

RL/92

Mayo 2014 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Máximo Buch

Conseller de Economia, Industria, Turismo i Empleo

“Estamos en una fase temprana de la recuperación”

Información colegial / Noticias sociolaborales

Aula técnica / Jurisprudencia

THOMSON REUTERS

CHECKPOINT



LAS MEJORES CONEXIONES LOGRAN RESULTADOS ÚNICOS

CHECKPOINT **CONNECT**

La única plataforma online que **conecta**, automáticamente, la información relativa a **Vencimientos y Novedades de las áreas Laboral y Fiscal**, con cada uno de tus clientes.

Un servicio innovador que **interrelaciona la información de Checkpoint con tus clientes**, obteniendo un seguimiento centralizado de todas las modificaciones según impacten en cada uno de ellos.

CHECKPOINT **CONNECT**
CONECTA CON TUS CLIENTES



T. 900 40 40 47
microsite.checkpointespana.es/connect
masinfo@thomsonreuters.com



THOMSON REUTERS

04_reportaje/entrevista

Máximo Buch. *Conseller de Economia, Industria, Turisme i Empleo.*

07_información colegial

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

14_aula técnica

El despido colectivo en la doctrina de la Audiencia Nacional

La pensión de viudedad en supuestos de separación judicial y divorcio: la flexibilidad del condicionante de pensión compensatoria para acceder a la protección (SSTS de 29 y 30 de enero de 2014).

17_noticias sociolaborales

18_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

22_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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



Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

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

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.ipigrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Máximo Buch

Conseller de Economia, Industria, Turismo i Empleo

“Con la Ley de Emprendedores el número de autónomos no ha dejado de aumentar en la Comunidad Valenciana”

Se vienen ofreciendo datos que indican el final de la crisis pero también se habla mucho de que los ciudadanos aún no notan directamente los efectos, ¿cuándo se trasladará a las capas medias esa recuperación?

La percepción de los ciudadanos sobre el estado de la economía se basa en la renta que obtienen en el presente y en sus expectativas sobre cómo evolucionará en el futuro. La mayor parte de los ciudadanos obtiene sus rentas bien como asalariado o como pequeño empresario o comerciante autónomo. Por tanto la evolución del empleo y la confianza para animar el consumo local son determinantes para que se perciba una situación de mejora económica.

En este momento muchos ciudadanos ya perciben que la situación se estabiliza y que pueden empezar a to-

mar decisiones económicas con menos temor: quienes han conservado su empleo o su negocio empiezan a pensar que, todavía con prudencia, pueden empezar a consumir con algo más de garantía sobre el futuro, empezar a invertir en renovar algún elemento de su negocio, o a contratar a algún empleado aunque sea temporalmente o a tiempo parcial para aprovechar puntas de demanda que, poco a poco se pueden ir haciendo más frecuentes.

Todo esto va a generar poco a poco un efecto “bola de nieve” en positivo, es decir un sentimiento positivo sobre la economía, ya que aunque aún estamos en fase temprana de la recuperación, ya podemos transmitir el mensaje de que ahora hay esperanza.

¿Qué ha cambiado en la economía valenciana tras la crisis?

Básicamente ha cambiado el modelo de crecimiento. Con la crisis hemos pasado de crecer en base al trinomio construcción-finanzas-inversión pública, a no crecer, incluso a decrecer puesto que el peso de estos sectores no podía ser inmediatamente reemplazado. Ahora, estamos en otro modelo en que el crecimiento, más modesto que en la etapa anterior, se sustenta en actividades que compiten abiertamente en la economía global: exportaciones y turismo. Ahora bien, la competitividad no se gana ni se restaura de manera inmediata, especialmente si se comparte moneda con los principales socios comerciales.

Por tanto el nuevo crecimiento es lento y cuesta esfuerzos para contener costes y para aumentar el valor añadido de los productos. Dada la brusquedad de la crisis, la necesidad de contener costes inmediatamente ha hecho inevitable la llamada "devaluación interna" de salarios y de beneficios, e incluso ha podido lesionar la capacidad de aportar valor añadido a los productos, en la medida en que ha forzado recortes en I+D+i tanto de las empresas como del sistema público. Es una situación que vamos a tratar de corregir en cuanto la situación lo permita.

Los presupuestos prevén un crecimiento en nuestra autonomía del 0,8% ¿tras los primeros meses del año cree que se alcanzarán las previsiones?

Las previsiones de crecimiento establecidas en los presupuestos de la Generalitat Valenciana para 2014 se fijan en un 0,8 %. Pero, debo resaltar que nuevos datos y previsiones de distintas fuentes mejoran al alza el crecimiento para 2014 y 2015 del conjunto nacional y también de la Comunitat, lo que significa que la senda del crecimiento se va consolidando y estamos convencidos que nosotros estaremos por encima de la media nacional.

¿Qué cifras de nuevos contratos indefinidos cree que se alcanzarán tras la aprobación de la tarifa plana de 100 euros?

Los últimos datos de contratación permiten ser razonablemente optimistas sobre el impacto de esta medida. Con los últimos informes se puede afirmar que ha aumentado la contratación de forma generalizada, resultado del mayor pulso de la actividad económica. Respecto a la contratación indefinida sobre el total de contrataciones, el peso de ésta en los últimos meses también ha mejorado.



6_entrevista

Si este ratio a finales de enero era del 8,4% en la Comunitat, en abril es del 9,90%, acumulándose en estos últimos tres meses 4.830 contrataciones indefinidas más que en los mismos meses de 2013. En abril de 2014 la contratación indefinida creció en un 33% respecto al mismo mes del año anterior y en marzo lo hizo en un 17%. Con todos estos datos estimamos que esta medida puede suponer que la proporción de contratos indefinidos sea este año dos puntos superior al año anterior, lo que significaría un incremento en esta modalidad de más de 30.000 personas con respecto a 2013.

¿Cuál ha sido la incidencia de la Ley de Emprendedores para la economía valenciana?

Desde la entrada en vigor del Decreto Ley 2/2012 del Consell de medidas urgentes de apoyo a la iniciativa empresarial y a los emprendedores de la Comunitat Valenciana, y de las leyes de medidas de apoyo al emprendedor y su internacionalización de 2013 aprobadas por el Gobierno de España, el número de autónomos en la Comunitat no ha dejado de aumentar.

Según el dato del primer trimestre de 2014 de la Encuesta de Población Activa, el número de empresarios ha crecido desde el primer trimestre de 2012 un 9,57%. Además, entre enero y noviembre de 2013, se han creado un total de 10.184 empresas, lo que supone una media de 31 empresas nuevas al día, el mejor dato de los últimos cinco años. Esta tendencia se mantiene en 2014, ya que en abril el número de Sociedades Mercantiles creadas es un 18,9% superior al mismo mes de 2013.

Por tanto, todos estos datos muestran que las medidas de apoyo al emprendimiento están incentivando la modalidad del autoempleo, que es una de las opciones para reducir el desempleo.

Hay una bolsa de trabajadores de más de 50 años con difícil encaje en el mercado de trabajo, ¿cuál cree que será su salida? ¿Qué papel cree que corresponde a estos profesionales en la coyuntura actual?

Es cierto que existe un volumen importante de desempleados mayores de 50 años que tienen una baza diferencial porque lejos de constituir un colectivo homogéneo dispone de diferentes características según su nivel de formación alcanzado, competencias adquiridas y experiencia laboral acumulada.

Desde la Conselleria, el reto que asumimos es enorme. Supone que el nuevo empleo neto que se está empezando a generar fruto de la reactivación económica y de las diferentes actuaciones que se están impulsando a nivel

nacional y regional, alcance a todos los colectivos: mayores y jóvenes.

Y aquí es donde el desempeño de las políticas activas de empleo adquiere una notable relevancia. En este sentido, desde el Servef estamos encauzando nuestras actuaciones hacia una prestación integral de servicios públicos de empleo y que éstos se adapten a la situación y necesidades de nuestros demandantes.

Por ello, estamos priorizando nuestras actuaciones hacia aquellas que proporcionan una asistencia profesionalizada para la búsqueda de empleo. Nos estamos centrando en actuaciones que facilitan herramientas para estructurar su búsqueda, y también las que posibilitan mejoras continuas en su capacitación profesional, como las acciones de formación. De esta forma, esperamos que todas las personas, con independencia de su edad, mejoren su empleabilidad y se encuentren en condiciones encontrar trabajo

¿Qué opinión tiene de los Graduados Sociales?

El campo de actuación del graduado social ha evolucionado lógicamente al compás de la propia evolución del mercado de trabajo y del desarrollo del sistema de Seguridad Social. El graduado social, como técnico jurídico laboral, debe dominar, tanto la defensa de sus empresarios o trabajadores ante los juzgados de lo social, como los modernos instrumentos de gestión empresarial de los recursos humanos. Por ello, el éxito de las políticas de empleo, que las administraciones públicas como la Generalitat, persiguen, va a depender en gran medida de la labor de estos profesionales cuyo principal activo es la cercanía con las pequeñas y medianas empresas.

Por otra parte, es muy destacable el papel que los graduados sociales están desempeñando de interlocución con las Administraciones Públicas, facilitando y haciendo fluidas las complejas gestiones que se derivan de los procedimientos administrativos, y también en la colaboración institucional con los colegios profesionales en el diseño de las políticas sectoriales del mercado de trabajo.

Un claro exponente de ello es el Convenio de colaboración entre la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, cuyo objeto es desarrollar conjuntamente actuaciones en el uso de la Administración electrónica, y el funcionamiento de una oficina de información socio-laboral para la difusión e información de los programas de ayudas a las Pymes, así como aquellas materias de interés para el ámbito profesional de las relaciones laborales y los recursos humanos./RL

Próximamente * actividades formativas

Junio

Jornada BENEFICIOS DE LAS REDES SOCIALES

4 de Junio

De 16 a 20 h.
Salón de Actos del Colegio
20€ colegiados

D. Álvaro Valladares Escutia, Consultor, docente y conferenciante de Marketing y Reputación Online, Social Media Monitoring, Habilidades Directivas y Emprendedurismo para organizaciones empresariales y escuelas de negocio. CEO en Trendbusters, Responsable de Marketing y formación en Oreste Social Media.

Jornada ASPECTOS FORMALES Y PROCESALES DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSAS OBJETIVAS Y DISCIPLINARIAS

5 de Junio

De 16'30 a 20 h.
Pendiente LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos Caja de Ahorros del Mediterráneo "La Llotgeta" (Pza. del Mercado, 4)

Ilma. Sra. D^a. Concepción Morales Vález, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

COLABORA: SEPIN

6º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral DESPIDOS COLECTIVOS

6 de Junio

De 9 a 11 h.
Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)
Ilma. Sra. D^a. Isabel Moreno de Viana-Cárdenas, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.



Julio

7º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral ÚLTIMOS CRITERIOS EN MATERIA DE DESPIDOS OBJETIVOS.

4 de Julio

De 9 a 11 h.
Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)
Excma. Sra. D^a. Rosa M^a. Virolés Piñol, Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo.



Septiembre

8º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral NOVEDADES DE EXTRANJERÍA

19 de Septiembre

De 9 a 11 h.
Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)
Sr. D. Joan Lluís Aguado Codes, Jefe de Oficina de Extranjeros de Delegación de Gobierno en Valencia.



Octubre

9º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

17 de Octubre

De 9 a 11 h.
Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)
Sra. D^a. Gemma Fabregat Monfort, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Dpto. del Trabajo y S.S. de la Universidad de Valencia.



Noviembre

10º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral FLEXIBILIDAD LABORAL

14 de Noviembre

De 9 a 11 h.
Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)
Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático Derecho del Trabajo y de la Seg. Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.



Diciembre

11º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral LA DEFENSA DE LOS DERECHOS SOCIALES CON FUNDAMENTO EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA: ANALISIS DE LA SJS BARCELONA 19/11/13 Y DIRECTRICES A SEGUIR.

12 de Diciembre

De 9 a 11 h.
Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)
PONENTE:
Ilma. Sra. D^a. Carmen Salcedo Beltrán, Prof. Titular del Departamento de Trabajo de la Universidad.



EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA ORGANIZA LA ENTREGA DE LA GRAN CRUZ DE SAN RAIMUNDO DE PEÑAFORT A FERNANDO DE ROSA

EL ACTO CONTÓ CON LA MULTITUDINARIA PRESENCIA DE PERSONALIDADES

En un multitudinario acto celebrado en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se entregó el pasado viernes 11 de abril la **Gran Cruz de San Raimundo de Peñafort** al ex presidente del Consejo General del Poder Judicial y magistrado de la Audiencia **Fernando de Rosa Torner**. La Mesa Presidencial estaba compuesta por, el Molt Hble. Sr. D. Alberto Fabra Part, Presidente de la Generalitat Valenciana, Excmo. Sr. D. Fernando Roman García, Secretario de Estado de Justicia del Ministerio de Justicia, Excmo. Sr. D. Javier Sanmartín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, el Excmo. Sr. D. Fernando de Rosa Torner, Magistrado y Ex Vice Presidente del Consejo General del Poder Judicial y el Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón Gabaldón, Presidente Excmo. Colegio Of. De Graduados Sociales de Valencia.

El galardonado se mostró agradecido por “recibir en este Colegio este reconocimiento, y por el trabajo y el apoyo que siempre he tenido de los Graduados Sociales”. Además quiso hacer una mención especial hacia el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, **Ricardo Gabaldón**, a quien quiso reconocer “su incansable trabajo”.

Gabaldón, por su parte, agradeció “que hayas querido que este homenaje se celebre en este Colegio, quizás por tu pasión por la Justicia Social o por el tesón con el que has trabajado para humanizar la Justicia”. “Este es, además, tu Colegio”, dijo el presidente refiriéndose a la condición de Colegiado de Honor de De Rosa. Así, Ricardo Gabaldón quiso destacar también algo estuvo presente



durante todo el acto: la cercanía del homenajeado con el colectivo de los Graduados Sociales.

Al Acto también asistieron numerosísimos invitados y destacadas personalidades como, D. Juan Gabriel Cotino Ferrer, Presidente de las Cortes Valencianas, D^a. Paula Sánchez de León Guardiola, Delegada del Gobierno en la Comunidad Valenciana, D^a. Rita Barberá Nolla, Alcaldesa del Ayuntamiento de

Valencia, D. Serafín Castellano Gómez, Conseller de Governació i Justícia, D^a. M^a Carmen Llombart Pérez, Presidenta de la Audiencia Provincial de Valencia, D^a. Pilar de la Oliva Marrades, Presidenta del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, D. Antonio Montabes Córdoba, Fiscal Superior de la Fiscalía de la Comunidad Valenciana, D. Germá Gordo i Aubarell, Conseller de Justícia de la Generalitat de Catalunya, D. Juan Martínez Moya, Presidente del



TSJ de Murcia, D. Fernando Grande-Marlaska, Vocal del Consejo General del Poder Judicial, D. Vicente Garrido Mayol, Presidente del Consejo Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana, D. Juan Carlos Estevez Fernández-Novoa, Presidente del Consejo Gral. de Procuradores de España, D. Pablo Llaarena Conde, Presidente de la Audiencia Provincial de Barcelona, D^a. Cristina Macías Martín, Secretaria Autonómica de Presidencia, y Abogada General de la Generalitat, de la Conselleria de Presidencia y Agricultura, Pesca, Alimentación y Agua, D. Pedro Javier García Robot, Secretario Autonómico de Administración Pública, de la Conselleria de Hacienda y Admin. Pública, D. Antonio Gastaldi Mateo, Secretario Autonómico de Justicia, de la Conselleria de Gobernación y Justicia, D. Julián Ángel González Sánchez, Director General de Justicia de la Conselleria de Gobernación y Justicia, D^a. M^a Teresa Gisbert Jordá, Fiscal Jefe Provincial de la Audiencia Provincial de Valencia, D. Fernando Santafe Soler, General Jefe de la Sexta Zona de la Guardia Civil de la Comunidad Valenciana, D. José Manuel Salgado, Jefe Superior de Policía de Valencia, D. Vicente Magro Servet, Presidente de la Audiencia Provincial de Alicante TSJCV, D. Carlos Domínguez Domínguez, Presidente de la Audiencia Provincial de Castellón, D. Mariano Ferrando Marzal, Presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, D. Gonzalo López Ebri, Teniente Fiscal de la Fiscalía de la Comunidad Valenciana, D. Pedro Luís Viguer Soler, Decano de los Juzgados de Valencia, D. Rafael Lara Hernández, Presidente del Colegio Nacional de Secretarios Judiciales, D^a. Gabriela Bravo Sanestanislaio, Fiscalía General del Estado, D. Mariano Durán Lalaguna, Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, D^a. Laura Oliver Ferrer, Decana Ilustre Colegio de Procuradores de los Tribunales de Valencia, D. César Belda Casanova, Presidente del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, D^a. Emilia Adán García, Decana del Colegio

de Registradores de la Propiedad de Valencia, D. Daniel Matoses Climent, Presidente de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) de Valencia, D^a. M^a Elena Olmos Ortega, Decana de la Facultad de Derecho, entre otros.

La Gran Cruz de la Orden de San Raimundo de Peñafort es el **máximo galardón que se concede en la carrera judicial** y premia los relevantes méritos contraídos en el ámbito de la Administración de Justicia y el estudio del Derecho.

Fernando de Rosa recibió el reconocimiento después de que fuera otorgado por el Consejo de Ministros el pasado 5 de diciembre, tal y como ha recordado el Secretario de Estado de Justicia, **Fernando Román**, presente en el acto.

En su discurso de agradecimiento De Rosa dijo que “un estado democrático no puede serlo si no hay Justicia, por eso he querido dedicarle mi vida profesional, la justicia es mi vida”. El magistrado, habló de sus “tres pasiones: Valencia, la Justicia y mi familia”. A quienes quiso agradecer “la oportunidad de trabajar y obtener este galardón”. Además, lanzó un reconocimiento a los jueces: “Siempre lo he sabido, pero ahora, desde mi nuevo puesto en la Audiencia he podido comprobar de

primera mano los grandes jueces que tenemos en la Comunitat Valenciana. Debemos estar todos muy orgullosos de ellos”.

Por su parte, el President de la Generalitat, Alberto Fabra felicitó a De Rosa “por su profesionalidad y por su persona”. “Fernando de Rosa -dijo- ha trabajado siempre por cambiar las cosas para mejorarlas y por modernizar la justicia. Fabra destacó el “compromiso” de Fernando de Rosa para “hacer una justicia más moderna, ágil y eficaz”, y dijo que “no ha parado de intentar mejorar la aplicación de la justicia a todas las personas”.

El Secretario de Estado de Justicia, Fernando Román subrayó que la entrega de esta medalla supone un “reconocimiento máximo del trabajo bien hecho, del tesón de quien vive para la justicia, y es una recompensa al trabajo”. De Fernando de Rosa destacó su “excelencia” como juez y como profesor y alto funcionario de la Administración valenciana.

Por último, la Presidenta de la Audiencia de Valencia Carmen Llombart indicó que De Rosa “ha demostrado su valía trabajando por y para la justicia y valenciana”, al tiempo que destacó su talento y su forma de ser: “eres un crack en el ámbito personal y profesional”, le dijo.



CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL

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

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

PREGUNTA 1

JUBILACIÓN PARCIAL

Buenos días, mi pregunta es tengo un trabajador fijo discontinuo que trabaja a jornada completa normalmente desde septiembre hasta junio, es una guardería, va a cumplir los 61 años y quiere pedir la jubilación parcial en su momento se presento que la empresa se acogiera al rd 27/2011 con el tema de las jubilaciones. Puede jubilarse parcialmente si la empresa contrata a otro trabajador relevista. Si es así que pasa en los meses que se da de baja a los trabajadores de la guardería con el trabajador jubilado parcialmente y el relevista.

RESPUESTA 1

Desde el 1/1/2008, es requisito para el acceso a la jubilación parcial que el trabajador esté contratado a jornada completa.

El problema radica en que los trabajadores fijos discontinuos tienen la consideración de trabajadores a tiempo parcial y por tanto no pueden acceder a la jubilación parcial. No importa que la empresa haya registrado un plan de jubilación parcial para acogerse a la legislación anterior a la Ley 27, pues en la legislación anterior ya era requisito ser trabajador a jornada completa.

PREGUNTA 2

CADUCIDAD DE LA ACCIÓN

A los efectos de contabilizar los 15 días hábiles a los que hace alusión el art. 65.1 LRJS sin que se haya celebrado el acto de conciliación, debemos computar el día de presentación de la papeleta como día incluido dentro de esos 15 días hábiles o se contabilizaría a partir del día siguiente a la presentación?

En el caso concreto, un trabajador es despedido el día 17/10/2013 y presenta la papeleta de conciliación el día 24/10/2014 pero la fecha prevista para la celebración del acto de conciliación está previsto para el 20/11/2013. El trabajador presenta la demanda en fecha 13/12/2013. Teniendo en cuenta que por la población de que se trata, los días 1, 11 y 12 de noviembre y 6 de diciembre son festivos, estaría presentada fuera de plazo la demanda? Computaría el día de presentación de la papeleta dentro de los 15 días hábiles de interrupción de la caducidad?

RESPUESTA 2

El día de presentación de la papeleta de demanda no computa a efectos de plazo, como estableció ya el tribunal supremo en sentencias de 1988.

Tampoco cuenta el día del despido, los plazos que nos da son imposibles, aunque suponemos que hay un error y son todos de 2013.

Los días que no computan como inhábiles son los propios de la localidad donde radique el Juzgado y en su caso el órgano de conciliación, no la población en la que viva el trabajador.

Suponiendo que los días festivos que nos dice cumplan ese requisito, pues si no la solución podría ser distinta, y aún contando con la posibilidad de presentar la demanda hasta las 15 horas del día siguiente al vencimiento del plazo, los cálculos nos indican que la demanda estaría presentada fuera de los 20 días hábiles de plazo (concretamente salvo error u omisión) se presenta el día 23.

Todo esto, claro, sujeto a la corrección de los datos facilitados

PREGUNTA 3

EMBARGO SALARIAL

En una empresa hay un trabajador que tiene un embargo por parte del Juzgado, este trabajador cobra dietas altas puesto que trabaja por toda España. Hasta ahora se le ha retenido por el embargo de todas las retribuciones exceptuando dietas, puesto que no se considera salario. He leído en varios foros incluso el de Cograsova que al no considerarse salario las dietas, éstas se descuentan íntegras. Me he leído las referencias: Art.607 Ley 1/2000, Art.169 2c) L.G.T. (L58/2003) Art. 82.1 Real Decreto 939/2005 y Art. 26.1 y 2 Real Decreto Legislativo 1/1995, y en ninguna he visto que diga que las dietas se tienen que descontar al 100%, además el programa de nóminas no contempla esta opción por que dicen que hacen el cálculo de los embargos tal como lo haría Hacienda, es decir, desde el neto. Me urge saber como actúan las dietas en los embargos y si es cierto que se descuentan el 100% en que normativa o ley lo pone para poder decirselo a mi cliente por que con todo lo que he leído no lo veo nada claro. Esperando su contestación reciba un cordial saludo.

RESPUESTA 3

La solución que hasta han aplicado es incorrecta.

Por supuesto no encontrará una referencia a que las dietas son embargables, porque en general todos los bienes lo son; lo que concretan las leyes es lo inembargable y ahí es donde entra en juego - en lo que interesa pues no parece que se trate de una deuda tributaria - el art. 607 LEC que declara inembargable parte del "salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente".

Por lo tanto todo lo que no sea eso sí sería embargable.

En este sentido caben ciertamente tres interpretaciones:

a) Considerar que las dietas no son salario, sueldo... y que por tanto son embargables en su totalidad.

b) Considerar que las dietas es una mera devolución al trabajador de un gasto por él efectuado, en cuyo caso al no recibir nada en realidad, nada habría cobrado y nada podría retenerse (pero en ese caso seguramente deberían justificarse los gastos y sería mejor optar por compensar los gastos mediante el sistema de asumirlos directamente la empresa).

c) Entender que las dietas forman parte no del salario, pero sí de la retribución en sentido amplio y que como tales se integran en el total percibido aplicando sobre ese total el porcentaje de retención que corresponda. El concepto retribución es más amplio que el del salario que se recoge en el art. 26.1 ET y posiblemente englobaría otros conceptos como algunos de los incluidos en el art. 26.2 ET.

En todo caso:

Si las dietas son auténticos suplidos por gastos del trabajador y se acreditan los mismos, posiblemente podría mantenerse lo que ha hecho hasta ahora la empresa, entendiendo que en realidad el trabajador simplemente anticipa pagos que debería realizar la empresa (gastos del trabajo) (esta es posiblemente la razón de que en otras leyes como las tributarias se aluda solo a salarios, sueldos o pensiones).

En caso contrario entendemos que procede retener, al menos el porcentaje que corresponda, también sobre lo abonado por dietas, entendiendo que forman parte de la retribución (en sentido amplio).

En cualquier caso sería muy aconsejable que la empresa informase al órgano judicial que ordenó la retención de todos los conceptos pagados y la forma en que practica la retención, indicándole que en cualquier caso si la considera incorrecta la aplicará conforme el órgano judicial establezca.

PREGUNTA 4

RECLAMACIÓN DE COTIZACIONES

Me han planteado la siguiente consulta, a la cual no se como plantear solución: Trabajador que estuvo desde el año 2002 hasta el año 2012 trabajando en una empresa sin dar de alta. El trabajador consentía esta situación de no alta ya que trabajaba a su vez en otra empresa. En mayo 2012 la empresa en la que no estaba dado de alta decide prescindir de sus servicios.

Ahora el trabajador se plantea si puede emprender alguna acción legal para reclamar sus cotizaciones (bases de cotización mensuales) de esos años que estuvo prestando servicios a efectos de su futura jubilación.

¿Cuántos años puede reclamar? los cuatro últimos, siendo en este caso de 2010 a 2012, o podría reclamar todos los años.

¿Conoce alguna sentencia que me pudiese servir de referencia?

Podría hacer una denuncia ante Inspección de trabajo para en el caso de que pudiese emprender una acción judicial tuviese mayor peso en un juzgado.

Tengo entendido que para reclamar cotizaciones no corresponde el orden social, ¿es así? ¿cual correspondería? Y, por último, de emprender alguna acción bien vía juzgado o vía inspección, ¿al trabajador le supondría algún tipo de perjuicio? pues claramente hubo consentimiento por su parte.

RESPUESTA 4

El RD 84/1996, de 26 de enero en su artículo 35.1 indica que las altas fuera de plazo solicitadas por el trabajador sólo tienen efectos desde el día en que se formula la solicitud.

Art. 35.2 establece que si el alta se efectúa de oficio por la Tesorería como consecuencia de la actuación de la Inspección de trabajo por denuncia del trabajador, los efectos del alta se pueden retrotraer a la fecha de entrada de la denuncia.

Hasta ahí no hay beneficio para el trabajador, pero el RD 1041/2005, de 5 de septiembre introdujo un cambio añadiendo un tercer párrafo al art. 35.1 apartado 2º

Este nuevo párrafo indica que cuando la Inspección efectúe un requerimiento de pago de cuotas, y la empresa ingrese su importe (con los recargos correspondientes), los efectos del alta se retrotraerán para causar futuras prestaciones a la fecha del inicio del periodo de liquidación que figure en el requerimiento.

La posibilidad de retrotraer los efectos del alta sólo cabe para las actuaciones de la inspección que se produzcan a partir de 1/10/2005.

Por tanto en vía administrativa, es la Inspección de Trabajo la que tiene la facultad de emitir el requerimiento o acta de liquidación en una fecha anterior a la denuncia.

En principio los recursos contra la decisión sobre el encuadramiento, entiendo que se resolverían en el contencioso administrativo. Pues el trabajador instaría a la Tesorería, acompañando la denuncia ante la Inspección.

No será sencillo pues en el momento actual entiendo que no trabaja, y la empresa debe efectuar el ingreso de las cotizaciones.

No obstante, si no se produjera el resultado deseado y el trabajador quisiera seguir pleiteando entiendo que también se podría acudir a la jurisdicción social alegando materia de contrato de trabajo, y posteriormente si se causa alguna prestación de la seguridad social reclamando contra la misma, pues el orden social sí es competente en materia de las prestaciones de la seguridad social.

No hay responsabilidad por parte del trabajador, pero no lo tiene fácil.

Seminario

LA JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA



Los días 2 y 3 de abril se celebró en el Salón de Actos de la CAM "La Llotgeta" un seminario sobre la Jubilación en su modalidad contributiva organizado por el Colegio de Graduados Sociales. El ponente fue el Director de CAISS Roqueta, Francisco Ros Gimeno.

La inauguración corrió a cargo de José Molina, Vicepresidente 2º del Colegio y M^a Ángeles Capilla, Directora Provincial de Valencia de Unión de Mutuas.

Jornada técnica

NUEVOS SERVICIOS DEL SERVEF



El pasado 4 de abril el Salón de Actos CAM "La Llotgeta" acogió una Jornada Técnica sobre Jurisprudencia y Nuevos servicios del Servef.

Los ponentes fueron Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Gemma Fabregat Monfort, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Adolfo Terrasa del Rincón, Técnico de Empleo-SERVEF y M^a. Dolores Panach Gil, Técnico de Empleo-SERVEF.

La Jornada, organizada por el Colegio con la colaboración de la Asociación de Oficinas y Despachos y el Servef, fue inaugurada por Carmen Pleite, Vicepresidenta 1ª del Colegio y Presidenta de la Asociación de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana.

CURSO BÁSICO DE TRIBUTACIÓN FISCAL



Del 7 al 16 de abril se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el 19º Curso Básico de Tributación Fiscal organizado por el Colegio con la colaboración del Banco Sabadell.

El ponente fue José Antonio Fuentes Giménez, Jefe de Equipo Regional de Recaudación de la Delegación Especial AEAT Valencia.

La inauguración corrió a cargo de Carmen Pleite, Vicepresidenta 1ª del Colegio.

Desayunos de trabajo

EL CONCURSO DE ACREEDORES, INCIDENCIAS



La Sala de Juntas del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 25 de abril el 4º Desayuno de trabajo sobre temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral. En esta ocasión se abordaron las incidencias en los Concursos de Acreedores.

El ponente fue Salvador Vilata Menadas, Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia.

El desayuno, organizado por el Colegio con la colaboración de Grupo La Glorieta, fue inaugurado por el Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón.

EL COLEGIO APOYA ACCIONES SOLIDARIAS

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia realizó el pasado 25 de abril tres donativos para llevar a cabo distintas acciones solidarias a través de la **Fundación AFIM**, la **ONG TiraAvant** y la **Fundación DASYC**.

El donativo, correspondiente al presupuesto anual para donaciones solidarias del Colegio, fue entregado personalmente por el Presidente, Ricardo Gabaldón.

La Fundación AFIML -Ayuda, Formación e Integración del Discapacitado- es una fundación privada, sin ánimo de lucro, de carácter benéfico asistencial puro, dedicada a los jóvenes y personas mayores y al colectivo de personas con discapacidad física, intelectual, sensorial y enfermos mentales.

Por su parte TiraAvant es una organización que reparte alimentos procedentes de la ayuda europea a más de 100 familias y que realiza campañas extraordinarias de recogida de alimentos y juguetes de particulares.

Por otro lado, Fundación DASYC destinará el donativo a su proyecto "Guardería y apoyo escolar para facilitar la inser-



ción laboral. Con este proyecto prestan apoyo a los hijos pequeños de las alumnas de sus cursos o residentes de su casa de acogida, que no tengan donde dejar a sus hijos en el proceso de formación o de búsqueda de empleo.

OFERTA ESPECIAL CERTIFICADOS MÉDICOS

Renovación del permiso de conducir

Te lo gestionamos GRATIS, en el acto, por INTERNET

Presentar Carnet Colegiado

25% descuento

IPMT
Instituto de Psicología y Medicina de Tráfico

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



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

CERTIFICADOS MÉDICOS

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

SERVICIOS ESPECIALES

Pruebas de Esfuerzo
Electrocardiogramas
Espirometrías

Cita previa en
www.ipmt.es

96 3623278



AMPLIOS HORARIOS
De 9:00 a 13:30
De 16:00 a 19:30
(Sábados de 10:00 a 13:00)

EL COLEGIO FIRMA UN CONVENIO CON SAGE



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha firmado un convenio de colaboración con Sage para incentivar el uso, entre los nuevos colegiados, de los más avanzados sistemas de gestión, información y comunicación. También establecer unas condiciones especialmente ventajosas para los nuevos miembros del Colegio, así como colaborar en las actividades formativas de la Corporación Profesional.

La firma del acuerdo se produjo el pasado 23 de abril.

Sage es una compañía referente en soluciones y servicios de gestión empresarial para medianas y pequeñas empresas con más de 6 millones de clientes, cerca de 13.500 empleados y más de 30 años de experiencia. La empresa Sage proporciona software y servicios de gestión empresarial y es líder en su sector.

ACUERDO DE COLABORACIÓN CON CEF-UDIMA



El pasado 25 de abril el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia suscribió un acuerdo de colaboración con CEF-UDIMA para la obtención de unas importantes ventajas para los Colegiados de Valencia.

La Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) es una universidad privada fundada en 2006 en Madrid. Es la primera universidad no presencial totalmente privada de España, cuyo principal accionista es el Centro de Estudios Financieros (CEF). UDIMA comenzó sus actividades docentes en el curso 2008-2009 con la impartición de cinco Títulos de Grado. Actualmente la oferta formativa de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) es mucho más amplia y, aparte de los catorce Grados, se ofrecen Másteres Oficiales y Títulos propios.

Necesito profesional autónomo, Graduado Social, con experiencia, para trabajar dos mañanas en mi despacho.
El correo electrónico de contacto es: gestiojoanassessors@apafcv.com

Nosotros

les protegemos

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

Adaptando tu empresa a la Ley de Protección de Datos



Además incluimos servicios de

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

Tel.: 673.796.519
e-mail: valencia@prodasva.org
www.prodasva.org



EL DESPIDO COLECTIVO EN LA DOCTRINA DE LA AUDIENCIA NACIONAL



Andrés González Fernández

Abogado y Graduado Social
Socio-director AG&AG Auditores y Consultores Laborales, S.L.P.
Director Escuela Superior de Estudios Laborales

Si el fallo de la sentencia del T.S.V. de la CC.AA.VV. en el caso de Canal Nou ha tenido especial relieve informativo, por los criterios judiciales utilizados y sus efectos en los ciudadanos en general, más allá de los meros afectados por el E.R.E. de referencia; la Audiencia Nacional viene distinguiéndose por la singularidad de sus sentencias en ésta materia (caso N.H. por ejemplo), sin olvidar otras como la referida a la pérdida de la ultra actividad de los convenios colectivos (caso Air Nostrum, por ejemplo) que permiten a los profesionales que actúan en esta jurisdicción laboral aproximar sus conocimientos a la doctrina judicial que se dicta en estas importantes materias, logrando con ello formar criterios jurídicos solventes de cara a futuras actuaciones profesionales.

Ahora bien, en ocasiones se dictan sentencias que no pueden ser compartidas en base al conocimiento del derecho y de la jurisprudencia, ya que suponen, al menos para quien este escrito realiza, una desviación de ello y de la racionalidad que debe amparar estas decisiones empresariales y que tanto la Audiencia Nacional como determinados T.S.J. vienen poniendo de manifiesto.

Por ello, traigo a este foro mi comentario sobre la sentencia dictada por la propia Audiencia Nacional el pasado día 29/10/2013 en materia de conflicto colectivo instado frente a un E.R.E. extintivo de 370 contratos (caso C.G.) de los que a fecha de la vista judicial se habían ejecutado 203 y teniendo en cuenta que la empresa finalmente precisó durante la negociación del E.R.E., que reducía los efectos inicialmente apuntados a la cifra de 231 afectados.

Pues bien, en dicha sentencia se declara probado que el período 1/1/2012 a 3/5/2013 se habían producido 586 altas y 816 bajas; en el período 1/1/2013^a 30/4/2013 hubo 110 altas y 229 bajas; en el período 26/4/2013 a 4/10/2013 hubo 172 altas y 364 bajas (203 son los ahora despedidos), lo que acredita a mi juicio, que de no tratarse de actividades y competencias distintas, (no consta), el personal excedente pudiera pasar a desarrollar las nuevas actividades contratadas que justifican las altas citadas y no causar baja en la empresa. Ésta práctica empresarial sugiere la posibilidad de que la empresa aprovechó la coyuntura productiva para cambiar –al menos en parte – per-

sonal con antigüedad y quizás mayor salario, por otro de menos coste económico. ¿Esto es razonable? ¿Es admisible?

Sin embargo, la sentencia convalida la decisión empresarial al entender “que el porcentaje de trabajadores despedidos es muy inferior al porcentaje de reducción de la actividad”, lo que le permite concluir que los contratos de trabajo extinguidos “han perdido su utilidad económica”, resaltando que la diferencia entre altas y bajas es favorable a las bajas, acreditándose “que no se está produciendo una sustitución de trabajadores con mayor antigüedad con trabajadores de nueva contratación” (sic). ¿Dónde se acredita esto?

Para reforzar tal tesis, se acude a la situación de crisis de la consultoría, al mercado extremadamente competitivo, a la fuerte movilidad del personal, a las fórmulas de subcontratación; **“pero en especial a que nada se haya probado por los demandantes, a quienes correspondía probar, que las nuevas contrataciones o subcontrataciones realizadas carecieron de causa”**. Esta es la cuestión; este aspecto fundamental no ha sido objeto de prueba alguna, cuando era básico para la formulación de una defensa eficaz. ¿De qué sirve probar la rotación de la plantilla, si no se critica?

Veamos, las empresas disponen de otros medios para equilibrar sus costes laborales, que no sea llegar al despido colectivo al menos en primer lugar. A saber, pueden modificar las condiciones laborales de carácter sustancial; pueden realizar traslados en función de la contratación de servicios; pueden flexibilizar la prestación del trabajo mediante desplazamientos; pueden reducir la jornada o suspender los contratos excedentes circunstancialmente, etc., etc.

Sin embargo, se acude a la medida extintiva sin más y a ello debemos sumar la falta de flexibilidad negociadora sindical – que me consta hubo- y finalmente una débil defensa vía impugnación del E.R.E. a la que antes aludí.

En resumen, una vez más se acude a la más perjudicial medida posible (no olvidemos las indemnizaciones a pagar) **y se destruye empleo en parte injustificadamente**, lo que bien pudiera haberse evitado al menos parcialmente.

Algo falla en nuestro marco de relaciones laborales./RL

La pensión de viudedad en supuestos de separación judicial y divorcio: la flexibilidad del condicionante de pensión compensatoria para acceder a la protección (SSTS de 29 y 30 de enero de 2014).

Artículo publicado en *Checkpoint Laboral y Seguridad Social*

José Antonio Panizo Robles

Administrador Civil del Estado
Miembro del Instituto Europeo
de Seguridad Social

Introducción

Con la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (LMSS) se modificaron las condiciones de acceso a la pensión de viudedad, en los supuestos de separación judicial o divorcio de la persona sobreviviente respecto de la persona fallecida, ya que dicho acceso quedó condicionado a que, en la fecha del fallecimiento, se fuese acreedor de pensión compensatoria que se extinguía, precisamente, por causa del fallecimiento del obligado a satisfacerla.

Tras el debate doctrinal y judicial respecto del alcance de esa exigencia, en orden a si, en la expresión “*pensión compensatoria*” a que se refiere el artículo 174.2 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio –LGSS– (en la redacción incorporada por la LGSS), podía incluirse también la denominada “*pensión de alimentos*”, puesto que la existencia de la misma denotaba también una dependencia económica de la persona peticionaria de la pensión en relación con la fallecida.

La solución al debate judicial vino a través de la unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo (STS de 14 de febrero de 2012, RJ 3351/2012), adoptándose una interpretación literal del precepto legal, de modo, dada la rotundidad del contenido del mismo, solo cuando se estaba en presencia de una pensión compensatoria, que quedaba extinguida por causa del fallecimiento, se podía acceder a la pensión de viudedad, sin que el acceso a esa protección social pudiese extenderse a los supuestos en que no se era acreedor de una pensión compensatoria, sino de una “*pensión de alimentos*” u otra figura similar, aunque tal situación pudiese ser prueba de dependencia económica del sobreviviente respecto del causante de la pensión de viudedad, criterio que se venía manteniendo por el mismo Tribunal en sentencias posteriores.

No obstante, el mismo Tribunal en fecha recientes cambia el criterio anterior (SSTS de 29 y 30 de enero de 2014) decantándose por una interpretación más “*finalista*” y tendente a lograr una mayor protección en estas situaciones, de modo que la existencia de pensión compensatoria deja de constituir la referencia exclusiva de dependencia de la persona que demanda la pensión en relación con la causante de la prestación, admitiendo que se pueda acceder a la pensión de viudedad, aunque la primera, en la fecha

del fallecimiento no fuese acreedora de una pensión compensatoria, pero viniese recibiendo, con cargo al causante de la prestación, una pensión de alimentos o cantidades económicas con una finalidad similar.

La reforma de 2008 en el acceso a la pensión de viudedad en los casos de separación, divorcio o nulidad: el condicionante de la existencia de pensión compensatoria.

Si hasta 2008, el acceso a la pensión de viudedad, en los casos de separación, divorcio o nulidad, además del cumplimiento, por parte del causante, de los requisitos de afiliación y alta y de cotización por parte del causante, no se establecían otros condicionantes adicionales, dicha regulación se modifica tras la entrada en vigor de la LMSS, al exigirse que, en la fecha del fallecimiento, la persona sobreviviente fuese acreedora de la pensión compensatoria, en los términos a que se refiere el artículo 97 CC y que esta pensión quedase extinguida por el fallecimiento del causante.

Por tanto, en los supuestos de separación, divorcio o nulidad (tras la reforma de 2008), la pensión de viudedad no tiene como finalidad dar cobertura a una situación de necesidad del sobreviviente, sino más bien se configura como renta de sustitución de unos ingresos, derivados de la pensión compensatoria, que se extinguen a causa del fallecimiento, exista o no una situación de necesidad de aquél en relación con el causante de la prestación. La íntima conexión entre el ingreso derivado de la pensión compensatoria y la sustitución del mismo, mediante la pensión de viudedad, se mantiene en la reforma de 2010, de modo que, en el caso de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se ha de disminuir hasta alcanzar la cuantía de esta última.

La diferencia entre la pensión compensatoria y la pensión de alimentos a efectos del acceso a la pensión de viudedad.

Tras la reforma de 2008, se había venido demandando que, en la aplicación de la Ley por parte de la Administración o, en su caso, en la interpretación de la misma por los juzgados y Tribunales, la interpretación literal (consistente en la exigencia de una pensión compensatoria en el momento del fallecimiento) se completase con otra interpretación finalista, que considerase la situación de necesidad en que quedaba la persona sobreviviente, para quien se podían extinguir unas cantidades económicas que venía reci-

16_aula técnica

biendo del fallecido, aunque las mismas no tuviesen su cobertura en una pensión compensatoria.

La tesis finalista en la interpretación del alcance del artículo 174.2 LGSS fue acogida en diferentes sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, en las que se indicaba que la finalidad del ordenamiento de la Seguridad Social era el reconocimiento de una prestación económica en favor de las personas separadas judicialmente o divorciadas, que, como consecuencia del fallecimiento del causante, sufrían una pérdida de ingresos, que podían traer su causa en una pensión compensatoria o en una pensión alimenticia

Esta tesis era discutida en otros pronunciamientos judiciales, que se orientaban en una interpretación literal del contenido del artículo 174.2 LGSS, de modo que, aunque existiese una situación de necesidad que cubrir, era requisito indispensable en el acceso a la pensión de viudedad la existencia de una pensión compensatoria, salvo en los casos de existencia previa de violencia de género o en los supuestos especiales contemplados en la disposición transitoria 18ª LGSS, para separaciones o divorcios producidos antes del 1º de enero de 2008 (fecha de entrada en vigor de la LMSS).

Los pronunciamientos diferentes indicados fueron resueltos, mediante la unificación de doctrina, a través de la STS de 14 de febrero de 2012, seguida por otras del mismo Tribunal, en el que éste se decanta por la aplicación literal del precepto, habida cuenta de la diferente naturaleza y finalidad existente entre la pensión compensatoria (artículo 97 CC) y la pensión de alimentos (entre parientes a que se refieren los artículos 142 y sigs. CC), todo ello en base a los criterios que, sobre estas dos figuras del ordenamiento civil, venía estableciendo la Sala 1ª del TS.

Para esta última Sala, la pensión compensatoria tiene como finalidad impedir el perjuicio que pueda producirse, para uno de los cónyuges, como consecuencia de la separación judicial o el divorcio y, por ello, para su establecimiento se ha de considerar las circunstancias durante la vida matrimonial, como la dedicación a la familia, la colaboración en el trabajo o las actividades del otro cónyuge o el régimen de bienes durante el matrimonio, a fin de determinar si se ha producido un desequilibrio del que deriven las posibilidades de compensación.

A su vez, la pensión de alimentos requiere de una atribución expresa en la fecha de ruptura del vínculo matrimonial, ya que la obligación de prestarse alimentos viene establecida en base al parentesco establecido entre esposos, de modo que la pérdida de la condición de esposos origina la extinción de esa obligación, salvo que hubiese habido un contrato entre las partes. Por ello, hay un elemento básico de diferenciación con la pensión compensatoria, que únicamente surge, en su caso, cuando se ha producido la ruptura de la convivencia, sin que la pensión compensatoria venga a sustituir a la pensión de alimentos.

Conforme al criterio que venía manteniendo la Sala 4ª del TS, de la remisión que el ordenamiento de la Seguridad Social efectúa a pensión compensatoria (artículo 97 CC) se deduce que el reco-

nocimiento de la pensión de viudedad, en las situaciones separación judicial, divorcio o nulidad, ha de pasar por determinar si el fallecimiento extingue o no el abono de una obligación asumida por el causante, con la finalidad de satisfacer una cantidad en concepto de pensión compensatoria, sin que se pudiese acceder a la pensión en los supuestos en que los que se hubiesen pactado alimentos a favor del cónyuge sobreviviente, o se viniesen percibiendo cantidades económicas, con una finalidad similar, con cargo al fallecido.

El cambio de criterio judicial: la consideración en el acceso a la pensión de viudedad de los supuestos de existencia de pensión de alimentos.

Si bien parecía que la problemática señalada había quedado resuelta, en sede judicial, de forma definitiva, dada la reiteración de pronunciamientos en el mismo sentido por parte del TS, el mismo, en su sentencia de 29 de enero de 2014 (rec. 743/2013) revisa el criterio anterior, acogiendo la interpretación finalista de la norma, de modo que se pueda acceder a la pensión de viudedad en los supuestos de separación judicial o divorcio (cumpliéndose el resto de los requisitos establecidos), aunque el beneficiario de la prestación no fuese acreedor de una pensión compensatoria, siempre que percibiese, con cargo al cónyuge fallecido, unas cantidades en concepto de pensión alimenticia.

El cambio de criterio lo basa en TS en que, con frecuencia, se constata que los conceptos de las prestaciones económicas que se satisfacen, como consecuencia de la ruptura del vínculo matrimonial mediante decisión judicial generan confusión, y que en los convenios reguladores (e incluso en las sentencias) se usa una terminología variada y equívoca respecto de las obligaciones que asume uno de los cónyuges frente al otro, por lo que, ante la falta de claridad en la norma civil, el intérprete de la Ley no puede atender solamente a la denominación de la obligación establecida (interpretación literal), sino que ha de acudir de igual modo a la verdadera naturaleza de la pensión fijada a cargo del causante, teniendo en cuenta una interpretación finalista del ordenamiento de la Seguridad Social, en especial en lo que se refiere a una prestación social pública, de las características de la pensión de viudedad.

Conforme al nuevo criterio, el objetivo de la reforma de 2008, es ligar el derecho a pensión de viudedad de quienes estaban separados o divorciados del causante a los supuestos en que la muerte pone fin a la fuente económica que el fallecido representaba, por lo que no sería coherente impedir el acceso a la prestación en el caso de que, en la fecha del fallecimiento del causante, el sobreviviente fuese acreedor a cualquier suma periódica a costa del causante, con independencia de la denominación dada en su atribución y de la naturaleza jurídica de la misma.

El TS, con la adopción de la tesis finalista, parece primar la situación de necesidad en la que se queda la persona sobreviviente, en el momento del fallecimiento del causante de la pensión, de modo que lo importante no es la denominación de las cantidades que se venían recibiendo del fallecido, sino la propia existencia de esas cantidades a favor de la sobreviviente./RL

Gallardón amplía la justicia gratuita a asociaciones ecologistas y trabajadores con independencia de sus recursos

El ministro de Justicia, Alberto Ruiz-Gallardón, ha anunciado que se ampliará el beneficio de la justicia gratuita a las entidades medioambientales y los trabajadores en segunda instancia con independencia de sus recursos económicos.

En el debate de las enmiendas de totalidad presentadas por seis grupos de la oposición al proyecto de justicia gratuita, el ministro ha adelantado que el PP presentará varias enmiendas al articulado para extender este derecho a las asociaciones medioambientales "definidas en su propia normativa" y a los trabajadores, quienes solo serán condenados en costas cuando el juez aprecie temeridad o mala fe.

"Ambas cosas las vamos a hacer con independencia de los recursos de que se disponga", ha indicado Gallardón, para defender que su norma supone un "avance social considerable". "Creo que la solidaridad debe extenderse más allá del criterio monetario", ha remachado.

Las organizaciones ecologistas se suman así a sindicatos, Cruz Roja y asociaciones de discapacitados, de consumidores y de víctimas de terrorismo ya incluidas en el proyecto. A título individual, el texto también reconoce el derecho a las víctimas de violencia de género, terrorismo, trata, menores y discapacitados psíquicos víctimas de abusos.

Según ha dicho, el PP presentará una enmienda para que las administraciones puedan suscribir convenios con los colegios de abogados para prestar este servicio en centros penitenciarios. Los colegios de letrados contarán también con turnos especializados para víctimas de violencia de género, que dispondrán de asesoramiento previo gratuito previo a la interposición de la denuncia y querrela en todos los órdenes jurisdiccionales.

El titular de Justicia ha explicado que ninguna comunidad autónoma pagará "ni un euro más" como consecuencia de la extensión de la justicia gratuita a nuevos colectivos y ha propuesto que "la cuantía máxima de aportación estatal no suponga más del triple de la desviación media en las cinco comunidades autónomas gestionadas por el territorio del Ministerio Justicia".

Gallardón, que ha dicho que los presupuestos de 2015 incluirán el abono por esta partida para cada comunidad, ha recalcado que la relación entre las tasas judiciales y la asistencia jurídica gratuita "no es de afectación pero sí de vinculación". "El coste efectivo real de la justicia gratuita estará garantizado y cubierto", ha remachado.

El umbral para acceder a la justicia gratuita pasa de dos veces el SMI (14.910,28 euros) a 2,5 veces el IPREM (15.975,33 euros). En familias de cuatro o más miembros, se accederá con 19.170,39 euros, y ante circunstancias especiales familiares, de salud o discapacidad, tendrán cobertura las unidades familiares con ingresos de hasta cinco veces el IPREM, es decir con 31.950 euros.

El INHST ayudará a las empresas de hasta 10 y 25 trabajadores a prevenir accidentes laborales

La Seguridad Social ha encomendado al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) la gestión en 2014 de sus servicios "Prevención10.es" y "Prevención25.es", con los que se pretende ayudar a

las empresas de hasta 10 y de hasta 25 trabajadores, respectivamente, en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales.

La compensación al INSHST por la gestión de estos servicios será de 1,67 millones de euros, financiados con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación, incluyéndose en esta cantidad el coste del personal, los medios e infraestructuras para el desarrollo de estos planes, el coste de materiales y el coste de los trabajos que sea necesario contratar en caso de que el Instituto no pudiera realizarlos por medios propios.

El plan 'Prevención10.es' tiene por objetivo asistir, por medio de Internet principalmente, a las empresas de hasta 10 trabajadores en la realización de un plan de prevención y en la planificación de la actividad preventiva de acuerdo a los riesgos existentes en su sector económico y a las características y organización de sus centros de trabajo. Asimismo, este plan presta a los autónomos sin trabajadores a cargo asesoramiento técnico para cumplir sus obligaciones preventivas.

Para cumplir los objetivos mencionados, el plan 'Prevención10.es' contempla cuatro áreas funcionales: 'Evaluá-t', 'Stop riesgos laborales', 'T-formas' y 'Autoprevent'.

El primero, 'Evaluá-t', tiene por objeto el establecimiento del plan de prevención, la evaluación de riesgos y su planificación en las empresas de menos de diez trabajadores, mientras que 'Stop riesgos laborales' consiste en un servicio telefónico de asistencia y orientación a la pequeña empresa. Por su parte, 'T-formas' es un plan de formación dirigido al pequeño empresario para que pueda asumir personalmente la gestión de prevención de riesgos laborales y 'Autoprevent' es la herramienta empleada para prestar asesoramiento técnico a los autónomos sin asalariados.

Asimismo, el plan 'Prevención25.es', destinado a las empresas de hasta 25 trabajadores, facilita al empresario que lo requiera la asunción de la prevención en su empresa siempre que el mismo desarrolle su actividad de forma habitual en el centro de trabajo, tenga la capacidad necesaria y la empresa disponga de un único centro de trabajo.

El 54,7% de los trabajadores a tiempo parcial en España quieren aumentar su jornada laboral

Alrededor de 1,54 millones de trabajadores a tiempo parcial en España quieren aumentar sus horas de trabajo, lo que equivale al 54,7% del total de empleados con jornada reducida en el país, según se desprende de un estudio publicado por la oficina estadística europea Eurostat.

La oficina estadística señala que en 2013 más de 9,93 millones de europeos con jornadas reducidas querían trabajar más horas, lo que supone el 22,7% del total de empleados a tiempo parcial.

España es el tercer país de la Unión Europea (UE) y de la eurozona donde un mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial desean ampliar su jornada, tras Grecia (72%) y Chipre (59%), y se sitúa por delante de Portugal (45%), Letonia (44,4%) y Bulgaria (41,9%).

Por el contrario, los porcentajes más bajos se registraron en Países Bajos (4,2%), Luxemburgo (10,3%), República Checa (11,4%), Dinamarca (11,75) y Estonia (12,4%).

En comparación con el número europeos con trabajo independientemente del tipo jornada, el número de

personas que desea trabajar más horas supone un 4,6% del total, siendo España, con un 9,2%, el país con el porcentaje más elevado.

Por otro lado, el estudio también recoge que 11,47 millones de europeos inactivos están dispuestos a incorporarse al mercado laboral, de los que 9,31 millones están disponibles para trabajar, pero no buscan empleo, y 2,16 buscan un trabajo, pero no están disponibles inmediatamente. Esta cifra equivale al 4,7% del total de la fuerza laboral.

En el caso de España, alrededor de 1,37 millones de personas inactivas quieren empezar a trabajar, lo que representa el 6% de la fuerza laboral. En concreto, 1,15 millones están disponibles para trabajar, pero no buscan empleo, y 223.000 buscan un trabajo, pero no están disponibles inmediatamente.

La capitalización del desempleo para mayores de 30 años se ampliará hasta el 100%

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha anunciado que el Gobierno ampliará a los mayores de 30 años la posibilidad de capitalizar hasta el 100% de la prestación por desempleo para la inversión inicial de una actividad emprendedora, incluyendo la medida en el desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo que el Ministerio de Empleo está ultimando en diálogo con las organizaciones que representan a este colectivo.

Durante su intervención en la inauguración del IV Congreso de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), la ministra destacó la buena acogida que ha tenido la ampliación de las posibilidades de la capitalización del desempleo entre los emprendedores. Este sistema permite capitalizar los derechos de prestación por desempleo a través de un pago único o fraccionado como medida para fomentar, fundamentalmente, el empleo autónomo y la Economía Social.

En 2013, casi 152.000 personas capitalizaron su prestación por desempleo, casi un 4% más que el año anterior. "Una cifra que va a seguir creciendo sin duda", señaló Báñez.

Báñez anunció también que su Departamento está muy cerca de poner en marcha el Portal del Autoempleo, que, según explicó, supondrá la creación, por primera vez en nuestro país, de un gran espacio público que servirá a los autónomos, a los profesionales y a todos los emprendedores para dar a conocer su oferta de productos y servicios, tener acceso a un punto de encuentro con posibles inversores y también a distintas herramientas de utilidad para crear o hacer crecer sus proyectos.

Sobre el inicio de la recuperación económica, Báñez señaló que cada vez son más los indicadores económicos que se encuentran en positivo y destacó el hecho de que todas las instituciones públicas y privadas, entre ellas el FMI, revisan al alza sus expectativas de crecimiento para España.

Báñez destacó que también en el ámbito del trabajo autónomo se observa el cambio de tendencia y explicó que mientras que en este país, durante los años de crisis económica, se perdían cada día alrededor de 220 autónomos, en el último año se han puesto en marcha cada día 150 nuevas iniciativas de trabajadores por cuenta propia. "Estas iniciativas -añadió- han supuesto un total de 53.500 proyectos, que son fuente de riqueza y empleo, y que contribuirán, sin duda, a afianzar la recuperación que tanto tiempo hemos esperado"./RL

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

STS 27/01/2014 Recurso de casación. 100/13. Modificación colectiva de condiciones de trabajo. Cortefiel, reducción salarial en la forma de cálculo de las comisiones por ventas. Control judicial: Hay que acreditar la razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación efectuada por la empresa.

“3.- Sobre tal extremo hemos de indicar que la alusión legal a conceptos macroeconómicos [competitividad; productividad] o de simple gestión empresarial [organización técnica o del trabajo], y la supresión de las referencias valorativas existentes hasta la reforma [«prevenir»; y «mejorar»], no solamente inducen a pensar que el legislador orientó su reforma a potenciar la libertad de empresa y el «ius variandi» empresarial, en términos tales que dejan sin efecto nuestra jurisprudencia en torno a la restringidísima aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en materia de obligaciones colectivas [SSTS 19/03/01 -rcud 1573/00 -; ... 24/09/12 -rco 127/11 -; 12/11/12 -rco 84/11 -; y 12/03/13 - rco 30/12 -], sino que la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las «razones» -y las modificaciones- guarden relación con la «competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa».

Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [art. 24.1 CE], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.

Razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad], excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse -incluso- a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede -sin más y por elemental justicia- ser admisible en cualesquiera términos. Con mayor motivo cuando el art. 151 del Tratado Fundacional de la UE establece como objetivo de la misma y de los Estados miembros «la mejora de las condiciones de ... trabajo», a la que incluso se subordina «la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión»; y no cabe olvidar la primacía del Derecho Comunitario y la obligada interpretación *pro communitate* que incluso se llega a predicar respecto de la propia Constitución, en aplicación del art. 10.2 CE (SSTC 28/1991, de 14/Febrero, FJ 5 ; 64/1991, de 22/Marzo, FJ 4 ; y 13/1998, de 22/Enero , FJ 3. STS 24/06/09 -rcud 1542/08 -).

4.- En el caso de que tratamos, la caída de ventas en torno al 30 % tanto para todo el sector minorista textil como para el grupo empresarial demandado, nos parece que innegablemente constituye -en abstracto- «causa» legal que puede justificar la modificación de condiciones consistente en fijar un suelo mínimo para percibir la comisión por ventas fijada extra convenio, en tanto que con tal medida se puede promover -qué duda cabe- el incremento de la productividad y de la competitividad, persiguiendo añadir a las ventas que son iniciativa del cliente aquellas otras que puedan resultar por sugerencia incentivada del propio vendedor. La cuestión radica entonces -en el presente caso-, en determinar si la medida en concreto acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad que a este Tribunal corresponde, y que por lo mismo ha de rechazar -por contraria a Derecho- la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines -legales- que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable [reproche que en concreto hace la parte recurrente], o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta.

La cuestión no ofrece una clara salida, por cuanto que -como más arriba se ha indicado- no corresponde a los Tribunales fijar la medida «idónea» de la modificación ni censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, pero tampoco podemos hacer dejación de nuestro obligado deber de enjuiciar la racional «adecuación» de la SMCT, y aunque no dejemos de apreciar -en el caso de autos- que se trata de una decisión innegablemente drástica e incuestionablemente penosa para los trabajadores [afecta a la más importante condición de trabajo y que constituye razón de ser del mismo], lo cierto es que la recurrente se limita -en su poco extenso recurso- a afirmar que se trata de un objetivo inalcanzable, desproporcionado e irracional, pero sin tan siquiera añadir argumentación o remisión a prueba acreditativa algunas, que propiciasen convencer a esta Sala de que sus categóricas afirmaciones se ajustaban a la realidad. Muy al contrario, en su impugnación, la empresa hace observaciones significativas en orden a la confirmación de la sentencia de instancia y en contra del planteamiento recurrente, como que ya el primer mes posterior a la MSCT el 31,8% de las tiendas habían alcanzado el nuevo suelo de ventas para devengar comisión [en este sentido, los documentos 29 y 30 de su ramo de prueba; descripciones 64 y 65 en el CD de digitalización de los autos]; que ese mínimo para el devengo tiene la contrapartida - alcanzado el suelo de ventas fijado- del incremento de los porcentajes de comisión, como se expresa en la comunicación individual y colectiva de la MSCT [así, la descripción 51 del indicado CD]; y que la prolongación del un nivel de ventas inferior al de 2007 [ahora con 40.000 m2 más de superficie comercial] «haría irreversible la necesidad de cierre de todas las tiendas que no son rentables por sí mismas, con la pérdida de empleos que ello supone»; precisamente en los términos que sostiene el Ministerio Fiscal en su razonado informe.

QUINTO.- Aunque las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -con el Ministerio Fiscal- que los recursos no pueden ser acogidos y que la sentencia recurrida ha de ser confirmada, ello no obsta para que la Sala entienda del todo conveniente advertir que la admisión del tope mínimo establecido para percibir comisiones desde el 01/09/12 [extremo al que se ha limitado formalmente el recurso de CCOO, reduciendo así el ámbito de su pretensión inicial], en manera alguna significa que este Tribunal haya aceptado como válida la amplia fórmula utilizada en el acta final de las negociaciones mantenidas con los representantes de los trabajadores y en la comunicación efectuada a cada uno de los empleados, en las que se utilizan algunas frases [como que «... una vez confirmado que la tienda consigue los presupuestos mensuales fijados por la cadena»; y también que «los presupuestos marcados para cada tienda será igualmente conocidos con suficiente antelación por su personal»] que parecen apuntar a que la MSCT adoptada por la dirección de «Cortefiel» pretende ser de tipo «abierto» y comprensiva de futuras decisiones sobre los mínimos de ventas que en cada momento pueda considerar unilateralmente la empresa como suelo para devengar comisiones. Hemos admitido -como decisión ajustada a Derecho- que en las concretas condiciones que describen los HDP se hubiese adoptado la específica exigencia de un determinado mínimo de ventas para iniciar el devengo de las referidas comisiones -ahora más altas- a partir del 01/09/12; pero con ello en absoluto estamos aprobando cualquier otra fijación que con el

tiempo pueda hacerse -o se haya hecho- de «los presupuestos mensuales fijados por la cadena», pues toda futura -o ya pasada- modificación que por su exclusiva voluntad haga -o hubiese hecho- la empresa, prescindiendo del deseable acuerdo con la representación social, por fuerza ha de someterse -si media adecuada impugnación- al mismo control judicial que la adoptada en verano de 2012 y ahora enjuiciada, con un resultado -para esas otras- que dependerá de la entidad de la medida empresarial adoptada y de su racionalidad, a determinar en juicio que habrá de hacerse a la vista de las circunstancias justificativas entonces concurrentes y que resulten acreditadas en el correspondiente proceso judicial”

STS 18/02/2014 Recurso de casación. 108/13. Despido colectivo. Nulidad del despido. Responsabilidad solidaria de S como empresa transmitente y C como empresa sucesora, absolviéndose al resto de las codemandadas.

“Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y de la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (asunto Sützen antes citado).]”

En todo caso (STS/IV 10-mayo-2013, r. 683/2012 , entre otras), hay que tener presente que el elemento característico de la sucesión de empresa es la transmisión “ *de una persona a otra*” de “*la titularidad de una empresa o centro de trabajo*”, entendiéndose por tal “ *una unidad de producción susceptible de continuar una actividad económica preexistente* “. El mantenimiento de la identidad del objeto de la transmisión supone que la explotación o actividad transmitida “continúe efectivamente” o que luego “se reanude”.

3.- De la doctrina contenida en las sentencias citadas se desprende que en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, que puede mantener su identidad, cuando se produce una transmisión, y el nuevo empresario no sólo continúa con la actividad de que se trata, sino que también se hace cargo de una parte esencial del personal del anterior empresario. Por contra, si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior, no se considera que hay sucesión de empresa si no se transmiten los elementos materiales necesarios para el ejercicio de la actividad.

20_jurisprudencia

En el supuesto ahora examinado, debe ponerse de relieve que la actividad a la que se dedica la empresa es la de Estación de Servicio de venta al por menor de gasolina y derivados del petróleo, actividad que, aún teniendo en cuenta la relevancia que en toda actividad reviste el elemento personal, no descansa fundamentalmente en la mano de obra, puesto que exige un material e instalaciones importantes. Atendiendo a los hechos probados que se han considerado de importancia antes transcritos, así como los que resultan de la revisión fáctica operada, cabe concluir que estamos ante el supuesto de sucesión de empresa regulado en el *artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores*. Sucesión producida entre S Y C en cuanto empresas que participaron en la indicada transmisión patrimonial en circunstancias en las que aparece acreditado, por la forma y por el tiempo en que se llevó a cabo, que la primera despidió a sus trabajadores con un ERE encaminado a producir la transmisión sin cargas laborales de la que se benefició la entidad sucesora.

No puede obviarse que C asumió de forma inmediata todos los elementos patrimoniales y materiales de la explotación de la estación de servicio, aunque sin trabajadores que habían sido despedidos previamente, sin justificación, y con evidente fraude de ley, conclusión a la que se llega teniendo en cuenta la doctrina unificada por esta Sala IV/ TS, en *sentencia de 12-mayo-2009 (rcud 2497/08)*, entre otras, en la que partiendo del principio básico de que el fraude no se presume sino que ha de probarse en cada caso, acepta, sin embargo, que pueda estimarse acreditado el fraude no solo sobre pruebas directas sino también sobre la prueba de presunciones, y *“En este sentido se afirma, como recuerda la citada STS/IV 14-mayo-2008, que “la expresión no presunción del fraude ha de entenderse en el sentido de que no se ha de partir de éste como hecho dado y supuesto a falta de prueba en contrario [al modo de una inversión de la carga probatoria, ciertamente prohibida a estos efectos], pero naturalmente no excluye en absoluto la posibilidad de que el carácter fraudulento de una contratación pueda establecerse por la vía de la prueba de presunciones [la «praesumptio hominis» del art. 1253 CC cuando entre los hechos demostrados ... y el que se trata de deducir ... hay «un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano» (STS 29 marzo 1993 -rec. 795/92 -, reproducida por las de 24/02/03 -rec. 4369/01 - y 30/03/06 -rcud 53/05 -; esta última en obiter dicta)”.*

4.- En el presente caso, en definitiva, se produce una transmisión de empresa por un acuerdo entre las dos entidades indicadas a los pocos días de haberse prescindido de todo el personal de donde se desprende la existencia de un pacto interempresarial tendente a evitar las previsiones que el *art. 44 ET* tiene establecidas en materia de sucesión, o sea, de una actuación consistente en la utilización de las previsiones del *art. 51 del Estatuto - norma de cobertura - para evitar la aplicación del art. 44 de la misma, o sea para evitar las consecuencias laborales de una transmisión, en clara incursión en el supuesto fraudulento contemplado en el art. 6.4 del Código Civil*, que debe llevar como consecuencia la nulidad del acto llevado a cabo como dispone el indicado precepto, y ha de ser entendido aplicable al caso”.

STS 18/02/2014 Recurso de casación. 42/13 Despido colectivo. Nulidad: No se aporta la contabilidad real del grupo de empresas, no cuestionándose que existe grupo de empresas.

“ En consecuencia, la falta de entrega a los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas de la contabilidad real de las empresas integrantes del indiscutido grupo a los efectos laborales, pues desde hacía años de las operaciones comerciales realizadas con una serie de clientes no quedaba constancia en la contabilidad de las empresa, impidió una verdadera negociación durante las referidas consultas y comporta el incumplimiento de la exigencia legal de que *“ Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo “ (art. 51.2.VII ET en redacción Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, vigente en la fecha de inicio del periodo de consultas) y evidencia lo adecuado de la declaración de nulidad efectuada en la sentencia de instancia, pues “ La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 ... del Estatuto de los Trabajadores “ (art. 124.9.III LRJS en redacción dada por Real Decreto-ley 3/2012)”.*

STS 29/01/2014 Recurso de casación para la unificación de doctrina. 743/13 . Pensión de viudedad de quien se hallaba separado judicialmente o divorciado del causante. Determinación de que ha de entenderse por pensión compensatoria. Criterio finalista; La razón del requisito es la dependencia económica, con independencia de la denominación de la pensión.

“6. Como establece la *STS/1ª (Pleno) de 19 enero 2010 (rec. 52/2006)* -en doctrina seguida por las *STS/1ª de 14 abril 2011 (rec. 701/2007)*, *25 noviembre 2011*, *4 diciembre 2012* y *17 mayo 2013* -, la pensión compensatoria pretende evitar que el perjuicio que pueda producir la convivencia recaiga solo sobre uno de los cónyuges, y para ello se ha de tener en consideración lo que haya ocurrido durante la vida matrimonial y básicamente, la dedicación a la familia y la colaboración con las actividades del otro cónyuge, el régimen de bienes a que han estado sujetos los cónyuges en tanto que va a compensar determinados desequilibrios, e incluso, su situación anterior al matrimonio para poder determinar si éste ha producido desequilibrio que genera posibilidades de compensación (tesis subjetiva).

Efectivamente, la pensión compensatoria ha de distinguirse con la pensión de alimentos, pues la primera no está basada en la concurrencia de necesidad, sino que trata de solucionar el desequilibrio tras una ruptura matrimonial en los términos indicados (*STS/1ª de 10 marzo 2009 - rec. 1541/2003 - y 9 de febrero de 2010 -rec. 501/2006-*).

7. La prestación de alimentos requiere, en el caso del divorcio, de una atribución expresa en el momento de la ruptura del vínculo, pues la obligación de prestar alimentos entre cónyuges viene determinada por razón del parentesco establecido entre esposos y está ligada al vínculo matrimonial. La pérdida de la condición de esposos supone la extinción de la obligación, salvo que haya habido un contrato éntrelas partes.

Hay ahí un elemento de diferenciación importante con la pensión compensatoria que, precisamente, surge, en su caso, cuando se ha producido la ruptura de la convivencia o del vínculo matrimonial, sin que la pensión compensatoria venga a sustituir a la pensión de alimentos (*STS/1ª de 10 marzo 2009 - rec. 1541/2003 -*).

TERCERO.-1. Establecido el concepto de pensión compensatoria y su diferencia con la pensión alimenticia, nos encontramos con el problema de encajar la primera de tales figuras en cada caso en que hay que analizar si concurre la fijación de la pensión a los efectos de cumplimentar el requisito de acceso a la pensión de viudedad.

Y ello porque con harta frecuencia nos vemos en la necesidad de examinar el mismo partiendo de lo que las partes determinaron el convenio regulador de la separación o divorcio en los que falta una calificación jurídica estricta, utilizando terminología variada y equívoca sobre las obligaciones que asume uno de los cónyuges frente al otro y frente a los hijos.

Así puede constatarse en los supuestos hasta ahora resueltos por esta Sala, en que se trataba de valorar el alcance de prestaciones denominadas “alimentos y ayuda a esposa e hijos” (sentencia de contraste), pensión para subvenir “a las cargas familiares” sin que constara que existieran hijos (*STS/4ª de 21 de marzo -rcud. 2441/2011 -*) o pensión “para gastos de la esposa e hijos” (*STS/4ª de 27 de mayo de 2013 -rcud. 2545/2012 -*).

2. Frente a este panorama de pensiones innominadas, no podemos pretender ceñimos exclusivamente a la denominación dada por las partes. Dicho de otro modo, no cabe una interpretación literal que exija que la pensión compensatoria haya sido fijada con esa denominación para poder admitir que se cumple con el requisito para el acceso a la prestación de viudedad.

Por el contrario, habrá que acudir a la verdadera naturaleza de la pensión fijada a cargo del causante, extraída de las circunstancias del caso y acudiendo, en suma, a una interpretación finalista del otorgamiento de aquella. Así por ejemplo, en un hipotético supuesto de divorcio sin hijos, salvo que de modo expreso se establezca el pacto de alimentos, tendrá que presumirse que cualquier cantidad fijada en favor del otro cónyuge ostenta la

condición de compensatoria. Por el contrario, la fijación de una sola pensión cuando haya hijos que quedan a cargo de quien después resulta ser el supérstite habrá de presumirse como pensión de alimentos a favor de éstos.

3. La vinculación querida por el legislador entre pensión de viudedad y pensión compensatoria no está exenta de otras disfunciones. Así, por ejemplo, tras la Ley 15/2005, la pensión compensatoria puede concebirse como una pensión temporal, pues ello aparece como lo más congruente con su propia esencia. En tales casos, la remisión de la viudedad a la pensión compensatoria comportara consecuencias absolutamente distintas según se trate de una pensión temporal ya agotada en el momento del fallecimiento -en que ya no cabrá el reconocimiento de la pensión de viudedad- o de que el fallecimiento se produzca estando aún vigente la obligación de satisfacer la prestación compensatoria.

Esa opción por la remisión que la legislación de Seguridad Social hace al citado *art. 97 CC* nos obliga a afirmar que la pensión de viudedad en caso de separación o divorcio no guarda relación alguna con el estado de necesidad del beneficiario, sino con la pérdida del montante económico que aquél percibiera en el momento y a causa del fallecimiento del causante a cargo de éste.

Lo que la ley de seguridad social tiene en cuenta es el vínculo económico preexistente, con independencia de cuál sea la situación económica del propio beneficiario. De este modo, tras la Ley 40/2007, se da un tratamiento más restrictivo de este tipo de pensiones, ya que, hasta su entrada en vigor y a raíz de la Ley 30/1981, el reconocimiento de la pensión de viudedad a los que hubiesen sido cónyuge tenía lugar fuera cual fuera tanto el estado de necesidad del supérstite, como la vinculación económica entre quienes hubiesen estado unidos por un matrimonio y disuelto.

Por consiguiente, el reconocimiento de la pensión de viudedad pasa en estos casos por determinar si en cada supuesto concreto el fallecimiento pone fin al abono de una obligación asumida por el causante con la finalidad de satisfacer ese concepto a que atiende la pensión compensatoria, excluyendo los excepcionales supuestos en que, en caso de divorcio, se hubieran pactado alimentos en favor del cónyuge supérstite”. **/RL**



Grupo Glorieta
900 150 964
www.grupoglorieta.com

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

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Mayo 2014

La apertura del plazo de declaración del IRPF nos obliga a refrescar información sobre todo ello. Cierto que es más interesante comentar cuestiones esenciales, cuando no interpretativas, e incluso de actualidad en sentido crítico. Pero tiempo y ocasión obligan.

1º) No tendrán que declarar quienes no superen el límite cuantitativo de 22.000 euros en el año 2013, en rendimientos del trabajo, siempre que los ingresos procedan de un único pagador; o si hay más de un pagador, la suma de las cuantías percibidas del segundo y restantes pagadores no superen en total los 1.500 euros al año. Si hay más de un pagador y la suma de lo recibido del segundo y restantes pagadores supera más de 1.500 euros al año, el límite se situará en 11.200 euros anuales. A partir de dichas cantidades se estará obligado a declarar.

2º) El plazo para presentar la Declaración de la Renta 2013 será del **23 de abril al 30 de junio**, ambos inclusive, si se realiza por Internet; si bien la confirmación del borrador se podrá efectuar desde el 1 de abril, a través de Internet o teléfono. Si se hace por otro medio, el plazo será del 5 de mayo al 30 de junio, ambos inclusive.

3º) Como de costumbre en años anteriores, el pago se puede fraccionar en dos plazos; en el primero deberá abonar el 60% del importe y en el segundo, hasta el 5 de noviembre, el 40%. La Agencia Tributaria viene recalcando que no podrá fraccionarse el ingreso de las autoliquidaciones complementarias.

4º) Habida cuenta de que el borrador afecta a gran número de personas, conviene recordar sus aspectos más relevantes:

a) Desde 1 de abril se ha puesto a disposición de los contribuyentes el borrador a través de Internet. Para poder acceder al borrador por Internet, el contribuyente deberá introducir su NIF, el importe que consta en la casilla 620 de la declaración de la Renta de 2012, y el número de móvil al que desea que le sea remitido por SMS el número de referencia del borrador, PIN24H y firma electrónica. Los contribuyentes que posean firma electrónica avanzada o el sistema de firma con clave de acceso en un registro previo como usuario (el pin de 24 horas, PIN24H), podrán acceder directamente al borrador a través de la web de la Agencia Tributaria. Naturalmente, en todo caso, es decir, si no se obtuviera tal información, subsiste la obligación de declarar, si a ello se estuviera obligado legalmente.

b) El borrador puede modificarse si se aprecia falta de datos personales o económicos, o los datos son erróneos o inexactos. Podrá hacerse por medios electrónicos, a través de la sede electrónica de la Agencia Tributaria; por teléfono, llamando al 901 200 345 (ha de facilitarse el NIF y el número de referencia del borrador); o acudiendo a cualquier Administración de la Agencia, donde habrá que comunicar el NIF y el número de referencia del borrador.

c) Para confirmarlo, del 1 de abril al 30 de junio, ambos inclusive, si lo hacen por vía electrónica o por teléfono. Si lo hacen por otras vías el plazo será del 5 de mayo al 30 de junio, ambos inclusive. Si el resultado es a ingresar y su pago se domicilia en cuenta, la confirmación no podrá realizarse más allá de 25 de junio de 2014, salvo que se opte por domiciliar únicamente el segundo plazo, en cuyo caso la confirmación podrá realizarse hasta el 30 de junio de 2014. **/RL**

Bolsa de Trabajo

Abril 2014



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
10/14	1/Abril	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA	83
11/14	7/Abril	TÉCNICO LABORAL Y RRHH	EMPRESA FERTILIZANTES	98
12/14	14/Abril	ASESOR LABORAL	ASESORÍA	58
13/14	23/Abril	ASESOR LABORAL	EMPRESA PREVENCIÓN	6
14/14	29/Abril	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA	44



antea

**COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

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



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



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



JUSTICIA

¿AÚN NO CONOCE SANTANDER JUSTICIA?

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

Descubra todas las ventajas.



Queremos
ser tu banco

 **Santander**
un banco para tus ideas

bancosantander.es
bsan.mobi