



## Ángel Blasco

Presidente de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos y Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia

**“La negociación colectiva seguirá contribuyendo especialmente la protección de los derechos de los trabajadores”**

**OCTAVAS JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES  
23 Y 24 DE OCTUBRE DE 2014  
CIUDAD DE LA JUSTICIA DE VALENCIA**

Información colegial / Noticias sociolaborales  
Aula técnica / Jurisprudencia

CHECKPOINT  
LABORAL

# EL CAMBIO YA ESTÁ EN MARCHA SÚMATE Y LLEGARÁS MÁS LEJOS



Solicita tu clave de prueba  
sin compromiso

CHECKPOINT LABORAL es la solución inteligente de **información** laboral **online** especializada y práctica, que da **respuestas ágiles, fiables y actualizadas** para un mejor **asesoramiento a tus clientes**.

#### CONTENIDOS PRÁCTICOS

Doctrina Administrativa y de Autor:  
+ de 3.400 documentos  
Casos Prácticos:  
+ de 1.700 supuestos reales  
Formularios y modelos:  
+ de 800 para el asesor laboral

#### EXCLUSIVAS HERRAMIENTAS

Calculadoras  
Tablas y Esquemas  
Checklists Interactivos  
Tablas Inteligentes  
Personalizadas

#### AVANZADAS PRESTACIONES

Mejores búsquedas  
Mayor personalización  
Servicios de actualización



T. 900 404 047

masinfo@thomsonreuters.com  
microsite.checkpointespana.es

THOMSON REUTERS

CHECKPOINT

LEX NOVA



THOMSON REUTERS

## 04\_reportaje/entrevista

Ángel Blasco. *Alcalde de Alzira. Presidente de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos y Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia*

## 06\_información colegial

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

## 12\_aula técnica

A todos los afectados por daño cerebral y en particular para los compañeros de grupo.  
Las claves del Sistema Cret@.

## 16\_noticias sociolaborales

## 17\_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



## Ángel Blasco

Presidente de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos y Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia

### “Nuestro sistema no se entendería sin la contribución de los Graduados Sociales”

**La Comisión que usted preside se encarga de resolver consultas, sin carácter vinculante, sobre el ámbito funcional de los convenios, y emitir dictámenes en los casos de extensión administrativa de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor. ¿Puede hablarnos de las últimas consultas que han llegado hasta ella?**

Las consultas sobre ámbito funcional de los convenios colectivos son muy variadas y variopintas. Casi todas se resuelven por consenso entre las tres representaciones que componen la CCNCC (Sindical, empresarial y de la administración). Como muestra, en la última comisión permanente resolvimos sobre el convenio aplicable a una actividad con-

sistente en un parque infantil diseñado para la celebración de cumpleaños de niños de entre tres y once años y resolvimos que el convenio aplicable era el del sector de hostelería. Entre otros, también puedo destacar la consulta relativa al convenio aplicable a una empresa de Valencia dedicada a la fabricación de pellets que es un biocombustible estandarizado fabricado utilizando residuos de madera. Se trata de un combustible ecológico de gran poder calorífico. Los pellets de madera son pequeños cilindros de serrín comprimido, proveniente de astillas de madera y serrín seco. Obviamente se dictaminó que el convenio aplicable era el Convenio Colectivo del Sector Madera

### **Es también un observatorio de la negociación colectiva. ¿Qué actividades se realizan al respecto?**

La labor que la CCNCC realiza como observatorio de la negociación colectiva se canaliza a través de varias facetas: la elaboración de informes anuales sobre la negociación colectiva; la realización de un boletín bimensual sobre dicha negociación y la organización de jornadas de estudio de temas relacionados con los convenios colectivos. Los últimos estudios que hemos realizado se refieren a las cláusulas de ultraactividad y su contenido desde la reforma hasta aquí. Y las últimas jornadas han versado sobre el panorama de la inaplicación de los convenios colectivos.

### **¿Cómo ha afectado la Reforma Laboral a los convenios colectivos?**

El Título III del Estatuto de los Trabajadores dedicado a la regulación de la negociación colectiva sufrió tres reformas en un año. Primero, en la anterior legislatura a través del RDL 7/2011 y después, ya en esta legislatura, a través del RDL y la Ley 3/2012. Todas estas reformas han incidido en tres cuestiones importantes: la estructura de la negociación colectiva y la preferencia aplicativa del convenio de empresa; el régimen temporal de los convenios colectivos y su ultraactividad, y la inaplicación de los convenios colectivos. Con diferentes soluciones los objetivos de las reformas siempre han sido los mismos: Favorecer una mejor ordenación de la negociación propiciando el acercamiento de la regulación de los convenios a la empresa; introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en procesos y contenidos que aumenten la capacidad del convenio para su adaptación a los cambios económicos y sociales y favorecer la flexibilidad interna como alternativa a la externa.

### **Se dice en determinados ámbitos que la crisis se ha llevado por delante un buen número de derechos de los trabajadores, ¿lo comparte?**

Evidentemente no. El ordenamiento jurídico laboral sigue siendo protector de los trabajadores. Lo que ha ocurrido es que la protección se lleva a cabo de manera diferente porque los riesgos de desprotección que puede sufrir un trabajador no son los mismos que antes. Desde hace ya bastante tiempo, el Derecho del Trabajo se acompasa a la realidad que trata de regular y esa realidad es esencialmente económica. Nuestro nivel de protección es similar al de los países de nuestro entorno y, en algunos casos, más elevado. Cuando comparo el Derecho del Trabajo que a mí me explicaron con el que yo explico compruebo que en treinta años el nivel de protección de los trabajadores ha aumentado exponencialmente. Aspectos tales como la tutela judicial efectiva y la consiguiente garantía de indemnidad, la igualdad y la prohibición de cualquier tipo de discriminación, las nuevas prestaciones de Seguridad Social, la protección y prevención de riesgos laborales eran aspectos impensables a principios de los ochenta.

### **¿Se atreve a hacer un pronóstico sobre los convenios del futuro? ¿Aumentará o disminuirá la protección de los trabajadores?**

Obviamente no tengo una bola de cristal y no puedo predecir el futuro. En todo caso será lo que los interlocutores sociales quieran, pero no me cabe la menor duda de que seguirá en la misma tónica que ha seguido hasta el momento. En efecto, si repasamos los últimos treinta y seis años de democracia, no cabe duda de que el modelo normativo de negociación colectiva que data de 1980, con retoques significativos en 1994, ha resultado bastante positivo, si se analiza desde la perspectiva temporal. Tal balance positivo se fundamenta, en mi opinión, entre otras, en dos razones de peso: la primera que ha contribuido a la conformación del convenio colectivo como instrumento principal de configuración de las condiciones de trabajo; y la segunda que tal asentamiento se ha realizado de forma poco traumática, favoreciendo el diálogo y el consenso como fórmula habitual de negociación. En mi opinión el futuro se presenta en la misma idea: la negociación colectiva seguirá siendo el instrumento básico de fijación de condiciones de trabajo y contribuirá especialmente la protección de los derechos de los trabajadores.

### **¿Qué supone para usted presidir la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos?**

Para mí supone un honor y un privilegio. Cuando me lo propuso la Ministra de Empleo y Seguridad Social, no dudé en que debía aceptar. La única condición que puse fue contar con el beneplácito de los agentes sociales, como efectivamente así ocurrió. Desde entonces he trabajado para ser útil, para que la CCNCC sea un instrumento que favorezca la negociación, el diálogo y el acuerdo como fórmula de relación entre los empresarios y los sindicatos.

### **¿Qué opinión tiene de los Graduados Sociales? ¿Cuál cree que debe ser su papel en el momento actual?**

Los Graduados Sociales como expertos en relaciones laborales son la respuesta a una necesidad social: contar con profesionales preparados al servicio de la solución de los conflictos inherentes a las relaciones laborales. Históricamente su papel ha sido impagable en una sociedad como la nuestra en la que el predominio de la pequeña y mediana empresa es abrumador, al punto de que nuestro actual sistema no se entendería sin la contribución de tales profesionales. En el futuro próximo su papel es igual de necesario y, especialmente, destacaría su labor en la prevención y evitación del conflicto mediante el asesoramiento técnico que propicia la debida aplicación de las normas legales y convencionales en el seno de las empresas. /RL

## Septiembre

**Curso NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (Aplicación Informática Sage)**

16, 18, 22, 24, 30 de Septiembre, 2, 7 y 8 de Octubre (días 7 y 8 Aplicación Informática)

De 16 a 20 h. (32 horas)

Aulario del Colegio

100€ colegiados y estudiantes / 150€ no colegiados

**D<sup>a</sup>. Ana Parreño Patón**, Graduado Social y Licenciada en Ciencias del Trabajo.



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

19 de Septiembre

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander. Sala noble.

C/ Las barcas, 8 - 2º - Valencia

**Sr. D. Joan Lluís Aguado Codes**, Jefe de Oficina de Extranjeros de Delegación de Gobierno en Valencia.



**Seminario INCAPACIDAD: TEMPORAL y PERMANENTE**

23 y 25 de Septiembre

De 16'30 a 19'30 h.

50€ colegiados

Salón de Actos del Colegio

**D. Julio Alonso Cabrera**, Graduado Social, D.P. del INSS – CAISS "Russafa".



## Octubre

**Conferencia LA VIOLENCIA LABORAL: BURNOUT Y MOBBING (Reconocimiento Jurídico – Sentencias)**

3 de Octubre

De 11'00 a 12'30 h.

10€ colegiados

Salón de Actos del Colegio

**Sra. D<sup>a</sup>. Lucía Acuña Paredes**, Lcda. en Psicología y Secretaria General de ANCED (Asociación Nacional de Centros de Elearning y Distancia).

**Excmo. Sr. D. Mariano Samperdo Corral**, Magistrado Emérito del Tribunal Supremo (Sala IV), Profesor de Derecho Internacional, de Seguridad Social, de Derecho del Trabajo y de Derecho Civil en distintas Universidades y Colegios Universitarios.



**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.

Sede Banco Santander. Sala noble.

C/ Las barcas, 8 - 2º - Valencia

**Sra. D<sup>a</sup>. 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.

Sede Banco Santander. Sala noble.

C/ Las barcas, 8 - 2º - 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.

Sede Banco Santander. Sala noble.

C/ Las barcas, 8 - 2º - Valencia

**Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Carmen Salcedo Beltrán**, Prof. Titular del Departamento de Trabajo de la Universidad.



Próximamente  
actividades formativas



# OCTAVAS JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES

23 y 24 de Octubre

Ciudad de la Justicia (Salón de Actos)

## PROGRAMACIÓN:

### JUEVES 23

09'00 h Acreditación

09'30 h Inauguración

10'00 a 11'00 h **PONENCIA INAUGURAL**

**RELACIÓN LABORAL O TRABAJO AUTÓNOMO: Criterios de la Inspección de Trabajo.**

**Ilmo. Sr. D. José Ignacio Sacristán Enciso**, *Director General de la Inspección de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

11'00 a 11'30 h Pausa

11'30 a 13'00 h MESA REDONDA

**REGULACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.**

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

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

13'00 a 14'00 h PONENCIA

**COMPATIBILIDAD PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO**

**Sr. D. Luís Collado García**, *Profesor de Derecho de Trabajo de Universidad de Castilla La Mancha.*

14'00 a 16'30 h Pausa

16'30 a 17'30 h PONENCIA

**JURISPRUDENCIA RECIENTE SOBRE DESPIDO.**

**Excma. Sra. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Luisa Segoviano Astaburuaga**, *Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.*

17'30 a 18'30 h PONENCIA

**CUESTIONES ACTUALES SOBRE MODALIDADES DE CONTRATOS (FORMATIVOS, APOYO A EMPRENDEDORES, TARIFA PLANA, INTERINIDAD, etc...)**

**Ilmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro**, *Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo y Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.*

### VIERNES 24

09'00 a 10'00 h MESA REDONDA

**PROBLEMAS LABORALES DEL CONCURSO**

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

**Sr. D. Vicente Vercher Rosat**, *Graduado Social y Vocal de la Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.*

10'00 a 11'00 h PONENCIA

**JURISPRUDENCIA RECIENTE FLEXIBILIDAD Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES**

**Sra. D<sup>a</sup>. Gemma Fabregat Monfort**, *Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Dpto. del Trabajo y S.S. de la Universidad de Valencia.*

11'00 a 11'30 h Pausa

11'30 a 13'00 h PONENCIA

**GRUPO DE EMPRESAS, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y DESPIDO COLECTIVO**

**Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu**, *Magistrado – Coordinador. Juzgado de lo Social número 1 de Valencia.*

**Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dols**, *Magistrado del Juzgado de lo Social número 12 de Valencia.*

**Ilre. Sra. D<sup>a</sup>. Sagrario Plaza Golvano**, *Secretaria del Juzgado de lo Social número 15 de Valencia.*

13'00 a 14'00 h PONENCIA CLAUSURA

**FISCALIDAD DE RENTAS LABORALES DE LOS ADMINISTRADORES SOCIALES**

**Ilmo. Sr. D. Manuel Javier Cabrera Pardo**, *Delegado Especial de Valencia de la AEAT.*

20€ colegiados y Estudiantes RRLL / Otros: 60€

**ORGANIZA:** Cograsova

**COLABORAN:** Univ. Valencia Facultad Ciencias Sociales / Univ. Valencia Facultad de Derecho / Generalitat Valenciana Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo / Generalitat Valenciana Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas / Banco Sabadell / Banco Santander / Sage / Wolters Kluwer / Lex Nova Thomson Reuters/ Edic. Francis Lefebvre / Grupo Glorieta / Consecas / Antea / Ferré i Associats / Prodasva / Unipresalud / Mòntor Informàtica.



**Grupo Glorieta**  
900 150 964  
[www.grupoglorieta.com](http://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**

# Sage One Despachos

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

**Más posibilidades y libertad**  
para gestionar el negocio de tus clientes



**Acceso** a los datos  
del cliente desde  
cualquier lugar



**Sin instalación**  
y backups gratuitos



**Integración** con  
Sage Despachos y  
Contaplus Asesorías



**Buscador** de  
Asesores y Despachos  
para Autónomos  
y Pymes

**Más tiempo para tus clientes. Más tiempo para ti.**

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

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

# CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL PORTAL COGRASOVA

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

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

## PREGUNTA 1

### INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y DERECHO RESERVA PUESTO DE TRABAJO

Mi consulta es la siguiente: Se trata de un trabajador que actualmente percibe una pensión por incapacidad permanente total para la profesión habitual (causó baja por un accidente no laboral hace un año y medio aproximadamente). La declaración recoge la posible mejoría en el plazo de dos años. Ese plazo termina en octubre del presente año. En el caso de solicitar a la empresa la reincorporación a su puesto de trabajo habitual antes de finalizar el plazo de reserva de su puesto si la empresa se negara a reincorporarle entiendo que el trabajador puede interponer acción por despido o acción declarativa de derechos, si la empresa no manifiesta su voluntad clara e inequívoca de romper el vínculo laboral, sino que declara la inexistencia de vacantes, o simplemente no da contestación alguna al trabajador, mi pregunta en este caso es:

¿Tendría derecho a solicitar el cobro de la prestación por desempleo si finalmente es despedido si anteriormente ha estado cobrando durante los casi 2 años la prestación de incapacidad? en caso de ser así por cuánto tiempo (su antigüedad en la empresa era de 18 años hasta el momento que causó baja en la empresa, pasando directamente a cobrar la pensión de invalidez permanente total) 3. ¿En el caso de que la empresa cerrara antes de solicitar su reincorporación y existiendo el derecho a la reserva del puesto de trabajo, podría el trabajador interponer alguna acción?

## RESPUESTA 1

Para que exista reserva de puesto de trabajo y por tanto suspensión de la relación laboral mientras se percibe la incapacidad, no es suficiente que se marque la posible revisión en el plazo de dos años, sino que es requisito que en la resolución de incapacidad se especifique que está motivada por el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. Si no figura mención expresa a ese artículo, la relación laboral está extinguida. Si hay reserva de puesto es vinculante para el empresario que debe readmitir al trabajador, y caben las acciones que mencionas.

Por otro lado, tanto si es despedido como si está cerrada la empresa tiene derecho a la prestación contributiva de desempleo.

El problema con que te puedes encontrar es que el SEPE de por consumida el tiempo de prestación durante el que ha percibido la incapacidad y lo reste de los 2 años de duración. Si el SEPE hace eso soy de la opinión de que no actúa correctamente, pues entiendo que su posible razonamiento está en el art. 16.2 del Real Decreto 625/1985, que permite optar entre desempleo e incapacidad cuando el trabajador pierde su trabajo.

En el caso que planteas el trabajador no perdió el puesto de trabajo al existir la reserva, y por tanto debería percibir la prestación sin descontar nada de la prestación por desempleo.

Espero que la oficina que le corresponda del SEPE actúe de esta manera y si no, debería presentar reclamación previa para que el caso sea estudiado en profundidad en la dirección provincial.

## PREGUNTA 2

### CALCULO DE VACACIONES

Al realizar el cálculo de las vacaciones que corresponden a un trabajador a tiempo parcial que presta servicios lunes, martes y miércoles de 16 a 20 horas cada día. He calculado el total de horas anuales que trabajará en 2014. En total trabajará 572 h (sin contar el mes de vacaciones ni festivos). No aplican convenio colectivo alguno, por lo que he aplicado jornada máxima de 1826 horas anuales.

Por tanto, para saber cuántos días laborales de 4 horas diarias le corresponde disfrutar, o cuantos días naturales he hecho lo siguiente:

Si a 1826 horas le corresponden 30 días naturales, a 572

horas trabajadas le corresponderán..... 9 días naturales.

Y, por otro lado he calculado, a 1826 horas le corresponden 22 días laborales, a 572 horas le corresponderán 7 días laborales.

Mi duda es, estos 9 días naturales o 7 laborales que he calculado, serían días de 8 horas?, y por tanto tendría que traspasarlos a días de 4 horas de jornada. Por favor, cuál será el cálculo correcto, como los tendría que traspasar a días naturales o laborales de 4 horas?

## RESPUESTA 2

La consulta es compleja porque hay diferentes opiniones en los tribunales.

Por un lado habría que ver si hay algo pactado en convenio o en acuerdo de empresa.

Los tribunales han entendido que acuerdos de proporcionalidad de las vacaciones al trabajo a tiempo parcial no son contrarios a la normativa europea (STJUE de 8 de noviembre de 2012) ni a la nacional (SAN 7 de mayo de 1996, Procedimiento 55/1996). También hay alguna sentencia que cuando no se han trabajado todos los días admite criterios de proporcionalidad STSJ Cataluña 15 de abril de 2005, Proc. 3/2005 ó STSJ Madrid 14 de octubre de 2002, Rec. 3864/2002). Si se han trabajado todos los días parece que deben concederse 30 días como señala STSJ Canarias 20 de febrero de 2006, Rec. 1120/2005).

En el caso que nos plantea al no tratarse todos los días, podría aplicarse proporcionalidad.

En nuestra opinión lo más correcto sería dar un mes de vacaciones y pagar los salarios proporcionales a las horas de trabajo - es decir el salario de 9 días -. Pero como ve por los tribunales se admite también que se den solo los días de vacaciones que sean proporcionales a las horas de trabajo, eso sí, si se hace así, esos días se pagan a tiempo completo porque si no se reducirían doblemente los derechos del trabajador a tiempo parcial - en número de días y en retribución de los mismos -, lo que no sería admisible.

## PREGUNTA 3

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Una empresa va a realizar horas extraordinarias y va a abonarlas. La duda surge en el momento de fijar la retribución de las mismas ya que el artículo 35 del ET dice que debe de ser como mínimo igual al valor de la hora ordinaria, por lo que para calcular el valor de la hora ordinaria entiendo que debemos de tener en cuenta todos los complementos salariales que percibe el trabajador, como son antigüedad, plus productividad, y otros complementos. Yo entiendo que lo lógico es que se fijase un precio hora para cada puesto de trabajo, pero el problema surge si en un mismo puesto de trabajo, hay trabajadores que perciben una cantidad de antigüedad diferente a la de otros compañeros, pues lo normal es que cada uno tiene una antigüedad diferente y por tanto un importe distinto de la misma, e incluso habrá trabajadores que no perciban antigüedad. En estos casos, el trabajador que realice horas extraordinarias, el valor de la misma debería de calcularse con arreglo a sus percepciones de forma individual ?, o lo normal sería calcular un precio hora para cada puesto de trabajo ( sin tener en cuenta la antigüedad, ¿ entraría la misma en el cálculo de la hora extraordinaria ? yo por lo que he leído en alguna sentencia entiendo que sí, pero tengo mis dudas en la manera de calcular las horas extraordinarias, pues a cada trabajador tendría que aplicarle un valor distinto y no sé si es lo correcto).

Lo mismo me ocurre con otros pluses salariales que para un mismo puesto de trabajo la empresa los concede a unos trabajadores y a otros no. El cálculo de las horas extraordinarias deberían de ser de manera individualizada? Es una empresa grande y la verdad que lo más cómodo es establecer un precio de hora unitario para cada uno de los puestos de trabajo, pero no quiero que cualquier trabajador pueda reclamar algo que en realidad le pudiese corresponder a la hora de calcular

el precio de la hora ordinaria, como pudiese ser su antigüedad o algún otro complemento salarial.

## RESPUESTA 3

En la actualidad el TS entiende que la norma del ET es de derecho necesario y supone calcular la hora extraordinaria con arreglo al valor de la hora ordinaria, por lo menos. Esta se calcula comprendiendo todas las retribuciones por jornada ordinaria; salario base, complementos personales - entre ellos la antigüedad -, complementos de puesto de trabajo, pagas extraordinarias, etc.

Lógicamente eso da un valor diferente para cada trabajador en función de los complementos de puesto de trabajo y antigüedad que cada trabajador tenga, pero eso no genera mucha complicación, pues se puede calcular el valor base para todos los trabajadores y luego al igual que se hace con las horas ordinarias aplicar a cada trabajador el porcentaje de antigüedad o de otros complementos que tenga. Puede ver usted la STS de 21 de febrero de 2007, Rec. 33/2006, por ejemplo.

En todo caso en esa sentencia no se alude a los complementos de cantidad o calidad (productividad seguramente en su empresa), ya que estos son adicionales al valor de la hora ordinaria y dependen de la productividad alcanzada. Pueden no computarse en el valor de la hora ordinaria pero siempre, claro es, que si se trabaja igual en las horas extraordinarias que en las ordinarias, se cobre en las extras la productividad que corresponda por el trabajo realizado en las mismas.

Tampoco entrarían complementos por prolongación de jornada y todo lo que no retribuía la jornada ordinaria.

Puede ver usted otra sentencia muy detallada que precisamente desarrollaba la del TS antes mencionada y que explica muy detalladamente el pago de la hora extra en los mismos términos que le hemos indicado. Es la STSJ de Madrid, de 16 de septiembre de 2011, Recurso de Suplicación 5894/2010. Con estos términos debe calcular el valor de la hora ordinaria y ciertamente este será diferente para cada trabajador, salvo que usted pacte un precio igual para todos pero superando el mínimo que legalmente está establecido por lo que le resultará más caro.

## PREGUNTA 4

### MODIFICACION SALARIO BASE

El trabajador tiene pactado un salario base mayor del establecido en convenio (los demás conceptos se ajustan al convenio), pero se aprueba otro convenio nuevo y la empresa modifica el salario base por el que establece el nuevo convenio, la diferencia la establece en un nuevo concepto "plus personal" tal como lo establece el articulado del convenio nuevo; pero de esta manera, las pagas extraordinarias le disminuyen porque este concepto no se incluye en el pago de las mismas. Estamos ante una modificación o, se ha aplicado correctamente lo establecido en convenio?.

## RESPUESTA 4

Si se trata de aplicación estricta del nuevo convenio no existe modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino aplicación del convenio.

Hay que comprobar que ciertamente la redacción del convenio ha variado sobre el precedente; en todo caso el pacto de un salario base mayor podría interpretarse en el sentido de que ese es el salario que debe computar para las pagas extras, como mejora personal sobre lo dispuesto en el convenio. El trabajador podría intentar defenderlo así, en ese caso la empresa lo único que podría hacer es aplicar la compensación y absorción y disminuir así la subida salarial o incluso congelar la retribución percibida por el trabajador hasta que la del convenio fuese superior. Sería aplicable el art. 26.5 ET, que rige siempre salvo que el propio convenio disponga lo contrario y que no ve impedida su aplicación en un año concreto por el hecho de que no se hubiese aplicado en ocasiones precedentes.

## I CONGRESO TÉCNICO DE MEDIACIÓN TRANSVERSAL

La Ciudad de la Justicia acogerá los días 2 y 3 de octubre el I Congreso Técnico de Mediación Transversal organizado por Gemme con la colaboración de la Conselleria de Gobernación y Justicia de la Generalitat Valenciana, el Consejo General del Poder Judicial, la Asociación Valenciana de Consumidores y Usuarios, el Ilustre Colegio Oficial de Abogados de Valencia, Solutio Litis y el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

El Congreso está dirigido a colectivos profesionales relacionados con la mediación y tiene entre sus objetivos proporcionar a los asistentes unos conocimientos de carácter técnico y contenido práctico, que les permitan ahondar en diferentes cuestiones que se han suscitado desde la perspectiva judicial en el empleo de la mediación en los ámbitos civil, mercantil, de familia, penal, social y contencioso administrativo.

Las ponencias son:

**Primera sesión.** Experiencias en la mediación civil después de la entrada en vigor de la ley de mediación. Las cláusulas de sumisión previa a la mediación intrajudicial y su incidencia en el proceso.

**Segunda sesión.** Perspectivas de la mediación en el ámbito familiar.

**Tercera sesión.** La mediación en el ámbito laboral

**Cuarta sesión.** La mediación en el ámbito contencioso administrativo.

**Quinta sesión.** Herramientas prácticas para la mediación. La búsqueda de la excelencia.

**Sexta sesión.** La mediación en materia penal. Situación actual y previsiones de futuro.

El Congreso es gratuito, las plazas son limitadas por riguroso orden de inscripción. Para inscribirse se debe solicitar por mail a [cur-sos@cograsova.es](mailto:cur-sos@cograsova.es)

## Desayuno de Trabajo

### ÚLTIMOS CRITERIOS EN MATERIA DE DESPIDOS OBJETIVOS

El séptimo Desayuno de Trabajo de 2014 sirvió para tratar los últimos criterios en materia de despidos objetivos. Se celebró el pasado 8 de julio en el hotel Hospes Porta de la Mar y fue organizado por el Colegio con la colaboración de Academia La Glorieta.

Como ponente participó la Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo, Rosa M<sup>a</sup> Virolés Piñol y la inauguración corrió a cargo de Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio.



# OFERTA ESPECIAL CERTIFICADOS MÉDICOS



Excmo. Colegio Oficial  
Graduados Sociales Valencia

**Renovación  
del permiso  
de conducir**

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

**Presentar Carnet Colegiado**



**AMPLIOS HORARIOS**  
De 9:00 a 13:30  
De 18:00 a 19:30  
(Sábados de 10:00 a 13:00)

**25%  
descuento**



**C/ Gascó Oliag, 8 - 1º 46010 VALENCIA**  
e-mail: [ipmt@ipmt.es](mailto:ipmt@ipmt.es)  
(Frente Aulario/Fac. Fisioterapia)

### CERTIFICADOS MÉDICOS

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

### SERVICIOS ESPECIALES

**Pruebas de Esfuerzo  
Electrocardiogramas  
Espirometrías**

**Cita previa en**

**[www.ipmt.es](http://www.ipmt.es)**

**96 3623278**

## Jornada

### BENEFICIOS DE LAS REDES SOCIALES



El pasado 4 de junio se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia la Jornada "Beneficios de las Redes Sociales" a cargo de Álvaro Valladares Escutia, Consultor, docente y conferenciante de Marketing y Reputación Online, Social Media Monitoring y Responsable de Marketing y formación en Oreste Social Media.

La jornada, organizada por el Colegio, fue inaugurada por Carlos Hernández, Director del IVES.

## Desayuno de Trabajo

### LOS DESPIDOS COLECTIVOS



El pasado 6 de junio, se llevó a cabo el sexto Desayuno de Trabajo de 2014 para abordar temas de interés de actualidad jurídica-laboral. En esta ocasión se trataron los despidos colectivos con la ponencia de Isabel Moreno de Viana-Cárdenas, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

El desayuno, que se llevó a cabo en la sede del Colegio, con la colaboración de Academia La Glorieta. La inauguración corrió a cargo de José Molina, Vice Presidente 2º del Colegio.

#### ALQUILER DE OFICINA

Si sus compañeros o amigos necesitan un despacho, se alquila despacho en la zona de Mestalla en frente de HACIENDA Y LA CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JUCAR.

Que características tiene: 70 m<sup>2</sup>, exterior y conserje las 24 horas. 4 despachos independientes, una zona de recepción y un almacén. Suelo de parquet, aire acondicionado en cada una de las estancias.

El precio incluye los gastos de comunidad, seguro del despacho y el impuesto del IBI.

Contacto: Ana – 699307372

## Jornada

### ASPECTOS FORMALES Y PROCESALES DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



El Salón de Actos de la CAM "La Llotgeta" acogió el pasado 5 de junio una jornada para analizar los aspectos formales y procesales de la extinción del contrato de trabajo.

La ponente fue Concepción Morales Vález, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

La jornada, organizada por el Colegio con la colaboración de SE-PIN fue inaugurada por Ricardo Gabaldón y moderada por Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

## Jornada

### MEJORAR LOS RESULTADOS DEL DESPACHO PROFESIONAL A TRAVÉS DE LA TECNOLOGÍA



El pasado 12 de junio se celebró en el Salón de Actos del Colegio una jornada para aprender a mejorar los resultados del despacho profesional de la mano de la tecnología.

Los ponentes fueron Marisa Ochoa, Directora Comercial zona Norte y Levante Sage Accountants, Ignasi Vidal, Business Development Manager Sage Accountants y Carlos Sanchis, Responsable comercial zona Levante Sage Accountants.

La jornada, organizada por el Colegio y SAGE, fue inaugurada por el Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón.

# A TODOS LOS AFECTADOS POR DAÑO CEREBRAL



**Baltasar Justicia Núñez**  
Paciente de HVM

Dice el refranero español, que *"es de bien nacido el ser agradecido"*, por ello y por múltiples razones, cuando Mari-Carmen me propuso que escribiera unas líneas dedicadas a todos vosotros contando mi experiencia personal sobre el incidente cerebral que ha cambiado mi existencia, me alegré muchísimo y me congratulé por si mi vivencia de cómo estaba y como estoy, os pueda servir de acicate y animo.

Mi existencia al día de hoy se componen de dos partes totalmente diferenciadas: la anterior al ICTUS que me sobrevino el 21 de Febrero de 2011 (Festividad de nuestro Patrón-San Vicente-) y la posterior a esa fecha.

Creo que mi experiencia no será muy distinta a la vivida por vosotros. Yo era una persona con un Staff bueno, muy bueno, dada mi profesión y actividad: Dirigía un despacho profesional cuya actividad se centraba prioritariamente en el asesoramiento de empresa, sobre todo en materia laboral con lo que ello conlleva de trabajo. Juicios, ERES, nominas Seguridad Social etc. Todos los días los tenía súper ocupados dado el mucho trabajo que teníamos que desarrollar personalmente y dirigiendo a mi equipo con tal cantidad y exigencia que apenas tenía tiempo para dedicarlo a nuestra familia.

Una mañana, -estando pasando el fin de semana en la Playa- cuando me fui a la ducha observé que la esponja se me caía y por más que intentaba asirla a la mano, volvía a caerse; noté que algo estaba pasando y llamé a mi esposa para exponerle la situación y esta al verme, estando a 60 Km. de Valencia, cogio el coche y me trasladó al Hospital. Durante el recorrido apenas podía distinguir las señales y carretera y una vez llegado al Hospital, ya no veía nada. Me diagnosticaron un ICTUS trombo tico con resultado de perdida de visión y problemas cognitivos y de ubicación. Los días que permanecí en el Hospital fueron terribles – no podía hacerme la idea de la perdida de la vista sobretodo cuando llegaban a verme cualquier amigo o familiar -. El no verles superaba todos mis valores y me refugie en llanto constante hasta tal extremo que me prohibieron las visitas. He de señalar que los facultativos, todos sin excepción, me atendieron estupendamente y desde aquí los envío mi agradecimiento

Una vez dada el alta del Hospital la neuróloga de zona me recomendó que fuera a la O N C E como centro especializado en la vista. Me afiliaron y comencé las terapias para mi adaptación a la nueva situación. Sobre la Once solo puedo

decir gracias y mil gracias porque me han vuelto a la vida con sus métodos, programas y han conseguido lo que jamás podía pensar: Autonomía, poder salir a la calle (determinados recorridos) solo.

Como tenia problemas cognitivos y necesitaba rehabilitación, la ONCE me recomendó que me tratasen en el Hospital Valencia al Mar y allí que me presenté y he estado con ellos y ellas mas de un año con rehabilitación ocupacional y cognitiva. Cuando llegué al centro, recuerdo, que la Rehabilitadora me dijo que ordenara de menor a mayor tres números 6-3 y 9 y no pude hacerlo; hoy me puedo e enfrentar a Epstein, gracias a los grandes y cualificados profesionales que componen el equipo (no quiero olvidar al grupo con el que he compartido muchas alegrías y sobre todo a Mari-Carmen como Directora de orquesta)

Ya he terminado esta andadura y he llegado a la conclusión que me han podido quitar la vista, me han podido quitar mis actividades, me han podido quitar el modus vivendi anterior pero lo que nunca me van a quitar es

## LA ALEGRÍA DE VIVIR

Para cualquier ser humano la vida es el valor mas importante por encima de cualquier otro, pero para nosotros que por una u otra razón hemos sufrido, a mi me gusta llamarle, un incidente, que nos ha provocado un daño cerebral, con las consecuencias que no solo conocemos sino que vivimos, hemos de añadir a ese valor de la vida, un nuevo concepto, una nueva situación objetiva que no es otra que el vivir como estamos, con esa nueva situación, con esa deficiencia que ha devenido de nuestro incidente cerebral.

Y es que, como dijo *Unamuno "el ser humano no solo vive, sino que es y se hace a lo largo de toda su vida"*, manteniendo la teoría de que la vida del hombre, se compone de esencia y existencia. La primera nos viene dada y nada podemos hacer por cambiarla pero la existencia depende de nosotros es como el vaso (**continente**) y el **contenido** del mismo –su **(contenido)**; el primero ha de ser como se nos ha dado, bien sea grande, pequeño, redondo, cuadrado etc., -no depende de nosotros ni el cambiarlo ni el modificarlo; somos así porque así nos han creado pero el contenido del vaso si depende de nosotros, podemos, llenarlo o no, llenarlo de agua, fría o natural, de vino, de cualquier otro liquido, incluso de cualquier otro elemento. Quiero decir que el ser humano tiene la capacidad,

independiente de ser alto, rubio, bajo, moreno, flaco, etc., de llenar su vida, de vivir de una u otra manera, eligiendo libremente su profesión, religión, modo de vida, vivencias, pautas de comportamiento, e incluso elegir su escala de valores a la hora de afrontar su vida.

Por ello lo importante, lo mas importante a la hora de llenar nuestra existencia( vaso) es que lo podemos hacer, elegir y componer las reglas individuales por las que nuestra vida (existencia) ha de ir y es cierto que ante una adversidad tan trascendental como un ictus o lesión cerebral por las secuelas que deja, el ser humano, entre los que nos encontramos, lo digiere difícilmente porque supone un cambio radical en su vida, en lo que inicialmente había elegido, supone un cambio inesperado y súbito que va a transformar su quehacer diario, sus aficiones, sus relaciones etc.

No me escondo en confesar que cuando me ingresaron por el ictus, al que he hecho referencia, y de la noche a la mañana me encontré en una habitación hospitalaria sin vista, se me hundió el alma, la vida, mi ego porque recuerdo que no podía soportar la falta de visión pensando que será de mí a partir de ese día. Estuve llorando y llorando día y noche porque no aceptaba mi nueva situación y me preguntaba ¿Qué iba se de mi despacho profesional, de mis clientes de mis juicios de mis clases en resumen de mi y así estuve días y días... hasta que una doctora que veía lo que estaba sufriendo me dijo: Baltasar, si quieres puedes seguir así pero solo conseguirás empeorar tu situación. Tienes que aceptarte como eres ahora con tu ceguera y olvidarte lo que has sido hasta ahora. Vi. la luz porque esa noche estuve pensando y pensando y me dije... Yo que he sido siempre un superman, que he vencido muchas batallas, voy a superar esta que por su importancia necesitará mas ahínco, más valor, mas fuerza y lo voy hacer de la forma mas sencilla. Y para ello lo primero es aceptarme como estoy es decir ciego y para superar este trauma me propuse un objetivo todos los días, sencillo, factible. y por la noche ver si lo he cumplido y así empecé. El primer día dije que de llorar

nada; al día siguiente estar contento ante los míos y así sucesivamente. Verdad es que ello se consigue gracias al apoyo de los nuestros y de los profesionales entre lo que debo destacar en primera línea, mi mujer, el hospital valencia al mar y la once (organización nacional de ciegos)

¿Cuales han sido las consecuencias? Volver a vivir con alegría sin importarme mi ceguera porque es cierto que ya no damos clase para alegría de mis alumnos, es cierto que no puedo celebrar juicios y sentir la sensación de superhéroe en las sentencias favorables, es cierto que no veo la tele...ni la cara de los políticos pero no es menos cierto que mi vida a cambiado para bien porque ¿Habrá cosa mas bonita que hacerle el café a tu esposa, tomarlo juntos, charlando etc. ( Ello antes era imposible, yo creo que ni hablamos por falta de tiempo) ¿Habrá cosa mas bonita que pasear por el río junto a tu mujer, charlando de tonterías pero charlando..Y así un día y otro hasta llegar al convencimiento de que la existencia, mi vida, la lleno yo, nosotros los que nos encontramos en esta situación hemos de saber que las topes de mi incapacidad los marcho yo, los marcamos nosotros.

Se dice que con la repetición de actos se adquiere la virtud ( y los vicios) y nosotros con el día tras día hemos aceptado esta mi vida nueva ( mi esencia, mi nuevo vaso, de forma alegre y convencido totalmente de que ya no la cambio por la que llevaba anteriormente, entre otras razones porque no depende ya de nosotros, no depende de mi la forma del nuevo vaso que se me ha dado pero si depende de mi el contenido del mismo ; vuelvo a disfrutar de “la alegría de vivir y de vivir ciego” porque sinceramente ahora lo he aceptado, me he aceptado como soy y no me da vergüenza salir con mi bastón y ver con mi olfato y oído a los mismos compañeros, de otra manera, es verdad, pero, siempre, con ganas de vivir.

**Os animo a todos los compañeros que padecen alguna deficiencia, y a todos en general, que sean valientes porque la alegría no está en las cosas, sino en nosotros.**

(Richard Wagner)

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

PROD ASVA

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

# LAS CLAVES DEL SISTEMA CRET@

Artículo elaborado por Almudena Domínguez Martín y publicado en el Nº 889 de la revista Actualidad Jurídica Aranzadi

El Control de Recaudación a Nivel de Trabajador, más conocido como Sistema Cret@ es el PROYECTO con mayúsculas, como lo define la propia Tesorería General de la Seguridad Social. Se trata de una nueva vuelta de tuerca en el proceso de recaudación iniciado en 1995 con la implantación del Sistema RED para la Remisión Electrónica de datos. Con este mecanismo de liquidación directa de las cotizaciones, la Seguridad Social asume un papel activo en el proceso recaudatorio, pasando de un modelo de autoliquidación a un modelo de facturación.

## ¿Cuáles son los objetivos del Sistema de Liquidación Directa?

Tres son los objetivos principales del Sistema de Liquidación Directa:

- Minimizar los errores en el momento de la liquidación.
- Avanzar hacia una facturación proactiva por parte de la TGSS y
- Mejorar la forma de relacionarse con las empresas y lograr una mayor transparencia.

El primer objetivo se pretende lograr mediante la prevención de las situaciones erróneas en la cotización. Puesto que será la propia TGSS quien aplique las reglas de cotización desde el momento de la liquidación y quien aplique las bonificaciones y reducciones oportunas, se generará una mayor seguridad jurídica que redundará en una menor generación de deudas con recargo.

Para alcanzar el segundo objetivo se sustituye la autoliquidación por facturación y se elimina totalmente el soporte papel y la necesidad de atención presencial. Con estas medidas lo que se consigue es una simplificación de la obligación de cotizar de las empresas; la reducción de cargas administrativas para el empresario ya que tendrá que comunicar muchos menos datos y el incremento de los servicios ofrecidos al empresario mediante un procedimiento telemático integral.

Por último, el tercer objetivo se logrará gracias a la fiabilidad de la información utilizada para el cálculo y a que esta información estará disponible para el trabajador.

## ¿Cuáles serán los principales cambios que implicará el nuevo sistema de liquidación?

El principal cambio que implica el nuevo Sistema de Liquidación Directa es el paso de un régimen de autoliquidación a un **régimen de facturación**: el empresario sólo deberá comunicar a la TGSS aquellos datos que ésta no pueda calcular o de los que no disponga, como veremos más adelante.

Pero también conllevará cambios en el **procedimiento de presentación** de liquidaciones y una nueva filosofía de trabajo en el que será clave que los datos utilizados para la facturación sean correctos. Estos cambios se concretan en:

- La adaptación del nuevo sistema de intercambio de información.
- Utilización de los nuevos servicios proporcionados por el sistema.
- Unificación de datos y nivelación de las bases de datos de las empresas con las de la TGSS
- Remisión por parte de las empresas sólo de la información no disponible en la TGSS para realizar el cálculo de la liquidación.
- El paso de un sistema de cotización por Código de Cuenta de Cotización completo a un sistema por empleado, permitiéndose liquidaciones parciales.
- Posibilidad de realizar trámites de afiliación con antelación a la presentación de las liquidaciones de cuotas.

Por último, este nuevo Sistema supondrá cambios en la **forma de cálculo de las liquidaciones** que ya no se harán por CCC Código de Cuenta de Cotización (ccc) sino a nivel de empleado. Ya no será necesaria la cumplimentación del TC1, ya que la TGSS calculará estos datos por cada trabajador de forma automática y los remitirá a las empresas y despachos profesionales a través del Recibo de Liquidación de Cotizaciones.

Para que la comunicación de las liquidaciones en este sistema sea correcta, las empresas y despachos profesionales deberán mantener un control riguroso del estado de afiliación de sus trabajadores y que esta información esté correctamente actualizada en las aplicaciones de nóminas. El cálculo a nivel de trabajador va a llevar aparejada la posibilidad de que haya liquidaciones parciales, es decir, que sean correctas para algunos trabajadores y no para otros.

## ¿Qué datos deberá aportar la empresa para realizar la liquidación?

Puesto que la Tesorería unificará en una única base de datos la información de otros organismos como el INSS, las Mutuas, el Servicio Público de Empleo y la AEAT, el empresario sólo deberá comunicar a la TGSS aquellos datos que ésta no pueda calcular o de los que no disponga, como son:

- Las bases de cotización (cuando varíen en un mes respecto del anterior).
- El número de horas en contratos a tiempo parcial.

- El coeficiente a tiempo parcial en EREs de reducción de jornada.
- El importe de las horas extras.
- El número de horas complementarias y la base de horas complementarias.
- El importe de las compensaciones de pago delegado.
- La bonificación por formación continua.
- El número de horas de bonificación por formación teórica, presencial o a distancia, y
- La modalidad de salario (grupos diarios con cotización mensual).

La TGSS deberá disponer de información detallada de trabajador y empresa, necesaria para el cálculo correcto de las cotizaciones antes de la liquidación. Evidentemente, deberán comunicarse las variaciones de datos de trabajadores, para lo cual habrán de remitirse las bases de cotización de cada trabajador, fraccionando las mismas por TRAMOS identificados con las correspondientes fechas desde/hasta.

#### ¿Qué son los tramos y qué implicaciones tienen?

Por tramo se entiende cada una de las partes en que se fracciona un período de liquidación en el que las condiciones de cotización de un trabajador de alta en una empresa son coincidentes en su totalidad. Estos tramos se calcularán de forma automática por el software de nóminas en base a la información suministrada por el usuario.

Es muy importante que esta información se incorpore correctamente al programa de nóminas, puesto que si los tramos comunicados por el usuario no coinciden con los construidos por la Tesorería, la liquidación de cuotas del trabajador correspondiente no se podrá realizar.

#### ¿Cuál es el procedimiento a seguir para el nuevo sistema de liquidación de cuotas?

El procedimiento se inicia con la solicitud por parte del interesado (o autorizado) de la liquidación. Es importante remarcar esto, ya que no se trata de un procedimiento que se inicie de oficio, sino siempre a instancia del interesado.

El autorizado podrá solicitar la liquidación hasta el penúltimo día del mes de recaudación. Junto con la solicitud se transmitirá la información no disponible en las bases de datos de la TGSS de aquellos trabajadores que constan en alta en el Fichero General de Afiliación (FGA) y los que hayan sufrido y las variaciones que se hayan producido respecto al mes anterior.

Con carácter previo a la generación del recibo, se remite al empresario un borrador con los cálculos. La TGSS el día 24, el 28 y diariamente a partir del 28 de cada mes, cierra los borradores y emite los Recibos de Liquidación, sin perjuicio de que el empresario pueda solicitarlo de forma anticipada.

A su vez, la TGSS comunica al empresario los errores y la información que necesite para completar el cálculo de la liquidación. El autorizado podrá subsanar los errores que impiden el cálculo antes de finalizar el periodo de presentación. Si no fuera posible corregir estos errores, a partir del día 24 del mes, siempre y cuando el autorizado lo solicite, la TGSS emitirá un Recibo de Liquidación parcial con los trabajadores conciliados (sobre los que no hay

ningún error y coincidan los datos comunicados por la empresa con los que obran en poder de la TGSS).

El cierre de la liquidación se realiza a instancia del usuario hasta el día 20 del mes para cargo en cuenta, siempre que se trate de una liquidación total, ya que si es una liquidación parcial debe hacerse mediante pago electrónico, o de oficio por la TGSS en determinadas fechas (día 24, 28 y diariamente desde el 28 de cada mes).

#### ¿En qué estado se encuentra actualmente este proyecto?

La TGSS puso en marcha en octubre de 2013 la denominada Fase Beta de este proyecto en el que están participando los principales desarrolladores de software de nóminas. Desde entonces, se han ido realizando envíos de prueba de cotizaciones de la Seguridad Social con este nuevo sistema. Estas pruebas permiten a autorizados y empresas conciliar la información de los trabajadores con la TGSS, evitando posibles discrepancias, realizar una mejor adaptación técnica al nuevo procedimiento y tener un conocimiento anticipado del mismo.

Está previsto que, a partir de octubre del 2014, y en función de la publicación de la normativa necesaria, la TGSS seleccione paulatinamente empresas y despachos profesionales para que se vayan incorporando al nuevo sistema de liquidación de cuotas, dando un período transitorio de 3 meses para que éstos se adapten.

Se empezará por los autorizados que gestionen exclusivamente por el Régimen General, para, en un futuro, ir incorporando progresivamente al resto de empresas y despachos. Se espera que la implantación definitiva pueda estar para el mes de julio de 2015.

#### ¿Quién puede participar en la fase Beta?

La TGSS está instando a que cualquier empresa o autorizado que esté interesado pueda participar en la fase Beta. Los únicos requisitos que se piden son: disponer de un software de nóminas adaptado a Cret@; gestionar cotizaciones en Régimen General; que la modalidad de pagos sea normal (domiciliación bancaria o pago electrónico); y que la periodicidad de pago sea mensual.

Durante la fase de pruebas los participantes transmitirán sus datos al Sistema RED por dos medios: el Sistema RED normal (modalidad que seguirá siendo obligatoria para la cotización y liquidación real de las empresas participantes) y el Sistema Cret@-Beta. Esta última modalidad no tendrá consideración de presentación de documentos a efectos de cotización, ya que tiene otros objetivos:

- Lograr la identidad en la construcción de tramos: Los usuarios tendrán que conciliar los tramos de cotización con los de la TGSS. Esto servirá para que la Tesorería conozca dónde están las principales discrepancias entre sus bases de datos y los datos de los autorizados RED.
- Comprobar el sistema de intercambio de ficheros. Se trata de probar los nuevos ficheros XML (completamente distinto a los actuales ficheros FAN), tanto en el envío a TGSS como en la recepción de los ficheros de respuesta.
- Verificación del sistema de cálculos. Estas pruebas le permitirán a la TGSS comprobar todos los cálculos que, en este sistema, deberá realizar mensualmente. /RL

### El TC avala la reforma laboral

El Tribunal Constitucional ha avalado el “núcleo duro” de la reforma laboral aprobada en 2012: el contrato de emprendedores, que permite un período de prueba de un año y las modificaciones en materia de negociación colectiva.

Este reciente fallo, junto con otra resolución del pasado mes de febrero, vacían de contenido el recurso presentado por el conjunto de la oposición, sobre el que el Constitucional todavía no se ha pronunciado. El PSOE, y también su nuevo líder, Pedro Sánchez, han reiterado que derogarán la reforma cuando lleguen al poder.

El contrato de apoyo a los emprendedores, fue una de las grandes apuestas del Gobierno para estimular la contratación indefinida, aunque, a la vista de los datos, no ha dado muy buenos resultados. Para muchos juristas, la ampliación hasta un año del periodo de prueba suponía una vulneración del derecho al trabajo, algo con lo que no ha estado de acuerdo el pleno del TC.

Los otros dos puntos sobre los que se ha pronunciado el Tribunal se refieren a la negociación colectiva. El primero de ellos es el que otorga a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CC-NCC) el papel de árbitro cuando no se logra el acuerdo entre sindicatos y empresarios a la hora de incumplir un convenio. El segundo es el que da preferencia en la aplicación a los convenios de empresa sobre los de sector.

Esta sentencia suma a la adoptada en febrero de este mismo año, en la que se pronunció sobre dos cuestiones importantes: convalidando la reforma de los salarios de tramitación y avalando la legalidad de la reducción de la indemnización por despido improcedente.

### Se elevará el mínimo exento en la tributación de indemnizaciones por despido

El ministro de Hacienda elevará el mínimo exento de tributación en las indemnizaciones por despido de 2.000 euros que afectaría a rentas de hasta 20.000 euros brutos anuales, y ha “desechado” otras alternativas, como eliminar la deducción en el Impuesto de Sociedades por el pago de indemnizaciones al considerar que “podía ser más perjudicial”.

Así lo indicó el secretario de Estado de Hacienda, Miguel Ferre, en rueda de prensa tras reunirse, junto al ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, con los secretarios generales de CC.OO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, y los presidentes de CEOE, Juan Rosell, y de Cepyme, Jesús Terciado.

Según ha señalado Ferre, la elevación de ese mínimo exento es el “punto en común” que han alcanzado todas las partes y que todas han considerado “conveniente”. Ahora hay que “analizar el impacto recaudatorio” de los diferentes umbrales que se puedan manejar.

Ferre ha comentado también que el Gobierno tiene en mente hacer una ponderación de manera que las personas con un mayor número de años trabajados cuenten con una mayor exención. “Computar euros por año trabajado va a hacer que las personas con más edad tengan más cantidad de indemnización que va a quedar exenta”, ha dicho. Así, ha señalado que “el elemento de la edad va a ser muy importante”, porque “las personas más mayores van a tener un tratamiento más beneficioso”.

### La Audiencia Provincial de Madrid declara inembargable el complemento de gran invalidez

La Audiencia Provincial de Madrid ha estimado el recurso planteado por un ciudadano al que se había la pensión de gran invalidez que venía percibiendo, por superar los topes establecidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

En una reciente sentencia contra la que no cabe recurso, la AP Madrid dispone la inembargabilidad del complemento de gran invalidez (en el caso enjuiciado por un importe de 660 euros), al entender que debe diferenciarse de la pensión sin el complemento dada la finalidad a que atiende.

En opinión de los magistrados, no pueden sumarse el importe de la pensión de incapacidad permanente y el complemento por gran invalidez, dado que la cuantía de este último no es en puridad una pensión que se acumule a la anterior, sino un complemento de la misma destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le ayuda.

Para la Audiencia Provincial de Madrid el complemento de gran invalidez es inembargable, al amparo del artículo 605.4º LEC, en relación con el apartado 4 del artículo 139 de la LGSS, pues tiene el carácter de “imprescindible” para que el ejecutado y las personas de él dependientes puedan atender con razonable dignidad a su subsistencia. Además, esta interpretación de las disposiciones legales está directamente relacionada con la dignidad y subsistencia mínima de la persona, de acuerdo con la tutela constitucional de derechos fundamentales.

### La lucha contra el empleo irregular y el fraude a la SS han tenido un impacto económico de 9.271 millones de euros

El Consejo de Ministros aprobó en abril de 2012 el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social 2012-2013, un Plan estatal que ha permitido mejorar los instrumentos legales, los recursos humanos y los medios operativos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que por primera vez han superado los 1.000 efectivos con la incorporación de 150 nuevos inspectores de Trabajo y Seguridad Social y subinspectores de Empleo, y que se ha traducido en una mejora sustancial de la eficacia de las actuaciones inspectoras, y de los resultados, fruto de la coordinación con el resto de organismos públicos involucrados.

La ministra de Empleo y Seguridad Social ha avanzado los principales resultados de la evaluación del Plan, que se remitirá en breve al Congreso de los Diputados, previa consulta a los agentes sociales, y ha explicado que el impacto económico global de las actuaciones en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social en 2012, 2013 y hasta mayo de 2014 ha sido de 9.271 millones de euros. De ellos, 7.628 millones de euros corresponden al período 2012-2013, y 1.643 a los cinco primeros meses de 2014.

Asimismo, se ha incrementado la colaboración ciudadana y la concienciación social contra el fraude, con medidas como la puesta en marcha en la página web del Ministerio un “buzón electrónico contra el fraude laboral” en el que los ciudadanos conocedores de conductas fraudulentas pueden informar de ellas. /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 15/04/14 Casación 57/13 Despido colectivo por causas económicas. Es ajustado a derecho el despido efectuado por la empleadora, Ayuntamiento de Gáldar, cuando concurren circunstancias relevantes y distintas de las que dieron lugar a ERE anterior.**

“**TERCERO.-** 1. Entrando ya en los motivos de recurso dedicados a las infracciones de normas jurídicas que se atribuyen a la sentencia de instancia en el primero de ellos (quinto del recurso), la parte recurrente, denuncia la infracción del *artículo 124.9 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, en la redacción dada al mismo por del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral -aplicable al haberse iniciado del expediente de conflicto colectivo el 10 de abril de 2012 y concluido el 7 de mayo de 2012-, alegando, en síntesis, con cita de una sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la existencia de fraude de ley o abuso de derecho, porque al reconocer el Ayuntamiento que la insuficiencia presupuestaria no era sobrevenida, sino persistente, la sentencia en este punto inventa o improvisa el carácter sobrevenido de la insuficiencia presupuestaria, quedando evidenciado el fraude de ley o abuso de derecho -se dice en el recurso- porque el demandado incluye en el despido colectivo 37 extinciones de contratos de trabajo que habían sido desestimados previamente por la Autoridad Laboral en un anterior expediente de regulación de empleo por no darse las causas económicas para permitirlo, lo que vendría a demostrar la conducta fraudulenta del demandado, consistente en pretender eludir un procedimiento previo de regulación de empleo en el que recayó una resolución desestimatoria de extinción de contratos solicitada por el Ayuntamiento, acogiendo al nuevo procedimiento de despido en las Administraciones Públicas establecido en la reforma laboral de febrero de 2012, desistiendo incluso para ello del procedimiento judicial que había iniciado contra dicha desestimación. Alega también la recurrente, que asimismo hay fraude porque con el despido efectuado en mayo de 2012 se pretende eludir el cumplimiento de una orden judicial de los despidos, en concreto del Auto de fecha 29 de diciembre de 2011 de la

Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que dispuso suspender cauterlamente el acuerdo plenario de fecha 29 de noviembre de 2011 del Ayuntamiento del Gáldar, por el que se aprobaba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que contemplaba las medidas de suspensión de 87 contratos de trabajo y la extinción de 51 contratos de trabajo.

Pues bien, con respecto a la repetida “inexistencia de insuficiencia presupuestaria sobrevenida”, ya hemos razonado en el motivo anterior sobre la falta de fundamentación de dicha alegación, lo que resulta más que suficiente para rechazar el fraude de ley que se denuncia. En cuanto a los precedentes existentes, respecto : a) un expediente de regulación de empleo iniciado en septiembre de 2011 y resuelto por la Autoridad Laboral -en aquél momento competente- con estimación parcial de lo interesado por el Ayuntamiento -autorización para la extinción de contratos de trabajo de 17 trabajadores y para la suspensión de los contratos de otros 87 trabajadores-; y, b) distintas sentencias de la misma Sala de instancia declarando la nulidad -por fraude- de despidos individuales por motivos económicos de trabajadores del Ayuntamiento demandado, si bien son circunstancias que indiciariamente podrían apuntar al fraude que se denuncia, en el presente caso quedan desvirtuadas dada la existencia de cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias -económicas- que motivaron en día dicho expediente y despidos, por lo que resulta de aplicación la doctrina contenida en la sentencia de esta Sala de 12 de marzo de 2014 (rcud. 673/2013), conforme la cual “es factible admitir que una empresa pueda tomar una decisión extintiva, por razones objetivas, con respecto al trabajador cuya relación contractual se halla suspendida amparándose en las causas -económicas, técnicas, organizativas o de producción- a que hace referencia el *artículo 51 ET* por remisión del artículo 52 c) del propio texto estatutario, ello exigirá, que concurra al menos una de estas dos condiciones, bien la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la

## 18\_jurisprudencia

misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión”, doctrina que estimamos aplicable al presente caso, habida cuenta el ya señalado cambio de circunstancias”

**STS 29/04/14 Casación 242/13. Modificación de condiciones de trabajo fijadas en el Convenio Colectivo. Nulidad de la práctica de empresa de sustituir la retribución de los Jefes de Ventas por la realización de trabajo de campo, fijada en convenio colectivo en una cantidad fija, por la de “gastos a justificar”, en virtud de cartas individuales, elaboradas por la empresa y firmadas por cada uno de los Jefes de Ventas, en las que se solicita dicho cambio en la forma de retribuir el trabajo de campo.**

“De los datos anteriormente consignados resulta que a los Jefes de Ventas, al ser Personal Comercial, se les venía retribuyendo el “trabajo de campo”, que era el realizado fuera de la oficina, mediante el abono de una cantidad fija, estipulada en el convenio colectivo, de mayor importe, si el trabajo se realizaba en un radio superior a 14 KM, que si se realizaba en un radio inferior, pero dentro de la provincia de residencia, a tenor del artículo 28.7.2 del Convenio Colectivo .

Las dietas de viaje y gastos de locomoción están previstas para el personal a quien se le confíe una comisión de servicio, en virtud de lo establecido en el artículo 28.7.1 a) del Convenio Colectivo .

El sistema de gastos sobrevenidos se aplica a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo comprendidos en el Nivel Salarial 1 del Grupo Técnico Administrativo, pudiendo acogerse al mismo los trabajadores sujetos al régimen normal de dietas que acompañen a los del Grupo anterior, si así lo desean.

Están, por lo tanto, perfectamente delimitados en el Convenio, los distintos sistemas de indemnizaciones y suplidos, así como al personal al que se le aplica cada uno de ellos, requisitos exigidos e importe. Es un hecho pacífico que a los Jefes de Ventas se les venía retribuyendo en la forma indicada y por los importes señalados, planteándose la cuestión de si puede un acuerdo individual, suscrito por cada uno de los trabajadores afectados con la empresa, sustituir el sistema que venían disfrutando por el de “régimen de gastos a justificar”, previsto para otros colectivos y de importe diferente al que venían disfrutando.

Hay que poner de relieve que tal sistema se aplicaba a los Jefes de Ventas en virtud de lo dispuesto en el Convenio Colectivo y que, a tenor de lo establecido en el artículo 82.3 del ET : “Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”. Cabe la modificación de lo regulado en convenio colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiendo el procedimiento establecido en el mencionado artículo 82.3 del ET . También procede la mo-

dificación de un convenio durante su vigencia si se negocia su revisión por los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET , tal y como dispone el artículo 86.1 ET . Por su parte el artículo 3.1 del ET , que regula las fuentes de la relación laboral, establece en su apartado c) que los derechos concernientes a la relación laboral se regulan por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. Cabe, por lo tanto, que en el contrato de trabajo se establezcan condiciones distintas a las fijadas en convenio colectivo, siempre que sean más favorables al trabajador.

En el asunto examinado la sustitución de la forma de retribución del trabajo de campo de los “Jefes de Ventas” se ha efectuado mediante acuerdos masivos suscritos individualmente por cada uno de los trabajadores afectados.

Respecto a si es ajustada a derecho la práctica empresarial consistente en sustituir una forma de retribución pactada en un acuerdo colectivo -la gratificación por trabajo de campo abonada a los Jefes de Ventas- por otro sistema e importe aceptado individualmente por los afectados -los Jefes de Ventas firman un escrito elaborado por la empresa solicitando la sustitución del sistema vigente por el de “gastos a justificar”- el Tribunal Constitucional se ha pronunciado, entre otras, en la sentencia de 26 de noviembre de 2001 , sentencia 225/01 , en la que señala lo siguiente: “En relación con el segundo aspecto mencionado, hemos dicho que si se comprueba la existencia de una sustitución sindical, actuando unilateralmente el empresario contra la posición institucional de esos agentes sociales o resistiéndose frente a la función de regulación laboral que tienen reconocida, será irrelevante ya el resultado de su actuación (más favorable o no) desde la óptica de los contenidos afectados. Dicho de otro modo, el empresario unilateralmente o en concierto con los trabajadores individualmente considerados podrá incidir, por supuesto, en la disciplina de las relaciones laborales, pero no podrá hacerlo frente al derecho a la negociación colectiva del sindicato, lo que incluye el respeto al resultado alcanzado en el correspondiente procedimiento de negociación y a su fuerza vinculante, así como la sujeción a los procedimientos de modificación convencional establecidos ( SSTC 105/1992, de 1 de julio , y 107/2000, de 5 de mayo ). Esto es así con carácter general, pero de manera señalada en el caso de un convenio colectivo de empresa, resultado de la libre negociación y acuerdo entre la propia empresa y los representantes de los trabajadores, cuya alteración posterior por el empresario que lo ha pactado mediante el recurso a la autonomía individual en masa desconoce su fuerza vinculante garantizada por la Constitución, así como la configuración normativa ordinaria de la estabilidad del convenio colectivo y de las instituciones que velan por la paz laboral. En cuanto a la aceptación voluntaria de los trabajadores, la STC 105/1992

resolvió esa cuestión al disponer que la aceptación de los trabajadores individuales no excluye la posible vulneración del art. 28.1 CE, pues no deja de quebrar la fuerza vinculante del convenio colectivo: “Con ello no queremos decir, naturalmente, que los Convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios Convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un Convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo -y el régimen de la jornada de trabajo lo es-, sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el Convenio” (FJ 6). Que el espacio de la autonomía de la voluntad no pueda resultar anulado no significa, por tanto, que ésta, en cuanto fuente de regulación de las condiciones laborales, esté exenta de limitaciones en su armonización con la autonomía colectiva. “

La más reciente jurisprudencia constitucional reflejada esencialmente en la STC 238/2005 de 26 -septiembre y en las que en ella se citan (entre otras, SSTC 105/1992 de 1-julio, 208/1993 de 28-junio, 107/2000 de 5-mayo y 225/2001 de 26-noviembre), en la que se aborda el problema relativo a determinar si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación voluntaria de una oferta formulada por la empresa, puede, sin vulneración del derecho de negociación colectiva, modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo aplicable, dándose una respuesta negativa al entender que, de lo contrario, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE. La sentencia contiene el siguiente razonamiento: “No cabe argumentar en contrario que el convenio colectivo permanece vigente pues su contenido no se altera para aquellos trabajadores que no acepten la oferta de la empresa, toda vez que ello significaría la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del convenio. Con ello, añadíamos a continuación, «no queremos decir, naturalmente, que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, orga-

nizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios convenios colectivos y en el ET, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo..., sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el convenio. Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan, permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos»”.

La sentencia concluye que: “La autonomía individual -o la decisión unilateral de la empresa- no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio.”

De la jurisprudencia constitucional, anteriormente transcrita, resulta que no es lícito pactar de manera individual y masiva o en pactos colectivos sin carácter normativo, en términos distintos a los establecidos en un convenio colectivo, de modo que suponga desvirtuar sus mandatos, tal y como se ha establecido en la sentencia de esta Sala de 12 de abril de 2010, recurso 139/2009.

Asimismo esta Sala ha establecido en sentencia de 22 de julio de 2011, recurso 24/201: “El sistema de fuentes de regulación del contrato de trabajo establecido en el art. 3 ET reconoce la autonomía de la voluntad de los contratantes en la relación individual de trabajo siempre que no establezca en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convenios colectivos. Ahora bien en el presente caso, ni estamos ante un supuesto de autonomía acorde de los contratantes, pues no hay pacto colectivo ulterior al convenio que pueda permitir hablar de una mejora modificativa del mismo aceptada por ambas partes negociadoras, ni tampoco se trata de un supuesto de mejora unilateral y voluntaria de condiciones por parte de la empresa. Contrariamente a lo que ésta sostiene, la utilización de reglas distintas a las del convenio no se plasma aquí en una clara superación del contenido mínimo del convenio.

Sin negar la posibilidad de mejorar aquellos mínimos, la certeza de que se ha producido un efectivo incremento de benefi-

## 20\_jurisprudencia

*cios hubiera requerido de la prueba clara de tal mejora precisamente por parte de la empresa -a quien, contrariamente a lo que sostenía en su motivo primero, correspondía el gravamen probatorio ante la contundencia de la primacía normativa del convenio-; mejora que no sólo no se acredita, sino que, además, no puede deducirse de los complejos cálculos y comparaciones que el recurso hace”.*

Por lo tanto, no cabe efectuar pactos individuales y masivos que desconozcan lo establecido en convenio colectivo, acordando una regulación diferente pues con tal práctica se vaciaría el convenio colectivo incidiendo directamente en la fuerza vinculante del mismo, lo que acarrearía la prevalencia de la voluntad individual sobre la colectiva. Esto es lo sucedido en el asunto sometido a la consideración de la Sala en el que se ha procedido a sustituir la regulación de la retribución del “trabajo de campo”, de los Jefes de Ventas, claramente regulada en el *artículo 28.7.2 del Convenio Colectivo* de la empresa Altadis SA, por una forma de retribución distinta -la fijada en el citado Convenio en el artículo 28.7.1 c)- solicitada masivamente a la empresa por todos los trabajadores afectados, a través de una carta confeccionada por la propia empresa”.

**STS 06/05/14 Casación 159/13 Forma de designación del Comité Intercentros en Telefónica Móviles SA: A tenor de lo establecido en el artículo 80 del Convenio Colectivo ha de hacerse atendiendo al número de votos obtenido por cada candidatura, no al número de representantes obtenido.**

“La interpretación que la jurisprudencia ha venido haciendo del *artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores* supone que, ante las dos opciones interpretativas posibles para satisfacer la proporcionalidad en la composición del Comité Intercentros -en atención a los representantes obtenidos o en proporción a los votos logrados- se ha decantado por la primera de ellas, por las sólidas razones que aparecen en la sentencia anteriormente transcrita. Sin embargo, la misma se cuida de advertir que dicha interpretación se efectúa “sin perjuicio, claro está, de que por Convenio Colectivo se pueda establecer otro sistema de cálculo”. Precisamente eso es lo que ocurre en el supuesto examinado en el que el Convenio Colectivo ha establecido un diferente sistema de cálculo.

En efecto, el precepto aplicable para fijar la composición del Comité Intercentros, *artículo 80 del V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles SA* dispone: “Composición: El Comité Intercentros se crea al amparo del *art. 63 del Estatuto de los Trabajadores*, y estará compuesto por 5 miembros que serán designados de entre los componentes de los Comités de empresa o Delegados de personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según el número de votos obtenidos por cada candidatura”. El Convenio Colectivo se ha inclinado por la segunda de las opciones interpretativas que cabe dar al *artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores*, es decir, en la constitución del Comité Intercentros se guarda la

debida proporcionalidad de los sindicatos que han obtenido representación en los Comités o Delegados de Personal, atendiendo a los votos logrados.

Es cierto, como alega el recurrente, que no se sigue el mismo sistema de votación para designar al Comité de Empresa que para nombrar a los Delegados de Personal. La elección de los primeros se rige por el *artículo 71.2 a) del Estatuto de los Trabajadores* que establece: “Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio”. El *artículo 9 del RD 1844/94, de 9 de septiembre*, dispone:

1.- “...en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se establecerá una lista única de candidatos a Delegados de Personal ordenada alfabéticamente...”

2.- “En las elecciones a miembros del Comité de Empresa en cada lista de candidatos deberá figurar las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que la presenten”.

La elección de los Delegados de Personal aparece regulada por el *artículo 70 del Estatuto de los Trabajadores* que establece: “...cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados”.

Este distinto sistema supone que en los centros en los que hay Comité de Empresa el trabajador únicamente puede dar su voto a una candidatura, en tanto en los centros en los que hay Delegados de Personal, el trabajador puede votar a tres -en los cuatro centros de trabajo que tienen Delegados de Personal, su número es de tres (hecho probado cuarto)- que pueden pertenecer o no al mismo sindicato. Por lo tanto, lo que se produce es una distinta incidencia del voto en relación con cada trabajador individualmente considerado, pues tiene triple incidencia el del trabajador que elige Delegado de Personal, pero ello no supone vulnerar la proporcionalidad de los sindicatos, que tienen miembros en los órganos de representación unitaria, en la constitución del Comité Intercentros, ya que se atiende al número de votos obtenido por cada sindicato, con independencia de que unos trabajadores solo han podido votar a una candidatura y otros a tres, bien al mismo sindicato o a tres diferentes”.

**STS 28/04/14 Casación para la unificación de doctrina 1737/13. Pensión de viudedad. Derecho de los divorciados o separados del causante a percibir pensión de viudedad, aplicando la DT 18 de la LGSS. El cómputo de los diez años “desde la separación o el divorcio” se efectúa desde que se oficializa la ruptura sin pensión compensatoria, es decir, que si ha habido separación y posteriormente divorcio, los diez años se computan desde la separación...**

“**TERCERO.**- El alcance e interpretación que haya de darse en casos como el que hoy resolvemos a la *Disposición Transito-*

ria 18ª LGSS se ha llevado a cabo por esta Sala en la STS 2 de noviembre de 2013, recurso 3044/2012, a cuya doctrina nos atenderemos ahora por razones evidentes en la que se recuerda que en la legislación anterior a la Ley 40/2007, que entró en vigor el 1 de enero de 2008, el derecho a la pensión de viudedad en casos de separación o divorcio no se condicionaba al reconocimiento de una pensión compensatoria de quien había sido cónyuge o se estaba separado, con lo que se llegaba a una situación anómala en materia de protección social, al reconocerse una prestación de viudedad a favor de una persona que no había experimentado ninguna disminución patrimonial como consecuencia del fallecimiento del causante. La Ley 40/2007 corrigió esta anomalía estableciendo, en la nueva redacción del art. 174.2 de la LGSS, que en los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad correspondería a quien fuese o hubiese sido cónyuge legítimo, siempre que se cumpliesen los requisitos exigidos, entre ellos, el que las personas divorciadas o separadas judicialmente fuesen acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedara extinguida a la muerte del causante.

Después, con la finalidad de moderar los nuevos efectos del cambio legislativo en materia de Seguridad Social en los casos en los que no hubiese reconocimiento previo de la pensión compensatoria en los casos de separación o divorcio, la Ley 26/2009, en su disposición final 3ª, adicionó a la LGSS una nueva disposición transitoria, la decimoctava, en la que se venía a eximir de esa exigencia para las separaciones o divorcios anteriores a 1 de enero de 2008 siempre que se cumpliesen determinados requisitos, entre los que se estableció el de que “entre la fecha del divorcio o de la separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante de la pensión de viudedad haya transcurrido un período de tiempo no superior a diez años, siempre que el vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de diez años”.

La duda interpretativa que se resuelve en la sentencia de esta Sala antes citada, la de 2 de noviembre de 2013, recurso 3044/2012 es esa precisamente, la que se refiere al momento inicial que ha de tenerse en cuenta para el cómputo de los diez años en los casos en que se produce primero una separación y después el divorcio, sin que exista pensión compensatoria. Por cierto que en ella, la sentencia de contraste era la de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias de fecha 30 de marzo de 2.012, en la que se apoya fundamentalmente la sentencia de instancia y la ahora recurrida, y sobre la que dijimos entonces que no contenía la buena doctrina.

Los argumentos que contiene dicha resolución de doctrina unificada sobre el alcance de la Disposición Transitoria 18ª LGSS son los siguientes:

“... De la literalidad de esta disposición se deriva que el período de diez años debe computarse a partir “del divorcio o de la

separación judicial”, esto es a partir de la situación jurídica que se produzca primero, la separación judicial o el divorcio, por que así lo indica la conjunción “o” que es disyuntiva, de lo que se deriva que el cómputo se hace a partir de la producción del primer hecho (jurídico) que suceda. Esta interpretación literal se ve avalada por la teleológica, porque el fin perseguido por la norma es compensar por el desequilibrio económico que producen la separación judicial o el divorcio, trastorno patrimonial que provoca la primera de esas situaciones que se produce, razón por la que el plazo de diez años se debe computar a partir de ella, a partir del día que se produjo la situación de necesidad que se compensa.

La solución dada es corroborada por la doctrina de la Sala Primera de este Tribunal que en sus sentencias de 9 de febrero de 2010 (R.C. 501/2006) y 22 de junio de 2011 (R.C. 1940/2008) ha establecido que el importe del perjuicio y de la pensión compensatoria se fija al tiempo de la separación y que no cabe su modificación posterior dado su carácter compensatorio. En la primera de las sentencias citadas se dice: ‘debe confirmarse la doctrina de esta Sala según la que el desequilibrio necesario para que nazca el derecho a reclamar la pensión compensatoria debe existir en el momento de la ruptura y no deben tenerse en cuenta, a los efectos del reconocimiento del derecho, los hechos que hayan tenido lugar entre la separación y el divorcio...’ “QUINTO. Procede declarar como doctrina jurisprudencial que el desequilibrio que genera el derecho a la pensión compensatoria debe existir en el momento de la ruptura matrimonial, aunque se acuerde el pago de alimentos a uno de los cónyuges, sin que el momento del divorcio permita examinar de nuevo la concurrencia o no del desequilibrio y sin que la extinción del derecho de alimentos genere por sí mismo el derecho a obtener la pensión compensatoria’.

Esta doctrina establece que la pensión compensatoria se fija al tiempo de la ruptura matrimonial y que el desequilibrio que compensa no puede volverse a examinar al tiempo del divorcio ni para reconocer la pensión, ni para aumentar su cuantía. Consecuentemente el plazo que nos ocupa debe computarse desde la fecha de la separación judicial, según la jurisprudencia de la Sala civil de este Tribunal”.

**CUARTO.-** Aplicando la referida doctrina al caso de autos la conclusión a la que hemos de llegar es que la sentencia recurrida no se atiene a ella, porque si la Sra. Antonia, primera esposa del causante, obtuvo sentencia de separación el 11 de marzo de 1.996 sin que se fijase pensión compensatoria, es obvio que habían transcurrido más de diez años en el momento del fallecimiento del causante, que se produjo el 21 de octubre de 2.011, razón por la que no tenía derecho al importe reconocido de la pensión de viudedad, lo que implica que la primera decisión del INSS de reconocer la pensión de viudedad íntegra e independiente del tiempo de convivencia con aquél a la hoy recurrente y en su día demandante, Dña. Soledad era la ajustada a derecho y ha de mantenerse”./RL

# Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista  
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Junio 2014

Siendo cierto que cualquier profesional del Derecho no toma en consideración otra cosa que no sean normas vigentes, tomando con toda precaución y solo como noticia social (el efecto anuncio en un concepto puramente económico o financiero), no deja de ser cierto que el auge alcanzado por los medios de comunicación y la trascendencia del poder de dichos medios produce una importante presión en la opinión pública, que a su vez la traslada a los profesionales.

Sirva la anterior reflexión para no tomar muy en serio lo que se anuncia sobre modificaciones legislativas inmediatas en materia fiscal. Es cierto que muchas de ellas se espera que lleguen a ser leyes, aunque en momentos tan convulsos tampoco la esperanza tiene demasiada consistencia. Pero permítaseme un breve resumen de lo que se dice sobre el IRPF de futuro, ya que es lo más trascendente para el colectivo al me dirijo.

Destaca, entre lo anunciado, y por lo que a los rendimientos del trabajo sobre todo se refiere, cuatro aspectos importantes:

1º) La reducción general por rendimientos de trabajo se sitúa en el documento para la reforma en 2.000 euros, frene a los 2.652 euros de que gozan dichas rentas en la normativa de IRPF actual.

2º) La renta del ahorro, esa parte que hace del IRPF un impuesto dual, con dos sistemas distintos de tributación, goza por el contrario de tratamiento más benévolo en el documento de reforma: los tipos actuales del 20, 22 y 24 % se reducen, respectivamente, al 19, 21 y 23 %. Se pretende también aprobar un plan de ahorro a largo plazo para inversores de rentas reducidas.

3º) Se quiere poner fin a la exención generalizada de indemnizaciones por despido: tributarán todas a partir de un sueldo de

20.000 euros al año. Aspecto éste que ha generado una polémica considerable tanto por parte de los representantes de los trabajadores como de la opinión pública, en momentos en que dichas indemnizaciones tienen mayor frecuencia de la habitual, por consecuencia de los frecuentes despidos. Por tanto, con todas las cautelas y en espera de que una vez sosegados los ánimos mediante las concesiones oportunas, diré a título de ejemplo que a partir de un salario anual de 30.000 euros, con indemnizaciones de 2.750 euros por año trabajado, la exención alcanza un 72,72 % de la indemnización.

4º) En materia de retenciones el alivio es apreciable: se reduce la de los administradores societarios, de modo que su tipo se reduce al 35 %, salvo que la cifra de negocios de la sociedad que administran no supere los 100.000 euros, en cuyo caso el tipo sería del 19 %. Supuesto este último que puede tener segunda lectura. Y también se reduce al 19 % el tipo de retención general de los profesionales; considerándose supuestos especiales para el 15 ó el 9 %, según los casos.

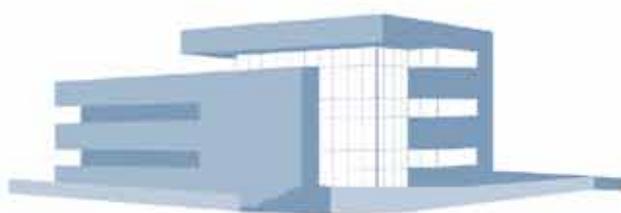
Por lo demás, la progresiva reducción del ámbito de aplicación de la estimación objetiva continúa su camino, de modo que se prevén reducciones tanto de tipo cuantitativo como cualitativo; y en vista de que la tarifa de tipos impositivos en escala progresiva se modifica y reajusta, puede decirse en términos generales, y haciendo abstracción de supuestos de situaciones personales concretas, que hasta los 35.000 euros de base anual la reducción de cuotas es la regla general; y que el tipo marginal máximo se aplica a bases liquidables superiores a los 60.000 euros, cumpliendo así una misión importante la reforma: hacer rica una masa de población que nunca había soñado con llegar a tanto. /RL

## Bolsa de Trabajo

Junio 2014



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
22/14	5/Junio	ENCARGADO DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA	50



# 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](http://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