recibo de finiquito (*STS 21-3-01, -rec. 2456/01*); dos contratos sucesivos sin solución de continuidad mediando recibo de finiquito (*STS 18-9-01, -rec. 4007/00*); periodo de prueba no pactado por escrito (*STS 5-10-01, -rec. 4438/00*); finiquito que no contiene expresamente el efecto extintivo de la relación laboral (*STS 25-1-05, -rec. 391/04*); finiquito con liquidación inferior a la que legalmente correspondía (*STS 13-5-08, rec. 1157/07- 28-2-00 -rec. 4977/98- y 11-6-01 -rec. 3189/00*); finiquito que establece una renuncia genérica de futuro (*STS 28-4-04 rec. 4247/02- 11- 11-03 -rec. 3842/02- y 19-2-07 -rec. 804/04*); supuesto en el que se han reconocido diferencias salariales por sentencia en fecha posterior a la firma del finiquito (*STS 24-7-00 rec. 2520/99*); supuesto en el que en el momento de la firma del finiquito el trabajador se encontraba en una especial situación anímica (*STS 21-7-09 -rec. 1067/08*) y que, por el contrario, “Se ha reconocido valor liberatorio al finiquito en los supuestos siguientes: en cuanto a la extinción de la relación laboral (*STS 26-7-07 rec. 3314/07-, 26-2-08 -rec. 1607/07- y 18-11-04 rec. 6438/03*); en el supuesto de contrato temporal por acumulación de tareas sin especificar cuales eran éstas (*STS 10-11-09 -rec. 475/09*); en el supuesto de contrato fraudulento (*STS 7-11-04 -rec. 320/04-, 26-11-01 -rec. 4625/00 y 22-11-04 -rec. 642/04*)”.

3.- Continúa la referida *STS/IV 27-marzo-2013* analizando la jurisprudencia de esta Sala, señalando que con “Respecto a la renuncia de derechos la reciente jurisprudencia de la Sala, *STS 21-07-2009, rec. 1067/08*, con cita de las *STS de Sala General 28-02-2000, rec. 4977/98 y 28-04-2004, rec. 4247/02*, ha señalado que una cosa es que los trabajadores no puedan disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de

derecho necesario o por convenio colectivo y otra la renuncia o indisponibilidad de derechos que no tengan esa naturaleza, entre los que se encuentran la renuncia del puesto de trabajo y las consecuencias derivadas. Una limitación, al efecto, violaría el derecho concedido por el art. 49.1 a) y d) ET a extinguir voluntariamente su contrato o a conciliar sus intereses económicos con el empleador y, también infringiría la norma común de contratación establecida en el art. 1256 CC que únicamente sanciona con nulidad el contrato cuyo cumplimiento quede al arbitrio de una de las partes contratantes. En el mismo sentido las *STS 23-06- 1986, 23-03-1987, 26-02-1988, y 9-04-1990*”, que “La prohibición de renuncia de derechos no impide acuerdos transaccionales que pongan fin a los conflictos laborales, tal como han señalado las *STS 24-06-1998, rec. 3464/1997; 28-02-00, rec. 4977/1998; 11-11-03, rec. 3842/02; 18-11-04, rec. 6438/03y 27-04-06, rec. 50/05*”, precisando que “La *STS 28-04-04, rec. 4247/02* ha señalado que “el correcto entendimiento de la prohibición que establecen los preceptos citados del ET y de la LGSS exige tener en cuenta los límites que derivan de la recepción en el ámbito laboral de la transacción como medio de poner fin a las controversias laborales (art. 1809 CC en relación con los arts. 63, 67y 84 LPL). Los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de la transacción y, aún en ese marco, han de establecerse las necesarias cautelas, como muestra el art. 84.1 LPL, a tenor del cual si el órgano judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho, no aprobará el acuerdo” y concluyendo sobre este extremo que “Desde esta perspectiva parece claro que el finiquito puede cumplir esa función transaccional, aunque quede al margen, como en el presente caso, de los cauces institucionales de conciliación. Pero para que la disposición sea válida será necesario que el acuerdo se produzca para evitar o poner fin a una controversia (art. 1809 Cc), en la que el derecho en cuestión aparezca como problemático. Por otra parte el objeto de la transacción debe estar suficientemente precisado, como exige el art. 1815 Cc, sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprendan derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia (art. 1815.2 Cc)”.

4.- Por último, la citada *STS/IV 27-marzo-2013* afirma con “Respecto al control judicial del documento hay que señalar que la Sala ha mantenido que los finiquitos, sin perjuicio de su valor normalmente liberatorio -deducible en principio de la seguridad del tráfico jurídico e incluso de la buena fe del otro contratante- vienen sometidos como todo acto jurídico o pacto del que es emanación externa a un control judicial. Control que puede y debe recaer, fundamentalmente, sobre todos aquellos elementos esenciales del pacto previo -mutuo acuerdo, o, en su caso, transacción- en virtud del cual aflora al exterior y es, con motivo de este examen e interpretación, cuando puede ocurrir que el finiquito pierda su eficacia normal liberatoria, sea por defectos esenciales en la declaración de voluntad, ya por falta de objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la

18_jurisprudencia

obligación que se establezca (*art. 1261 Cc*) ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros, (*STS 28- 02-00, rec. 4977/98; 24-07-00, rec. 2520/99; 11-06-08, rec. 1954/07 y 21-07-09, rec. 1067/08*)”.

QUINTO .-1.- La aplicación de la anterior doctrina al presente caso, conduce a entender que el finiquito cuestionado no tiene eficacia liberatoria respecto a las horas extraordinarias cuestionadas y efectivamente realizadas desde el inicio de la relación laboral, pues al haber quedado plenamente acreditado que el trabajador había realiza habitualmente una jornada laboral de nueve horas diarias de lunes a viernes, que de forma ocasional también prestó servicios concretos sábados en jornada de 5 horas cada uno de ellos, así como en el periodo comprendido entre el 01-01-2009 y el 24-07-2009 realizó 274,86 horas extraordinarias, lo que ascendería cuantitativamente a un total de 2.534,24 €, no es dable interpretar que haya existido un acuerdo transaccional respecto al percibo del cuantioso importe económico salarial correspondiente a tales horas, citadas de forma genérica en el documento de finiquito, que pudiera comportar la verdadera renuncia a su percibo a cambio de las otras cantidades recibidas (un total de 3.932,85 €), las que si se comprueba resulta que corresponden en lo esencial a la indemnización por despido (1.542,75 €) y a los salarios del periodo de preaviso no disfrutado (738,90 €).

2.- En definitiva, el documento de finiquito cuestionado no exterioriza inequívocamente una intención o voluntad liquidatoria de las partes, no resultando la manifestación externa de un mutuo acuerdo expresivo de un consentimiento recaído “sobre la cosa y causa, que han de constituir el contrato” (*art. 1262 CC*). No resulta creíble que el trabajador iba a considerarse finiquitado con tan exiguas cantidades, salvo las relativas a la indemnización por extinción contractual y sustitución del preaviso no disfrutado, cuando en concepto de horas extraordinarias habituales efectivamente realizadas se le debía una muy superior, según queda constatado en los hechos probados, por lo que repetido documento-finiquito no reúne los requisitos esenciales para su eficacia (*art. 1265 CC*) pues el consentimiento de los contratantes no puede entenderse haya recaído, sobre parte del objeto -que es hoy reclamado-, ni tuvo causa -cual es la contraprestación de la otra parte en los contratos onerosos y liberalidad en los lucrativos, según el *art. 1274 CC*-, de modo que al no aparecer en el finiquito la remuneración de horas extraordinarias, de realidad constatada, el efecto liberatorio de aquel no alcanza a este concepto retributivo, por lo que se ha infringido, en la sentencia recurrida, el *art. 1.283 CC* que preceptúa que “cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre que los interesados se propusieron contratar”.

STS 16/07/2013, recurso 2522/12. Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social: Para tener derecho a la prestación por IT ha de haber prestación efectiva de servicios.

“A este respecto hay que señalar que existe una consolidada doctrina jurisprudencial, entre la que podemos citar las *senten-*

cias de 3 de octubre de 2005, recurso 2233/04; 6 de junio de 2007, recurso 568/06y la citada de contradicción, sentencia de 13 de abril de 2009, recurso 84/2008; que han resuelto la cuestión debatida.

La ultima de las sentencias citadas contiene el siguiente razonamiento: “1) la finalidad de la prestación de incapacidad temporal es sustituir la percepción de rentas de trabajo, por lo que el requisito de prestación de servicios en la fecha de la contingencia ha de referirse a una situación de actividad o trabajo efectivo retribuido y no a una fase de latencia de la relación individual de trabajo; 2) además de contrariar el canon de la interpretación finalista, la tesis de la sentencia recurrida violenta “el sentido propio de las palabras”, porque “los periodos de prestación de servicios no equivalen a la vigencia de un contrato de trabajo, que puede tener durante su existencia periodos en los que no hay prestación efectiva de trabajo ni percepción de salarios, como ocurre en los supuestos suspensivos del *artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores* y en los periodos de inactividad dentro de un contrato fijo discontinuo” (*STS 26-5-2003*, citada); y 3) la exigencia en el Régimen Especial Agrario del requisito de prestación efectiva de servicios en la fecha de la contingencia incapacitante viene a cumplir el mismo papel que en el Régimen General de la Seguridad Social desempeña el requisito de alta, teniendo en cuenta que en aquel Régimen Especial el requisito de alta no se atiene a las vicisitudes de la actividad laboral, al mantenerse “en determinadas condiciones” la inscripción en el censo “durante los periodos de inactividad de los trabajadores agrarios (*art. 45.1.4ª del Reglamento de actos de encuadramiento aprobado por RD 84/1996*)” (*STS 26-5-2003*, citada).”

Aplicando la doctrina anteriormente transcrita, por razones de seguridad jurídica y porque no hay datos nuevos que aconsejen un cambio jurisprudencial, procede la estimación del recurso formulado”.

STS 26/06/2013, recurso 1161/12. Reconvención anunciada en el acto de conciliación previa, celebrándose el juicio transcurrido más de un año desde que se intentó la conciliación sin efecto. La acción no ha prescrito.

“La reconvención se define como una conducta del demandado que no se limita a pedir su absolución, sino que solicita la condena del demandante. De esta forma, las posiciones procesales se invierten: el demandado pasa a ser demandante, y el demandante, demandado, pero conservando, sin embargo, la primera estructura que surge de la demanda. Ahora bien, lo que caracteriza a la reconvención es que este efecto surge dentro del mismo proceso, como una forma específica de acumulación, que la doctrina científica más autorizada calificó en su momento como una modalidad de “acumulación sucesiva por inserción de pretensiones”, que produce “la consecuencia esencial de que haya varias pretensiones en un solo proceso”, como efecto común a toda acumulación.

Esa unidad procesal se advierte claramente en el proceso civil, tanto en el juicio ordinario, como en el verbal, pues en el primero

la reconvencción ha de proponerse en el escrito de contestación a la demanda (*art. 406.1 de la LEC*) y en el verbal ha de serlo después de la demanda y antes del acto de juicio (*art. 438.1 de la LEC*). En el proceso laboral se ha optado por otra solución, aprovechando el carácter obligatorio de la conciliación para residenciar en ella la reconvencción, garantizando así una información previa de esta acción al demandante ante la inexistencia en el proceso social de una contestación a la demanda antes del acto de juicio. Pero ello no elimina, sino que solo anticipa el efecto de acumulación, que se produce en la conciliación -en lugar de serlo en la contestación a la demanda o en un trámite posterior a la presentación a ésta, como sucede en los procesos civiles-. Si las acciones están acumuladas desde ese momento, es claro que la reconvencción formulada en la conciliación seguirá la suerte de la demanda y, si ésta se interpone, se entenderá lógicamente que también ha entrado la reconvencción en el proceso. Y si es así, hay que concluir igualmente que el efecto interruptivo de la demanda beneficia a la reconvencción. De esta forma, se garantiza el efecto de la acumulación y se evitan las consecuencias negativas de que un retraso en el señalamiento, que surge en la esfera del servicio público de la justicia, acabe perjudicando el ejercicio de un derecho que se consideraba válidamente ejercitado en la forma prevista por la ley.

Es importante destacar que la reconvencción que se realiza en el acto administrativo de conciliación no es un mero anuncio, pues tiene que cumplir en ese momento las exigencias propias de la demanda, ya que, por imperativo legal, debe expresar en lo esencial "los hechos en que se funda y la petición en que se concreta". Por ello, la pretensión reconvenccional está en esta fase formulada en todos sus elementos, de acuerdo con la doctrina de la sustanciación, y el trámite del *art. 85.3 de la LPL*, aunque se designa como formulación, es, en realidad, por su contenido una ratificación. Por otra parte, hay que resaltar que no se trata de una simple conexión ideal entre demanda y reconvencción, sino que la Ley va más allá al determinar una auténtica conexión física entre ambas, pues, como consecuencia, de la exigencia que establece el *art. 80.3 de la LPL*, el acta que documenta la formulación de la reconvencción entra materialmente en el proceso acompañando a la demanda, lo que supone que, incluso, en ese plano material se está ejercitando con ella la pretensión reconvenccional y separarlas a efectos de la prescripción supone una división artificial de la acumulación no solo en el plano ideal, sino incluso en el material o físico. Así en el escrito de demanda se indica que se aporta el acta de la conciliación administrativa y en ésta obrante al folio 6 se recoge la reconvencción formulada por la empresa, con lo que ésta ha tenido entrada en el proceso con la misma demanda y desde ese momento la acumulación extrajudicial se convierte en judicial. Es cierto que la acción reconvenccional mantiene su independencia, en el sentido de que podría ser ejercitada en otro proceso o ser afectada por una declaración de incompetencia o inadecuación de procedimiento. Pero, aparte de que lo mismo puede suceder con la demanda, lo que es indudable es que si la reconvencción

se ratifica en el acto de juicio, como aquí ha sucedido, hay que entender que se ha mantenido la continuidad del efecto interruptivo.

Lo que se sostiene es que, como ocurre en el proceso civil, también en el social la pretensión ejercitada al reconvenir se acumula, desde el momento en que se formula en conciliación, a la demanda y sigue la suerte de ésta. No es que el efecto interruptivo de la prescripción se prolongue de manera indefinida en el tiempo, sino simplemente que, como consecuencia, de la acumulación a la pretensión deducida en la demanda la reconvencción se une a ésta, de forma que, si la demanda no se formula o se retrasa de forma extemporánea perjudicando el derecho, también podrá resultar perjudicada la reconvencción en los términos en que ese retraso la afecte.

TERCERO.- Reiterando el criterio que se expuso al comienzo del anterior fundamento hay que recordar que la doctrina de la Sala de lo Civil de este Tribunal ha señalado también que "el instituto de la prescripción, al no estar constituido sobre los principios de la justicia intrínseca, ha de ser tratado con un criterio restrictivo, de tal modo que, en lo referente a la prescripción extintiva, en cuanto aparezca fehacientemente evidenciado el «animus conservandi» por parte del titular de la acción, incompatible con toda idea de abandono de ésta, ha de entenderse queda correlativamente interrumpido el «tempus praescriptionis» (*sentencia de 12 de julio de 1991* que cita las *sentencias de 17 de diciembre de 1979, 16 de marzo de 1981, 8 de octubre de 1982, 9 de marzo de 1983, 4 de octubre de 1985, 18 de septiembre de 1987, 14 de marzo de 1989*). En la misma línea la *sentencia de 12 de julio de 2005* insiste en que "la construcción finalista de la prescripción (...) tiene su razón de ser (...) en la idea de sanción a las conductas de abandono en el ejercicio del propio derecho", por lo que "cuando la cesación o abandono en el ejercicio de los derechos no aparece debidamente acreditado y sí por el contrario lo está el afán o deseo de su mantenimiento o conservación, la estimación de la prescripción extintiva se hace imposible a menos de subvertir sus esencias". Destaca también esta sentencia que "nuestro Código Civil (...) no exige fórmula instrumental alguna para la reclamación extrajudicial como medio para interrumpir la prescripción por lo que cualquiera de ellos puede servir para tal fin".

Pues bien, si en el acto administrativo de conciliación se planteó la reconvencción, expresando los hechos en que se fundaba y concretando lo pedido, y si la parte demandada y reconvenida conocía, mediante la correspondiente notificación judicial, que la demanda -a la que acompañaba el acta de conciliación en la que constaba la reconvencción- había sido admitida con señalamiento del acto de juicio, no cabe entender que esa parte pudiera considerar que estaba abandonando su derecho por no formular una reclamación independiente, ya que lo lógico era entender que su pretensión, unida a la demanda en la forma que ya se ha indicado, había entrado en el proceso y podía ser sostenida en el acto de juicio". **/RL**

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



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

T.S.J.CATALUÑA 11-10-2012 RECURSO 6654/2011 EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS. RESPONSABILIDAD DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Denegación del 40% de la indemnización en empresas de menos de 25 trabajadores cuando la empresa abona una indemnización superior a los 20 días legalmente establecida.

El FOGASA deniega la prestación correspondiente al 40% (Entendamos que ahora sería 8 días) en el supuesto de extinción de la relación laboral por causas objetivas en una empresa de menos de 25 trabajadores cuando ésta ha abonado al trabajador una indemnización derivada del despido objetivo muy superior a la prevista de 20 días por año de servicio, en este caso la empresa abonó al trabajador un importe superior incluso a los 45 días de salario por año de servicio. Entiende la sentencia que con esta actuación la empresa demuestra que tiene capacidad económica suficiente para hacerse cargo del total de la indemnización y que en ningún momento tuvo voluntad de que el despido objetivo pudiera ser declarado procedente. A pesar de que el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores no fija ninguna limitación, entiende la Sala que cuando se sobrepasan los 45 días por año de indemnización en un despido objetivo, se está desnaturalizando este tipo de despidos, entrando en una conducta calificable como fraude de ley.

Al margen de lo expuesto, queremos poner de manifiesto la existencia de dos Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 9/6/1994 y 4/12/2007, en las que se establece la responsabilidad del Fondo con independencia de que la cantidad percibida de la empresa sea igual, menor o mayor a 20 días por año.

T.S.J. COMUNIDAD VALENCIANA 10-07-2013 RECURSO 355/2013 PRESTACIÓN DEL FOGASA EN EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES Y GRUPO DE EMPRESAS LABORAL.

Extinción de contratos de trabajo al amparo de un Expediente de Regulación de Empleo autorizado por resolución administrativa (Antigua normativa) en la que se declaraba que la empresa tenía menos de 25 trabajadores y que el Fondo haría efectivo el 40% de la indemnización
La sentencia, aún compartiendo lo esgrimido por el Fondo en la primera de las infracciones denunciadas, por cuanto que

estima que no puede beneficiarse de la responsabilidad directa del FOGASA, quien artificioosamente articula grupos de empresas, para perjudicar los derechos de los trabajadores y exonerarse fraudulentamente de responsabilidad, considera que el recurso no puede prosperar.

Efectivamente, la razón que obsta al éxito del recurso es que tanto la responsabilidad del FOGASA como las antigüedades de los actores que determinan el importe de la misma vienen establecidos en el seno de una resolución administrativa, la cual, en virtud de lo dispuesto en el art. 57.1 de la Ley 30/1.992 ha de presumirse válida y eficaz desde el momento en que fue dictada, no compartiéndose el razonamiento efectuado por el Fondo relativo a la imposibilidad que tuvo de intervenir en el expediente administrativo o de recurrir la resolución dictada, ya que el art. 3 del RD 43/1.996 se limita a señalar que a los efectos del procedimiento administrativo disciplinado en el mismo tendrán en todo caso la condición de interesados la empresa y los trabajadores, pero ello no impide que cualesquiera otra personas o entidades puedan intervenir o impugnar alegando su condición de interesados, concepto este que aparece establecido en el art. 31 de la Ley 30/1.992 .

T.S.J. DE LA RIOJA 9-5-2013 RECURSO 84/2013 ERE SUSPENSIVO Y COMPATIBILIDAD CON POSTERIOR DESPIDO OBJETIVO.

Despido Objetivo. Empresa que procede a extinguir el contrato de una trabajadora como consecuencia de la automatización de las tareas en la empresa dos meses después de realizar un ERE suspensivo por causas económicas de nueve meses de duración. La utilización de la medida suspensiva no es circunstancia que en abstracto sea jurídicamente incompatible con el posterior despido objetivo, ahora bien, la justificación empresarial y el cauce seguido son datos que han de valorarse para determinar si concurren los requisitos. En este caso, el ERE suspensivo y la extinción se basan en las mismas causas, sin que haya concurrido alguna circunstancia sobrevenida imprevista dos meses antes, y las circunstancias económicas no han variado y las organizativas y productivas no se han acreditado, la Sala determina la improcedencia del despido.

T.S.J.CATALUÑA 25/06/2013 RECURSO 1623/2013 DESPIDO DISCIPLINARIO POR COMPETENCIA DESLEAL

Despido disciplinario por competencia desleal, declarado improcedente por el Juzgado de lo Social cuya calificación es revocada por la Sala declarando el mismo como procedente.

Nos encontramos con un trabajador que presta servicios para una empresa y cuando finaliza su jornada en ésta presta servicios para otra empresa dedicada a la misma actividad y ubicada en la misma localidad. La sentencia resulta interesante por el amplio análisis jurisprudencial que realiza de la competencia desleal desde un punto de vista laboral y que resume como sigue:

*El Tribunal Supremo ha definido la **competencia desleal** como aquella actividad consistente **en realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de la producción de las que está efectuando en virtud del contrato de trabajo sin consentimiento del empresario**. Dicha concurrencia implica - sentencia del TS de 14 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3709) - la plena conciencia de que la conducta afecta al elemento espiritual del contrato y a los deberes éticos, que se quebrantan cuando se posterga el interés de la empresa a la que se está ligado por el afán personal de obtener beneficios ampliando y traspasando, unilateralmente, la órbita de su debida actuación profesional.*

La consumación del incumplimiento no requiere un efectivo y real resultado perjudicial para la empresa, siendo suficiente con que sea potencial (SSTS de 7 de octubre de 1987 [RJ 1987, 6855] y 5 de junio de 1990 [RJ 1990, 5020]), implicando la concurrencia una actividad económica o profesional en satisfacción de un interés privado, por parte del trabajador, que entra en competencia económica con la del empresario por incidir en un mismo ámbito de mercado en el que se disputa un mismo potencial de clientes.

*El propio Tribunal Supremo al valorar la concurrencia desleal como quebranto de la buena fe contractual, **exige, aunque no haya originado un perjuicio objetivado, que la actividad del trabajador incida en el ámbito de mercado de la empresa, significando un auténtica competencia**, y ésta se valora como desleal, bien porque la perfección profesional que el trabajador adquirió en su relación laboral es utilizada en contra de su principal, bien, con un carácter más medurado, para calificar de desleal la concurrencia, se exige que el puesto que el trabajador desempeña en la empresa signifique, por su categoría o función, la posesión de datos internos de la empresa que constituyan un potenciación de la actividad competitiva, y por ello mismo una deslealtad en la libre concurrencia del mercado (STS de 8 de marzo de 1991 [RJ 1991, 1840]).*

***Puede incurrirse en competencia desleal** no sólo trabajando para terceras empresas que se dediquen a la misma actividad **sino también mediante la creación de sociedades competitivas** (SSTS de 25 y 28 de mayo de 1990). Tal doctrina del Tribunal Supremo ha sido seguida por esta Sala en sentencias como las de 13 de marzo de 2001, 20 de junio de 2001, 17 de enero de 2002 y 21 de noviembre de 2002, entre otras. (Vid. STSJ Catalunya núm. 915/2005 de 8 febrero La prohibición de concurrencia desleal, está subordinada a los límites que el referido artículo 21 del RDL 1/1995, de 24 de marzo establece, ya que **no basta con que exista concurrencia en la misma actividad** sino que además **es necesario que la misma sea desleal**, para cuya determinación, es preciso atender a los elementos objetivos del relato histórico, sin que pueda, ni deba acudirse a conjeturas, ya que lo que se juzga es, si la actividad del trabajador en la otra empresa revela una infidelidad en el servicio que presta al demandado, o si la base de su actuación sean los conocimientos obtenidos en su trabajo en este último, y si esto no es así, no se produce quebranto del principio de la buena fe, elemento básico de la contratación, y necesario para que pueda prosperar la acción de despido. (Entre otras STS 19/07/85 y 13/05/86), Por otro lado, ha dicho la doctrina, que **para que exista concurrencia desleal, por participar en una sociedad competidora y concurrente, no es necesario que se haya materializado la puesta en marcha y funcionamiento de la nueva empresa**, (STS 18/1183, 20/12/84 ,, 8/06/87, etc) bastando reunirse para su constitución (STS 04/07/1986)*

*Para concluir, como dice la STS de 22 marzo 1991 RJ 1991\1889, **“Lo característico de esta falta es el elemento intencional revelador de una premeditada conducta desleal del trabajador respecto de la empresa** que no sólo remunera su trabajo, sino que también le facilita los medios para adquirir experiencia y perfeccionamiento profesional que luego aquél pretende utilizar en su propio provecho y en demérito o perjuicio para los intereses de su empresa; máxime cuando el actor desarrollando una labor de confianza de la empresa la ha quebrantado con su comportamiento, transgrediendo así la buena fe contractual, principio informador de la relación laboral (art. 5,a) lo que le hace acreedor a la sanción de despido (art. 54,2,d).*

Pues bien, partiendo de dicha doctrina, en el **caso de autos la Sala discrepa de la conclusión alcanzada por la resolución recurrida al entender que existió un consentimiento tácito de la empresa que acomete el despido respecto de la actividad concurrente-** cuya existencia no se cuestiona. Para llegar a tal conclusión basta un examen de los hechos probados, que evidencian que existió una actividad concurrente, constituyendo el trabajador una sociedad con objeto idéntico, y operando la misma en el mismo polígono industrial y localidad que la demandada, aunque sin

22_jurisprudencia

rótulo; **sin que puedan considerarse indicios suficientes de consentimiento tácito** que la otra empresa se halle en el mismo polígono industrial, en una ciudad de pocos habitantes, así como en las relaciones (malas) entre el padre del actor y el legal representante de la empresa; o que en la junta general extraordinaria de accionistas de otra empresa, se comentase que el actor y su hermano crearían una sociedad.

T.S.J. COMUNIDAD VALENCIANA 10-07-2013 RECURSO 115//2013 PRESTACIÓN DEL FOGASA EN EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES Y GRUPO DE EMPRESAS LABORAL.

Falta de efecto liberatorio de acuerdo transaccional suscrito en un despido.

Para analizar la presente sentencia, debemos partir de la relación sucinta de hechos declarados probados en la sentencia y que resumimos a continuación:

La empresa comunica al trabajador la decisión de proceder a su despido, alegando como causa del despido **“la total y absoluta discrepancia de criterios entre la dirección de la empresa y el trabajo desempeñado por usted en los últimos meses”**. En la misma carta se hace constar que por esta razón la Dirección de la empresa ha tomado la decisión de prescindir de sus servicios y consecuentemente extinguir su contrato de trabajo **“si bien y previas las negociaciones mantenidas con usted, ambas partes libre y voluntariamente hemos aceptado el pago de una indemnización por el despido adoptado, que asciende a la cantidad de 7.500 euros y que se encuentra dentro de la cuantía de la indemnización legal”**. El mismo día del despido el actor firmó documento reconociendo **“recibir en este acto la cantidad neta de 7.500 euros constitutivas de la liquidación de indemnización por despido improcedente”**, en el mismo documento se señala que **“Con el percibo de dicha cantidad reconozco expresamente que nada más tengo que reclamar a la empresa, quedando mi relación laboral saldada y finiquitada en el momento que se abone el finiquito pendiente por el salario hasta el día del despido, parte proporcional de pagas y vacaciones. Accediendo y estando conforme con el despido por el cual se extingue mi relación laboral, incluida la cuantía de la indemnización abonada”**. El mismo día del despido ambas partes suscribieron “documento de liquidación y finiquito” en virtud del cual el actor declaró “recibir en el día de hoy la cantidad de 9.547,49 euros, en concepto de LIQUIDACIÓN, SALDO Y FINIQUITO, según el desglose reflejado al pie de este escrito por todos los importes que la empresa pueda adeudar, como consecuencia de la relación laboral existente hasta el día de la baja. En consecuencia, ambas partes declaran no quedar ninguna cantidad pendiente de reclamación mutua, por lo que queda totalmente finiquitada dicha relación laboral que

hasta la fecha le unía, renunciando a ejercitar renunciando a ejercitar acciones legales contra la contraparte por cantidad alguna y dando al presente documento valor de la más firme, eficaz e irrevocable carta de pago por dicho importe”.

La sentencia de la Sala, confirmando la de instancia, va a determinar la improcedencia del despido negando el valor liberatorio del acuerdo suscrito. Efectivamente, la Sala reconoce que mal puede admitirse la existencia de una negociación, sobre la que no se ha practicado prueba alguna, cuando atendida la generalidad de la causa de despido invocada por dicha patronal, manifiestamente se infiere que no surgía, desde la posición del actor, la necesidad de entrar en trato alguno tendente a extinguir la relación laboral, al no aparecer delimitado ni siquiera un posible hecho disciplinario, y tanto más con renuncia sustancial de parte de sus derechos, adquiriendo por ello, y en todo caso, hasta incluso un efecto de presión o intimidante para la suscripción de los documentos, la advertencia de poder llegar a un despido con 0€ de indemnización. Y si a ello se une que también mal casa con la indicada actuación contractual transaccional, la presencia de indicios para estimar que los documentos, en entredicho, habían sido elaborados unilateralmente por la demandada en el momento de su presentación para la firma, pues basta observar, en tal sentido, que todos ellos, con la misma fecha, están datados fuera del centro de trabajo en Valencia, concretamente dos en Madrid y el tercero en Leganés, para, en definitiva, ante la consiguiente carencia de la necesaria base probatoria, llegar a la conclusión que se sienta en la sentencia recurrida, haciendo alusión a la doctrina jurisprudencial establecida en la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2009 - posteriormente reiterada, entre otras, en las sentencias de 28 de noviembre de 2011 y 7 de junio de 2012 - de que “ninguna eficacia liberatoria puede atribuirse a un documento cuya fiabilidad no solamente pudiera considerarse mermada por estar en impreso <formalizado> y por haberse suscrito sin la garantía de los representantes de los trabajadores (cuya presencia no es necesaria aunque sí conveniente -precisamente para poder constatar en vía judicial la versión real del acontecimiento-), sino que a mayor abundamiento comporta la parcial renuncia a un derecho (la drástica reducción a la mitad de la indemnización debida), que por fuerza habría de calificarse -en este caso- contraria al art. 3.5 del ET ., siendo así que el aparente <finiquito> no cumplía función transaccional alguna, dado que los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de la transacción, de manera que la eficacia del acuerdo requiere que se produzca para evitar o poner fin a una controversia”/RL

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Octubre 2013

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Es indudable que llevamos unos meses en que el sosiego del legislador en materia fiscal contrasta claramente con la dura lucha sostenida por la Administración, especialmente Gestión y Recaudación, en la resolución de los expedientes; presentan unos niveles tan altos en el número y trascendencia de sus actuaciones como jamás habíamos conocido, ni menos sufrido.

También son de destacar los avances en la solución de problemas dificultosos por los Tribunales. A pesar del normal retraso en la solución de los casos, no es infrecuente que cuestiones conceptuales, duraderas, tanto en materias procedimentales como de fondo, sean frecuentes y por tanto aprovechables.

Veamos al respecto dos sentencias recientes, de distinto cariz.

1.- La sentencia de la Audiencia Nacional de 3 de junio de 2013 nos sitúa en problemas de límites conceptuales al examinar la derivación de responsabilidad subsidiaria a los administradores. Parte al respecto de la STS de 25 de abril de 2008, que por lo que se refiere a las sanciones sostiene que los requisitos para tal derivación son: a) comisión de infracción por la sociedad; b) condición de administrador en el momento de cometerse la infracción; y c) conducta del administrador que se relacione con el presupuesto de la infracción en los términos señalados por la LGT; añadiendo que en todos estos casos se parte de deberes de diligencia propios del administrador en el desempeño de su cargo. En resumen, la Audiencia Nacional sostiene que las sanciones impuestas al derivado tienen un evidente carácter punitivo que supone un plus sobre el escrito contenido de la deuda tributaria, por lo que no podría negarse al administrador las garantías procedimentales del art. 24 de la Constitución; pero concluye que "sin perjuicio de que la Administración tenga que aportar las pruebas de los

presupuestos de hecho en que la Ley funda la derivación de responsabilidad, sin embargo la posición jurídica del administrador responsable subsidiario no es estrictamente la de un sancionado, por lo que la protección de sus derechos no puede enmarcarse dentro del art. 24.2 de la Constitución, sino en el régimen general de tutela judicial efectiva regulada en el párrafo primero de dicho artículo.

A mi juicio, el razonamiento es contradictorio con el principio de diferenciación de trato del que parte al principio, constituyendo además una postura retrógrada en materia sancionadora.

2.- La STS de 24 de mayo de 2013 estudia un supuesto de petición de prescripción por la parte interesada, y para su solución se basa en el art. 150.1 LGT, cuando establece el período máximo de doce meses que debe mediar entre la notificación de la iniciación al obligado de las actuaciones inspectoras y la fecha en que deba entenderse notificada la liquidación. El exceso de dicho período determina que no se pueda considerar interrumpida la prescripción, que por ello se declara por esta sentencia. Llama poderosamente la atención que no entre el TS a debatir sobre si había habido dilaciones, interrupciones, etc; realiza una cómputo limpio, carente de otra base de discusión que no sea el mero transcurso de los doce meses legalmente establecidos. Ya se va apreciando en la última jurisprudencia que todo lo que no sea comportamiento del contribuyente claramente determinante de un detenimiento del impulso procedimental no determina dilación. En este caso no se lo plantea siquiera; debe sin duda darlo por supuesto.

Creo que es un camino serio de abordar un problema que no tiene mejor salida./RL

Bolsa de Trabajo Septiembre 2013



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
22/13	2/Septiembre	TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS	INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN	47
23/13	5/Septiembre	GRADUADO SOCIAL	DESPACHO TÉCNICOS TRIBUTARIOS	38
24/13	6/Septiembre	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	40
25/13	9/Septiembre	RESPONSABLE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORAMIENTO	29
26/13	10/Septiembre	ASESOR LABORAL	ASESORÍA	21
27/13	11/Septiembre	TÉCNICO DE RELACIONES LABORALES	ASESORÍA DE EMPRESARIAL	45
28/13	11/Septiembre	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA FISCAL, LABORAL Y CONTABLE	44
29/13	20/Septiembre	ADJUNTO DEPARTAMENTO LABORAL	SECTOR ALIMENTACIÓN	40



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