

# RL/100

Marzo 2015 Época V

## relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

**Fernando Díaz Requena**

**Secretario Autonómico de Economía y Empleo**

**Director General del Servef**

**“La recuperación está tomando fuerza”**

**Información colegial / Noticias sociolaborales**

**Aula técnica / Jurisprudencia**

# 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 escribenos al correo  
[saporte.sageone.es@sage.com](mailto:saporte.sageone.es@sage.com)

## 04\_reportaje/entrevista

Fernando Díaz Requena. Secretario Autonómico de Economía y Empleo. Director General del Servef

## 07\_información colegial

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

## 12\_aula técnica

Nuevas medidas de fomento de empleo a la luz del RD-LEY 1/2015

## 16\_noticias sociolaborales

## 17\_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

## 21\_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de  
Graduados Sociales de Valencia

**Consejo de Redacción**

**Presidente:** Ricardo Gabaldón Gabaldón

**Directora:** Carmen Pleite Broseta

**Subdirector:** Óscar Martorell Tronchoni

**Jefe de Redacción:** Rafa Lupión Ruiz

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

**Gerente:** Pablo Pernas Verdugo

**Coordinadora:** Mada Rivas Rausell

**Sede:** Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

**Impresión:** www.iplgrafica.com

**Depósito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita.**

## Responsabilidad Civil Profesional



# Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



## Fernando Díaz Requena

Secretario Autonómico de Economía y Empleo  
Director General del Servef

### “Debemos avanzar hacia un modelo económico generador de servicios y productos de alto valor añadido”

#### ¿Cuál es la situación actual del empleo en la Comunitat Valenciana?

Los últimos datos del mercado laboral valenciano apuntan a que la recuperación está tomando fuerza, aun cuando queda bastante para corregir los desequilibrios que se produjeron en años anteriores.

Así 2014 (datos IV trimestre de la EPA) se cerró con la creación de 65.000 nuevos empleos<sup>1</sup> en el ejercicio, lo que evidencia que el cambio en las condiciones económicas se está trasladando al mercado laboral. Además acumulamos tres trimestres de caídas consecutivas de desempleo de forma que en

el último año el desempleo ha caído en cerca de 100.000 personas (14,8%)-la mayor caída en términos absolutos de entre todas las CC.AA-.

Además para 2015 y 2016 las perspectivas esbozan un cuadro macroeconómico en el que se afianza y se consolida la recuperación económica registrada en el último trimestre de 2014<sup>2</sup>, con un crecimiento cercano al 3%<sup>3</sup>. Lo cual, como indicó el M.H. President Alberto Fabra, nos permite ser optimistas y estimar la creación de 100.000 nuevos empleos anuales y con ello alcanzar los 2 millones de ocupados a finales de 2016.

<sup>1</sup> Crecimiento interanual (IV 2014 respecto IV 2013).

<sup>2</sup> En el IV se acelera el crecimiento intertrimestral en 2 décimas hasta el 0,7% y el crecimiento interanual se acelera en 4 décimas hasta el 2,0%.

<sup>3</sup> BBVA Research pronostica un crecimiento del 2,7% para la economía valenciana en 2015 y FUNCAS de un 3,0% para la economía española.

### ¿Cómo han influido en esta situación las políticas llevadas a cabo en los últimos tiempos?

Obviamente el cambio en el pulso económico está ligado con la mejora en la competitividad estructural, con la mayor estabilidad y credibilidad de nuestra economía, que está haciendo que la inversión esté afianzándose. Sin la reforma del sistema financiero o la reforma laboral esto no hubiera sido posible.

Otros ejemplos que refuerzan esta senda reformista son la reciente reforma fiscal –que permitirá incrementar la renta disponible de todos los hogares y reforzar el consumo-, reformas en el sector energético o la ley de unidad de mercado. Estos avances han sido reconocidos por la Comisión Europea en un último informe sobre la situación de España<sup>4</sup>.

En el ámbito valenciano la política económica ha ido en esta dirección, en apoyar la creación de empleo y al factor empresarial valenciano, a través de medidas específicas, por un lado para que las empresas existentes ganen peso específico y mejoren su competitividad y alentando, por otro, la cristalización de nuevas iniciativas empresariales.

Una relación no exhaustiva de medidas: Estrategia de Especialización Inteligente en Investigación e Innovación (RIS -3), Estrategia de Política industrial (EPI), Plan de Acción Comercial Exterior, el Plan Estratégico del SERVEF que estamos implementando desde hace un año o el proceso de reestructuración y racionalización del sector público empresarial de la Generalitat para reducir el déficit público.

### ¿Qué particularidades destacaría de la economía de nuestra autonomía?

En primer lugar, la elevada propensión exportadora de las empresas valencianas y con ello la aportación positiva de la balanza comercial al crecimiento del PIB valenciano<sup>5</sup>; En segundo lugar el potencial industrial (clusters) que está recobrando vigor en los dos últimos años y que está, además, propiciando el dinamismo de actividades terciarias de alto valor añadido (logística, transporte...); y por último la elevada vocación emprendedora, rasgo que ha sido reconocido por la Comisión Europea al designar a la Comunitat Valenciana como región emprendedora 2015.

### ¿Cuáles son los principales cambios que se han producido en los últimos años fruto de la crisis padecida?

El principal cambio es el fuerte consenso existente en avanzar hacia la consecución de una estructura productiva que sea sostenible, esto es que sea competitiva a nivel global. Porque los incentivos a la demanda son ineficaces si no se dispone de una capacidad productiva (oferta) que lo respalde.

Se trata de avanzar hacia un modelo económico generador de servicios y productos de alto valor añadido, con elevados niveles de productividad que permita sostener el crecimiento de los salarios y el nivel de vida de la población.

En relación con lo anterior no se puede asentar un crecimiento económico con fuertes desequilibrios (cuenta corriente o financiero), porque con ello estás más expuesto a los embates de cualquier shock externo -como una crisis financiera-.

### ¿Cree que de los problemas económicos padecidos en los últimos años se puede extraer alguna conclusión positiva?

Yo me quedaría con dos cosas. Una, el aprendizaje que nos ha dejado. Y fruto de ello el consenso en apostar por la estabilidad y la competitividad de nuestras empresas, en definitiva con la consecución de un nuevo modelo más sostenible al que me he referido anteriormente.

Y en segundo lugar, el desempeño y la actitud de empresas y ciudadanos por hacer posible la recuperación de la senda del crecimiento económico y de la creación de empleo.

### ¿Hacia dónde debe caminar la economía valenciana para ganar en competitividad?

Pues en torno a cuatro pilares, las 3 ies -Inversión, Innovación, Internacionalización- más emprendimiento, factores que se retroalimentan.

Como he dicho antes, debemos ser capaces de acelerar ese círculo virtuoso que permita obtener ganancias de productividad y con ello elevar el salario/nivel de vida de los trabajadores:

- más inversión para que las empresas ganen dimensión y consigan más economías de escala (reducción de costes medios);
- más innovación, que supone nuevos productos, procesos y avances tecnológicos;
- más presencia en el exterior: ganar cuota de mercado y tamaño, diversificar riesgo, aprendizaje.

### Respecto a las políticas activas de empleo que se impulsan a través del Servef, ¿cuáles considera son las más atractivas para los empresarios valencianos?

A través del Plan Estratégico del SERVEF, estamos desarrollando en este apartado diferentes medidas con el propósito de situar a las empresas como un cliente clave. Porque para tener más presencia y cuota en el mercado laboral y apoyar a la inserción laboral y la empleabilidad de los trabajadores necesitamos un mayor contacto con el tejido productivo. Conocer qué necesidades de RR. HH tienen las empresas para poder cubrirlas con eficacia.

En concreto, le citaré dos medidas que son muy útiles para las empresas. Una el Espacio a Empresas como auténtica ventanilla única donde a las grandes empresas se les facilita todo tipo de ayuda en la selección de recursos humanos, información sobre contratos, financiación y formación. En este sentido, me gustaría subrayar que de los candidatos

<sup>4</sup> Country Report Spain 2015 Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances.

<sup>5</sup> 2014 se cerró con un saldo comercial positivo al contrario que España. La tasa de cobertura valenciana fue del 133% y la española del 91%.

## 6\_entrevista

que enviamos desde el SERVEF a las empresas finalmente el 90% resultan contratados.

O la formación a medida, en que apoyamos y adaptamos la formación a las necesidades concretas de la empresa -diseñando un itinerario adecuado ofreciendo nuestro asesoramiento técnico- siempre que después la empresa contrate a un 60% del alumnado participante.

**¿Qué opinión tiene de los Graduados Sociales? ¿Cómo considera que podría colaborar el Área de Empleo del Colegio con el Servef para la inserción laboral de los recién titulados?**

Muy positiva, en tanto en cuanto aportan conocimiento a las empresas en la gestión de sus plantillas, así como en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la responsabilidad social corporativa.

La vía de colaboración más adecuada y útil es a través de la orientación profesional hacia la búsqueda de empleo<sup>6</sup> y para

ello podemos unir esfuerzos a través de la Red Orient@. Se trataría de compartir recursos, metodologías y conocimientos para ofrecer asesoramiento (orientación curricular, formación complementaria y específica) eficaz a los jóvenes en su salida profesional.

**¿Cuál cree que debe ser su papel en los próximos años para colaborar en la recuperación económica?**

En un escenario económico en que se está generando empleo, los Graduados Sociales deben seguir aportando conocimiento en el asesoramiento a las empresas en la contratación de los trabajadores.

Esto es, ofrecer la fórmula de contratación más adecuada teniendo en cuenta el panorama legislativo vigente y apostar también por el planteamiento de propuestas para la realización de actividades en materia de Responsabilidad Social Corporativa que permita la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades./RL

<sup>6</sup> A tenor de la evidencia empírica disponible, las medidas más efectivas de las PAE son las que se asientan sobre la base de una orientación laboral que ofrezca una trazabilidad de servicios secuencial (mas allá de la mera participación en programas formativos o del establecimiento de subvenciones a la contratación)



Excma. Colegio Oficial  
Graduados Sociales Valencia

# OFERTA ESPECIAL

**RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCIR**  
Tasas de Tráfico incluidas  
+ gestión en el acto

## 55 €

**CERTIFICADO MÉDICO PARA EL EXAMEN  
TEÓRICO DE CUALQUIER PERMISO**

## 25 €

+ 8 fotos gratis

**OTROS CERTIFICADOS MÉDICOS**

Conductores, Armas, Seguridad, Patrón de Barco, Grúas, Animales Peligrosos, Pirotecnia, Deportes, Oposiciones, Matrículas, Certificados Ordinarios...

## 25% DTO.

**Presentar el Carnet de Colegiado - Oferta extensible a familiares**

**AMPLIOS HORARIOS:**  
de 9:00 a 13:30  
de 16:00 a 19:30  
(sábados de 10:00 a 13:00)



**IPMT**  
Instituto de Psicología  
y Medicina de Tráfico  
Centro Oficial V-0007

**C/ Gascó Oliag, 8 - Piso 1º 46010 VALENCIA**  
(Frente Aulario / Fac. Fisioterapia)

**96 3623278**

---

**www.ipmt.es / ipmt@ipmt.es**

# 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

### EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E INCAPACIDAD TEMPORAL

Con fecha 09/02/2012, tiene lugar el nacimiento del bebe de una trabajadora. Dicha trabajadora, actualmente se encuentra en situación de excedencia por cuidado de hijos. Con fecha 11/02/2015, se incorporaba a su puesto de trabajo con reducción de jornada ( de 40 horas semanales pasa a 24 horas semanales ). Con fecha 6 de febrero, unos días antes de la incorporación efectiva a su puesto de trabajo, sufre un accidente y se encuentra hospitalizada, por lo que no va a ser posible su incorporación a su puesto de trabajo en fecha 11/02/2015. ¿cómo debemos de proceder en este caso ? ¿ La empresa debería de tramitar el alta en la Seguridad Social, y pagar a partir del momento de alta la incapacidad temporal a la trabajadora ? ¿ qué base de cotización nos serviría de cálculo para abonar a la trabajadora la prestación de incapacidad temporal?

## RESPUESTA 1

La consulta que plantea es bastante compleja, ya que no existe un soporte legal adecuado que nos pueda llevar a una solución clarificadora.

En primer lugar significar que, si bien la situación de excedencia por cuidado de hijo no es una situación asimilada a la de alta en la prestación de incapacidad temporal, es cierto que el INSS viene reconociendo esta situación de hecho al producirse desde una situación de suspensión de la relación laboral.

Por lo tanto, si bien el hecho causante de la prestación -fecha de la baja médica- no va a servir tanto para dirimir el acceso al derecho a la prestación, así como para el cómputo de los plazos, tanto de duración como los que afectan a la prestación económica, este derecho no se haría efectivo hasta llegada la fecha de incorporación al trabajo y que, según me comenta, ha sido pactada con anterioridad a la fecha del accidente. Llegado a este punto, y por asimilación con la base de cotización a tomar para el resto de prestaciones que si que contemplan la situación asimilada al alta desde esta situación, la base reguladora a tomar sería la del promedio de las bases de cotización de la trabajadora relativa a los seis meses anteriores a la fecha de inicio de la excedencia. Este criterio parece ser que es compartido también por el INSS.

El derecho a la prestación de IT se haría pues efectivo desde la fecha prevista de la reincorporación y de nuevo nacería la obligación alta y cotización.

Ahora bien, puesto que previamente se pactó una reducción de jornada la gran duda surge si debe de mantenerse la mencionada base reguladora, según las normas generales de la IT, y por tanto cotizar y abonar la prestación con arreglo a ella, o ésta debe de reducirse proporcionalmente en función de la nueva jornada de trabajo pactada.

En mi opinión, y partiendo del principio que la prestación de IT trata de proteger rentas de salario dejadas de percibir, entiendo que debería reducirse la base reguladora obtenida en función de la nueva jornada que ya previamente había sido pactada con anterioridad a la baja médica y que se hubiera hecho plenamente efectiva si no hubiera surgido esta nueva situación.

Por todo ello, y ante la complejidad del asunto, le su-

giero que eleve la consulta tanto a la TGSS en cuanto al tema de cotización como al INSS en la forma de proceder al pago delegado de la IT

## PREGUNTA 2

### Resolución FOGASA

Buenos días, en Abril de 2.013, un cliente fue objeto de Despido Objetivo, certificándole el Administrador la Deuda correspondiente al 60% de la Indemnización y remitiéndole al Fogasa para que este organismo le abonara el 40% restante. Si bien el Fogasa le reconoció la prestación en cuanto al 60% por insolvencia empresarial, le deniega el pago directo del 40%, al entender que la empresa había realizado extinción de contratos a la totalidad de la plantilla y había superado en los 90 días anteriores al despido el número de 5 extinciones, por lo que procedía haber recurrido a la figura del despido colectivo y no del objetivo. Entiendo que el trabajador no puede ser responsable de incumplimientos empresariales ajenos a su voluntad y me gustaría que me confirmaran si ello es así y si existe alguna sentencia reciente al respecto. También que me aclararan si, en en el supuesto de presentar demanda contra el fogasa debería también demandar a la empresa, o no es necesario al tratarse de un pago directo del Fogasa.

## RESPUESTA 2

En principio en el aspecto procesal no sería necesario demandar a la empresa porque solo se discute el abono por parte del FOGASA pero es aconsejable hacerlo porque ello evita que el órgano judicial entienda lo contrario y desestime la demanda por falta de litisconsorcio pasivo necesario; demandarle no plantea ningún problema, no hacerlo no debería plantearlo tampoco pero no es seguro.

Por otro lado la tesis tradicional del TS es que aunque pudiera haberse hecho, por existir motivo, no es preciso que el trabajador reclame contra la extinción contractual. Así se ha entendido siempre, por ejemplo, STS 22 de enero de 2008, localizable en la base de datos TOL 1369873 y esta doctrina se mantiene y puede verla usted en un supuesto muy parecido al suyo en STS 13 de marzo de 2012, Recurso 3020/2011, en el que se hicieron despidos individuales eludiendo la posible obligación de tramitar un despido colectivo, pese a lo que el TS entiende que el FOGASA es responsable del pago de las indemnizaciones pues los trabajadores no estaban obligados a demandar.

## PREGUNTA 3

### Embargo salarial

Me gustaría saber si los importes que se abonan a los trabajadores en concepto de dietas, indemnizaciones de despido y fin de contrato se tienen en cuenta para el cálculo de la cantidad de embargo salarial que se tiene que practicar a los trabajadores

## RESPUESTA 3

La escala que fija la Ley de Enjuiciamiento Civil solo se aplica a salarios, sueldos, retribuciones, no a lo que no es salario que es embargable en su totalidad.

En este sentido las indemnizaciones de despido y fin de contrato parecen totalmente embargables.

Sobre las dietas hay diferentes posiciones, pero en principio tampoco son salario y por ello serían total-

mente embargables y generalmente así lo entienden los organismos de recaudación.

No obstante el tema no es tan claro pues si son realmente dietas pueden compensar gastos reales del trabajador, por lo tanto como compensación de gastos realmente no las percibe sino que le compensan por gastos previamente realizados.

En todo caso como quien práctica la retención está obligado a retener y no hay una previsión expresa de exoneración lo habitual es retener sobre todo lo que figura en nómina conforme a la escala de la LEC, pero si existen dudas sobre algún concepto es mejor dirigirse al ordenante del embargo para que resuelva lo que proceda y aplicarlo.

En todo caso no existen dudas sobre las indemnizaciones pues sí que son embargables.

## PREGUNTA 4

### Bonificación contrato de formación

En la bonificación de los contratos de formación, se excluyen a los trabajadores que hayan prestado servicios mediante un contrato temporal en la empresa en los 6 meses anteriores. ¿Se aplicaría la exclusión en el supuesto de que el contrato se formalizara con el hijo del trabajador autónomo, menor de 30 años, sin convivencia con el padre y que haya estado trabajando como familiar colaborador (en el RETA), en los 6 meses anteriores a la formalización del contrato de formación?

## RESPUESTA 4

El art. 3.3 de la Ley 3/2012 remite a la sección 1ª del capítulo I de la ley 43/2006, en donde encontramos en el art. 6 referente a las exclusiones lo dispuesto en su apartado b):

“Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo” De otro lado en su apartado c) excluye a “contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación”

En ningún caso se hace referencia a familiares colaboradores del empresario. Por lo que parece claro que, si nos atenemos a la literalidad de la norma, el supuesto que plantea no encaja en ninguno de los apartados b) y c) del mencionado art. 6 de la ley 43/2006 y, por lo tanto se puede entender que si hay derecho a la mencionada bonificación.

## Marzo

### PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRUPOS SOCIALES

#### TALLER 2: INTELIGENCIA EMOCIONAL

26 de Marzo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

**D. Julián Pelacho**, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

### DOCTRINA DE JUZGADOS DE LO SOCIAL, AL DÍA

Última Doctrina y Jurisprudencia de los Juzgados y Tribunales en el Orden Jurisdiccional Social

26 de Marzo de 2015

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

**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.*

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

## Abril

### NOVEDADES TÉCNICAS PARA LOS AUTÓNOMOS

17, 23 y 24 de Abril

Viernes 17 (9'30h) / Jueves 23 (16'30h) / Viernes 24 (9'30h)

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

40€ (Incluye materiales y diploma. Se entregará un libro sobre la Nueva Ley de Mutuas y Trabajo de los Autónomos).

17 abril

Inauguración.

#### EL TRABAJO DE LOS AUTÓNOMOS

**Trabajo autónomo, regulación jurídica y diferenciación del trabajo laboral.**

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

**Trabajo de familiares, administradores y colaboradores.**

**D<sup>a</sup>. Gemma Fabregat**, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo.*

**Trabajo autónomo económicamente dependiente.**

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

Coloquio final

23 abril

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

**Repaso a las diferentes modalidades para determinar el rendimiento.**

**D<sup>a</sup> Carolina Verdés**, *Gabinete de estudios de APAFCV y FETTAF.*

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

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

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

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

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

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

Coloquio final

24 abril

#### SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO AUTÓNOMO, DE FAMILIARES Y DE ADMINISTRADORES

**Encuadramiento y otras cuestiones en materia de Seguridad Social**

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

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa Salas Martí**, *Subdirectora Provincial de Gestión Descentralizada de la Tesorería General de la Seguridad Social de Valencia.*

**Prestaciones cese actividad**

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

Coloquio final

**Concurso del autónomo.**

**D. Santiago Senent**, *Magistrado.*

**La financiación de las PYMES y microempresas.**

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

**Derivación de responsabilidad hacia los administradores.**

**D<sup>a</sup> Carmen Estevan**, *Profesora Titular de Derecho Mercantil de la Universitat de Valencia.*

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

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

COLABORAN: Grupo Glorieta / Activa Mutua / Banco Santander / Tirant lo Blanch / Unión de Mutuas.

Próximamente  
actividades formativas





## Abril

### PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

#### TALLER 3: OPTIMISMO

9 de Abril

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

**D. Julián Pelacho**, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA: CONMAC ACCIÓN POSITIVA

### SEMINARIO LA LEY DE DEPENDENCIA: Problemática de Gestión y Judicial

21 y 22 de Abril

De 16 a 20 h

Salón de Actos del Colegio

60€ colegiados

**D. Enrique Llacer Moreno**, *Abogado de servicios Consultivos de la Conselleria de Bienestar Social.*

**D. Carlos Muñoz Gil**, *Abogado de la Generalitat Valenciana.*



### Curso Práctico IRPF 2014

27 y 29 de Abril de 2015

De 16 a 19'30 h. (7 horas)

Salón de Actos del Colegio

50€ colegiados

**D. Óscar García Sargues**, *Técnico de Hacienda. Administración AEAT de Catarroja.*



## Mayo

### PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

#### TALLER 4: RESILENCIA

7 de Mayo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

**D. Julián Pelacho**, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

## Junio

### PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

#### TALLER 5: COMUNICACIÓN PARA RELACIONARNOS CON ÉXITO

4 de Junio

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

**D. Julián Pelacho**, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

### PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

#### TALLER 6: LIDERAZGO POSITIVO

25 de Junio

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

**D. Julián Pelacho**, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

**NOSOTROS** les protegemos

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

Adaptando tu empresa a la Ley de Protección de Datos



Además incluimos servicios de

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

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



### Seminario

#### LA EJECUCIÓN LABORAL



Los pasados 3 y 4 de febrero se llevó a cabo el Seminario "La Ejecución Laboral" en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Además se celebraron 2 sesiones incidentales en el Juzgado de lo Social nº 3 de Valencia.

Los ponentes fueron Salvador Vilata Menadas, Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia y Domingo Fernández Soriano, Secretario del Juzgado de lo Social nº. 3 de Valencia, especial de Ejecuciones Laborales.

El seminario, que contó con la colaboración del Grupo Glorieta, fue inaugurado por Carmen Pleite, VicePresidenta 2ª del Colegio.

### Seminario

#### LA EMPRESA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia albergó los pasados 9 y 11 de febrero un seminario con el título "La empresa ante la inspección de trabajo. Aspectos críticos". El Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón, fue el encargado de inaugurar el Seminario que contó con la colaboración de Activa Mutua 2008 y el Grupo Glorieta.

Los ponentes fueron Juan José Camino Frías, Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, y Antonio Moreno Martínez, Jefe adjunto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.

### Jornada

#### NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL 2015



Las novedades laborales y de Seguridad Social producidas en 2015 fueron analizadas por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Damián Beneyto, que fue el ponente de una jornada celebrada en el Salón de Actos de Cajamar el pasado 13 de febrero.

La jornada, organizada por el Colegio con la colaboración del Grupo Glorieta, fue inaugurada por Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

### Jornada

#### CIERRE CONTABLE Y FISCAL 2014



El técnico de Hacienda de la AEAT de Catarroja, Óscar García Sargues, explicó la mejor forma para afrontar el cierre contable y fiscal 2014 y la reforma del Impuesto de Sociedades 2015 a todos los presentes en las jornadas que se celebraron en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia los pasados 16 y 17 de febrero.

Las jornadas, organizadas por el Colegio con la colaboración del Grupo Glorieta, fueron inauguradas por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

## RENOVACIÓN DE CONVENIO CON BANCO SANTANDER



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha renovado su acuerdo de colaboración con el Banco Santander. El convenio fue firmado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, el Director Territorial del Grupo Santander Valencia Antonio Valldecabres Blasco y el Director de Particulares Territorial de Mercado Masivo Luis María Conde Luengo, el pasado 2 de febrero de 2015.

## Taller práctico

### GESTIÓN EMOCIONAL Y CONTROL DE ESTRÉS EN LOS DESPACHOS PROFESIONALES



El pasado 20 de febrero el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia albergó un Taller Práctico sobre la gestión emocional y el control del estrés en los despachos profesionales. El Graduado Social y Asesor Fiscal, José Manuel Simarro fue el encargado de encabezar la ponencia que contó con la colaboración de Arse's Consultec SL. La inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

## Seminario

### LA REFORMA DE LA JUBILACIÓN



Los días 23 y 24 de febrero se celebró en el Salón de Actos del Colegio de Procuradores un Seminario organizado por Cograsova con la colaboración de Mutua MAZ sobre la reforma de la Jubilación. El ponente fue Julio Alonso Cabrero, Graduado Social y D.P. del INSS – CAISS “Russafa”.

Teresa Hueso, Tesorera del Colegio fue la encargada de inaugurar el Seminario.

## Jornada-Taller

### NOCIONES BÁSICAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS



El pasado 25 de febrero el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia albergó una Jornada-Taller sobre la protección de datos. El Graduado Social Manuel López Escobar fue el ponente de una charla que inauguró Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

### TUS NOTIFICACIONES, CON PLENA GARANTÍA JURÍDICA

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha sellado un acuerdo de colaboración con la compañía SEUR para que los colegiados puedan disfrutar de una oferta única: sus burofax por 11,90 €.

Aquellos que lo deseen pueden consultar en el Colegio la guía de precios en la que constan los beneficios de este acuerdo. Para aprovechar las ventajas de esta oferta es necesario cumplimentar un formulario disponible en el Colegio y remitirlo a la compañía. Se trata de un servicio seguro, fácil y económico.

# NUEVAS MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO A LA LUZ DEL RD-LEY 1/2015

Artículo elaborado por José Antonio Panizo Robles y publicado en la Revista de Información Laboral num. 3/2015

## INTRODUCCIÓN

El Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de diciembre (publicado en el BOE del día 28 de febrero de 2015), regula, entre otras cuestiones, determinadas medidas de orden social, relacionadas con tres aspectos:

- El establecimiento de una reducción de cuotas por los contratos indefinidos que se celebren a partir de la entrada en vigor del RDL 1/2015, considerando, a su vez, que la actual «tarifa plana» regulada en el Real Decreto Ley 3/2014 agotaba su eficacia el próximo 31 de marzo de 2015.
- La reducción de cuotas en favor de la contratación de un trabajador por parte de un autónomo que, en razón de cuestiones de conciliación familiar y laboral, precia de la contratación de un trabajador por cuenta ajena, extendiendo al ámbito de los trabajadores por cuenta propia una medida que ya estaba regulada en la contratación de trabajadores por cuenta ajena.
- Y, por último, la reducción a 20 –frente a las 35 anteriores– de las cotizaciones correspondientes a jornadas reales («peonadas») requeridas para acceder al subsidio por desempleo agrario, previsto en favor de los trabajadores agrarios de Andalucía y Extremadura, debido a la reducción de actividad laboral en esas zonas.

## 1. EL «MÍNIMO EXENTO» EN LA APORTACIÓN EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL, EN LOS CASOS DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

La regulación de los beneficios en la cotización a la Seguridad Social, establecidos en el RDL 1/2015, se lleva a cabo en los supuestos, con los requisitos y las condiciones que se indican.

### 1.1. Importe del «mínimo exento»

La minoración de cotizaciones a la Seguridad Social –al igual que sucede con el mecanismo de la «tarifa plana»– opera únicamente a efectos de la cotización por contingencias comunes, de modo que, para la cotización a las contingencias profesionales, así como para la cotización por los denominados concepto de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y formación profesional) se cotiza por la totalidad de la retribución percibida.

Esta bonificación consiste en declarar exenta de cotización, a efectos de contingencias comunes y en lo que se refiere a la aportación del empresario, una determinada cantidad, aplicándose al resto de la base de cotización el tipo de cotización vigente en cada momento, en los términos siguientes:

- Si el contrato es a tiempo completo: 500 euros/mes<sup>1</sup>.
- En los casos de contratos a tiempo parcial, con una jornada igual o superior al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la cuantía se reduce de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

No obstante la minoración de las cotizaciones establecidas en el RDL 1/2015, la misma no afecta a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que siempre se han de calcular aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

### 1.2. Duración de la reducción

El beneficio en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes se aplica durante un período de 24 meses, contados a partir de la celebración del contrato, el cual ha de haberse celebrado entre el 1 de marzo de 2015 (fecha de entrada en vigor del RDL 1/2015) y el 31 de agosto de 2016, si bien el período de 24 meses se amplía por otros 12 para las empresas con menos de 10 trabajadores, (aunque en este período adicional el mínimo exento de cotización se fija en los primeros 250 euros/mes o en la parte proporcional, en el caso de que el contrato celebrado lo hubiese sido a tiempo parcial).

### 1.3. Condiciones para la aplicación del mínimo exento de cotización

Para la aplicación del mínimo exento de cotización las empresas han de cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación del beneficio correspondiente<sup>2</sup>.
- No haber extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio.
- Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.
- Mantener durante un período de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación, examinándose el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada 12 meses.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

### 1.4. Exclusión en la aplicación del mínimo exento en la cotización empresarial

La aplicación del mínimo exento en la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes no se aplica en los siguientes supuestos:

- Las relaciones laborales de carácter especial.
- Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos<sup>3</sup>.
- Contratación de trabajadores agrarios o que realicen trabajos en el domicilio familiar y que den lugar a la inclusión de los trabajadores en los sistemas especiales del Régimen General de los trabajadores agrarios por cuenta ajena y de empleados de hogar.

<sup>1</sup> Si el día del alta y/o la baja no coincide con el primero/último día del mes natural el importe de los 500 euros se aplica proporcionalmente a los días en alta (por ejemplo, si el contrato se celebrase con efectos del día 11 de marzo de 2015, el mínimo exento de cotización empresarial en ese mes sería de 338,71 euros (500 × 21 /31).

<sup>2</sup> Si durante el período de aplicación del beneficio se produce un incumplimiento, total o parcial, de dichas obligaciones en plazo reglamentario, se produce la pérdida automática del beneficio respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta tales períodos como consumidos a efectos del cómputo del tiempo máximo de la aplicación del mínimo exento.

<sup>3</sup> Salvo en el caso de la contratación de hijos menores de treinta años o que, siendo mayores de esa edad, tengan dificultades para su inserción laboral por tratarse de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100 o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100 (disposición adicional 10ª de la Ley 20/2007).

- d) Contratación de trabajadores que hubiesen estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a derecho, en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos.
- e) Contratación de trabajadores que en los 6 meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

**1.5. Las compatibilidades del «mínimo exento» en la cotización con otros beneficios por fomento del empleo**

La aplicación del «mínimo exento» en la cotización a la Seguridad Social es incompatible, con carácter general, con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con las siguientes excepciones:

- a) Si el contrato se formaliza con una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, el beneficio del mínimo exento se puede compatibilizar con la bonificación de 300 euros/mes.
- d) De igual modo, si contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo<sup>4</sup>, se puede compatibilizar el mínimo exento en la cotización empresarial con la ayuda económica prevista en dicho Programa.

**1.6. La aplicación indebida del mínimo exento de cotización**

En los casos en que se aplique el mínimo exento en la cotización empresarial, por incumplirse las condiciones reguladas en el RDL 1/2015, además de las sanciones que correspondan por la conducta infractora, ha de reintegrarse las cantidades dejadas de ingresar con el recargo, aplicándose además y el interés de demora (4,375%, conforme a la disposición adicional 32ª de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015).

No obstante, si el incumplimiento consiste en no mantener el nivel de empleo durante el período de 36 meses, el reintegro de las cantidades por aportaciones empresariales a la que hubieran procedido en caso de no aplicarse aquella y las aportaciones ya realizadas, se modula en la forma siguiente:

Grado del Incumplimiento	Importe reintegro
Incumplimiento desde la fecha de inicio de la aplicación del respectivo beneficio hasta el mes 12	100
Incumplimiento desde el mes 13 y hasta el mes 24	Reintegro por la diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 13
Incumplimiento desde el mes 25 y hasta el mes 36	Reintegro por la diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 25

<sup>4</sup> En los términos del RDL 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

<sup>5</sup> El artículo 9 del RDL 1/2015 añade un nuevo artículo –el 30– a la Ley 20/2007, de 20 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

**2. LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS PARA LOS AUTÓNOMOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR**

Mediante la modificación del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>5</sup>, el RDL 1/2015 prevé una bonificación del 100 por 100 de las cotizaciones en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, de acuerdo a los requisitos y condiciones que se reflejan en los apartados siguientes:

**2.1. Supuestos que dan lugar a la bonificación.**

Tienen derecho a la bonificación quienes no tengan asalariados a su cargo y que se encuentren en una de las situaciones siguientes:

- a) Tener a su cargo a menores de 7 años:
  - b) Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- La aplicación de la bonificación se supedita a la permanencia del interesado en alta en el RETA y, durante los 6 meses posteriores a la finalización de la bonificación, así como a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, contratación que debe mantener durante todo el periodo del disfrute de aquélla. Si se extingue la relación laboral, se puede mantener la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días, a contar desde la extinción.

**2.2. Cuantía y duración de la bonificación**

La bonificación equivale al 100 por 100 de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a la medida (o del tiempo de alta en el RETA, de no llevar en el mismo 12 meses) el tipo de cotización mínimo vigente en cada momento establecido en el RETA (para 2015, el 26,5%).

La duración tiene un período de 12 meses, salvo que desaparezca la causa que dio origen a la misma. No obstante, si el menor que dio lugar a la bonificación alcanza la edad de 7 años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, la misma se puede mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

**2.3. Requisitos del contrato a celebrar por el autónomo**

La bonificación en la cotización de la Seguridad Social para el trabajador autónomo queda condicionada, como se ha señalado, a que por el mismo se proceda a la contratación de un trabajador, por un tiempo mínimo equivalente al tiempo de duración de la bonificación, contrato que puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, si bien en este caso hay que tener en cuenta dos consideraciones:

- a) Como mínimo, la jornada desarrollada en el contrato a tiempo parcial ha de ser igual o superior al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. En estos casos, la bonificación a aplicar es igual al 50 por 100.
- b) En el supuesto de no mantener la contratación del trabajador por cuenta ajena durante el tiempo indicado, el autónomo está obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada./RL



**tridente**

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

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

# Cómo crear una contraseña segura en ordenadores y dispositivos móviles



**José Luis Coloma**  
Gerente de SISLEI

- “123456” es, por segundo año consecutivo, la contraseña más usada en Internet. La siguen “password” y “qwerty” en la lista de más habituales y, por tanto, de las más inseguras.
- Por muy segura que sea una contraseña, el usuario sigue siendo el eslabón más débil en cualquier sistema de seguridad.
- Existen varios métodos útiles para crear y memorizar contraseñas seguras.

La compañía de seguridad informática **SplashtData** acaba de publicar la lista de las contraseñas más utilizadas en Internet. Entre las 10 primeras se mantienen, desde el año 2011 hasta hoy, las combinaciones “123456”, “password” y “qwerty”.

En España, la mayoría de personas utilizamos combinaciones sencillas de números correlativos: “1234”, “123456”, “4321”, “1111”, “696969” o los cuatro (o seis) últimos dígitos de nuestro DNI o nuestro número de teléfono, la fecha de nacimiento nuestra o de nuestros hijos, la fecha de boda, el nombre de nuestra pareja, de nuestro hijo o de nuestra mascota, posiblemente seguido por un 0 (cero) o un 1 (uno), nuestra ciudad o nuestro equipo deportivo, y, por último, también son frecuentes las palabras “futbol”, “amor”, “dinero” y “euro”.

Si usted forma parte del inmenso número de usuarios con este tipo de contraseñas, quizá le interesará saber los tiempos que necesita invertir un hacker en un ataque “mediante la fuerza bruta” (con programas de descifrado y prueba masiva de combinaciones conocidas de usuario y contraseña, más todas las palabras del diccionario) para “reventar” una contraseña.

Según estas estimaciones, una contraseña de 8 caracteres en minúsculas puede ser descubierta en 2,42 días de ataque continuado. Sin embargo, si se tratase de una combinación de mayúsculas, minúsculas y números, el tiempo necesario serían 210 años.

Por tanto, la **primera recomendación** es utilizar **combinaciones** de mayúsculas, minúsculas, números y símbolos.

Pero cada vez hay más sitios donde necesitamos usar una contraseña: bancos, redes sociales (Facebook, Twitter, entre otras), tarjetas de crédito, servicios de Google, acceso a nuestra web, foros sobre temas profesionales

o personales, almacenamiento de fotos, etc. Casi cualquier servicio financiero y los que obtengamos a través de Internet requieren una contraseña.

Dada esta situación, debemos tener presente que no es prudente anotar nuestras contraseñas, porque es como no tenerlas. Sus cuentas corrientes podrían aparecer vacías, su identidad suplantada en Internet, su información robada, entre otras circunstancias.

Se dice que en cualquier sistema de seguridad, el eslabón más débil es el usuario. Muchos de nuestros conocidos anotan sus contraseñas en un papel bajo el teclado de su ordenador, incluso a veces directamente en un post-it en el mismo monitor. La **segunda recomendación** es que jamás debe anotar sus contraseñas. Es mejor **memorizarlas**.

Además, le aconsejamos tener en cuenta las siguientes sugerencias para su seguridad:

- Nunca debe crear cuentas nuevas en ordenadores públicos (o accediendo a través de redes Wifi públicas). Use los teclados “de pantalla” siempre que sea posible.
- No marque la casilla “recordar contraseña”, sobre todo en ordenadores ajenos.
- Tenga un antivirus bueno (normalmente, no será gratis) y actualizado, siempre activo, en TODOS los dispositivos. Una tablet o un teléfono móvil es un “pequeño” ordenador, que es miles de veces más potente que los primeros PCs. Por tanto, es igualmente “infectable” y maneja información muy sensible.
- Nunca facilite su fecha de nacimiento (ni otra información relevante) si se está usando como parte de las contraseñas (por ejemplo, en Facebook).
- Asegúrese, antes de introducir las claves, de que no se trata de una página falsa.
- Actualice el sistema operativo para evitar los fallos de seguridad, verifique que la fecha del sistema esté correcta y no use software ilegal.

Entonces, además de todo lo dicho, ¿tenemos que usar contraseñas “raras”, para diferentes servicios y además hemos de memorizarlas?: Sí. Y hay varios **métodos muy sencillos** para conseguirlo.

El **primero** es el de la sustitución de letras por números y símbolos.

Por ejemplo, O=0, I=1, Z=2, E=3, A=4, S=\$, C=(  
En vez de “SoyDeValencia” -> “\$0yD3V4I3n(14”

Para diferenciarla en los distintos servicios, se puede añadir la primera y la última letra del

sitio correspondiente. En PayPal: “\$0yD3V4I-3nc14pl”, en Facebook: “\$0yD3V4I3nc14fk”, en Twitter: “\$0yD3V4I3nc14tr”, etc.

El **segundo** es usar una frase larga o un poema para construir distintas contraseñas para diferentes servicios, usando únicamente las iniciales de cada palabra y alternando mayúsculas y minúsculas.

*En un lugar de la Mancha, de cuyo nombre no quiero acordarme, no ha mucho tiempo que vivía un hidalgo de los de lanza en astillero, adarga antigua, rocín flaco y galgo corredor.*  
=> “\$uLdLm” “d(nNq4” “nHmTqVuHdLdL34” “44rFyGc”

Otra variante es suprimir las vocales de las palabras, usando los símbolos en sustitución, y dejando en mayúsculas las letras iniciales de palabra:

=> “nnLgrDLMn(h” “D(yNmbrNqr(rdrrm) ...etc

El tercer método se basa en añadir fechas a palabras fáciles de recordar para nosotros. Por ejemplo, si la fecha de constitución de nuestra “Asesoría” es el 22/01/2008: “A22se-01so2008ria”.

Para finalizar, recomendamos tener cuidado con las **“preguntas de seguridad”** que se ofrecen en algunos sitios para la recuperación de contraseñas. Algunas son tan obvias (“Nombre de tu mascota”) que cualquiera que nos conozca mínimamente podría contestarlas.

Es mejor usar preguntas menos evidentes (“Segundo apellido de tu abuela materna”) o que la respuesta sea real pero añadiendo algún número. Por ejemplo, si el perro nació en 2010, “Toby2010”.

Las ideas que hemos expresado en este artículo están encaminadas a que usted esté protegido del mejor modo posible y evite situaciones como la suplantación de su identidad, el acceso a sus datos bancarios o el robo de su información privada (fotos personales, datos de su familia o de sus clientes, etc.). Existen “troyanos” que encriptan toda la información de su ordenador, de su tablet o de su teléfono móvil y le exigen un rescate por recuperarla.

Siguiendo nuestras recomendaciones puede evitar tales consecuencias. Y, por último, nuestra última recomendación y la más importante de todas: aplique el sentido común. Es el mejor método de seguridad.

## El nuevo antivirus ESET NOD32 Mobile Security proporciona una valiosa protección para sus dispositivos móviles

ESET NOD32 Mobile Security es un nuevo antivirus que dispone de exploración en tiempo real, incluso durante el acceso a páginas web ajenas, con un avanzado sistema heurístico que detecta no solo los virus, troyanos y malware ya definidos en su base de datos previa, sino que analiza el comportamiento de los archivos y los bloquea si detecta acciones sospechosas.

Con el fin de evitar robos o pérdidas permite la localización GPS del dispositivo, además de alarma y bloqueo remoto.

En la versión Premium incorpora también Antiphishing para la protección de datos personales, borrado remoto, bloqueo de llamadas y SMS indeseados, y el sistema AntiTheft, que toma fotos instantáneas si alguien intenta acceder a los datos, las envía al fabricante y bloquea el dispositivo.

Para más información sobre este antivirus contacte con la empresa SISLEI ([nod32@sislei.com](mailto:nod32@sislei.com)).

## Formación

### 80 profesionales asistieron a la jornada informativa en Gandía sobre el sistema CRETA, impartida por SISLEI

Un total de 80 personas asistieron el pasado mes de febrero a una jornada informativa sobre el sistema CRETA, el nuevo sistema de liquidación directa, impartida por SISLEI y patrocinada por Activa Mutua, en colaboración con el Colegio de Graduados Sociales de Valencia y la inestimable presencia de D. Amadeo Signes, Director de La Administración de la TGSS de Gandía.

La empresa SISLEI, que ofrece soluciones de software para asesorías y PYMES, colabora desde el año 1991 con COGRASOVA y con Activa Mutua en diversas acciones de interés para los profesionales del mundo laboral.



### LOS NUEVOS AUTÓNOMOS PODRÁN CAPITALIZAR TODO EL PARO SIN LÍMITE DE EDAD

El presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, anunció durante la clausura en Córdoba del II Foro de Emprendedores y Autónomos, organizado por la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), nuevos incentivos al autoempleo y la posibilidad de que los emprendedores puedan capitalizar la totalidad de la prestación por desempleo para iniciar una actividad por cuenta propia.

En su intervención, Mariano Rajoy subrayó el protagonismo de los autónomos en la recuperación de la economía española, ya que han sabido “construir y no destruir” y aguantar en los momentos complicados: “Hoy hay en España 43.000 autónomos más que cuando llegamos al Gobierno y, además han creado mucho empleo neto”.

Resaltó que España necesita de sus sueños, de su esfuerzo, dedicación y voluntad emprendedora: “Habrà más empleo, más bienestar y más riqueza si hay más pequeñas y medidas empresas y más autónomos en nuestro país. El autónomo es hoy la médula espinal de la economía española, y es un gran activo para nuestro país, les necesitamos”.

El presidente afirmó que las propuestas de los autónomos son “interesantes y justas”, y que las atenderá en la medida en que pueda hacerlo. En este sentido, ha anunciado que el Gobierno presentará en las próximas semanas el Proyecto de Ley de Actualización del Estatuto del Trabajo Autónomo y Fomento de la Economía Social.

Este documento, según ha explicado, “va a ordenar y a sistematizar el conjunto de incentivos al autoempleo que hoy se encuentran en vigor con la finalidad de proporcionar una mayor claridad y seguridad jurídica”.

Además, Rajoy ha avanzado que el texto incorporará nuevos incentivos como “permitir que aquellos autónomos que ya se están beneficiando de la tarifa plana puedan contratar empleados sin que ello signifique que tengan que renunciar a los incentivos previstos, y la posibilidad de que los futuros autónomos o emprendedores, de cualquier edad, puedan capitalizar hasta el cien por cien de la prestación por desempleo para iniciar una actividad por cuenta propia o, si lo prefieren, compatibilizar la prestación con el inicio de una actividad emprendedora”.

### EMPLEO DESMIENTE HABER DADO INSTRUCCIONES IDEOLÓGICAS A LA INSPECCIÓN PARA PERSEGUIR PARADOS

Así lo señaló en respuesta al diputado socialista Félix Lavilla, quien en sendas preguntas parlamentarias se hacía eco de una información de la Cadena Ser en relación con un documento de la Unión Progresista de Inspectores de Tra-

bajo (UPIT), en el que se aseguraba que se están dando “instrucciones ideológicas a la Inspección de Trabajo para perseguir al parado”. Algo que no dejaría “suficiente tiempo” a los inspectores para “vigilar que las contrataciones se hacen adecuadamente, que se actúa para lograr una prevención efectiva de los riesgos laborales y que se protege los derechos de los trabajadores”, añadía Lavilla, que pedía explicaciones al Gobierno sobre este asunto.

En su respuesta, el Ejecutivo desmintió “de manera tajante” unas acusaciones que son “radicalmente contrarias a la realidad” y que “parten de una interpretación parcial de los datos de actuaciones inspectoras de 2013”, tal y como demuestran de manera “aplastante” los datos de la actuación inspectora.

El Ministerio señala un “grave error de partida” en el informe de la UPIT que “distorsiona” las conclusiones más importantes en relación con la distribución de las inspecciones por materias: mientras los inspectores de Trabajo y Seguridad Social pueden actuar sobre todo tipo de materias, los subinspectores “únicamente pueden intervenir en asuntos de la Seguridad Social y en una pequeña parte de Empleo” --economía irregular o trabajo de extranjeros, por ejemplo-- pero no en prevención de riesgos ni relaciones laborales.

Por eso, si se tratan los datos de ambos cuerpos de forma global para “subrayar una pretendida desviación” en favor de unos asuntos, se obvía que una parte del personal sólo puede dedicarse a esos temas, lo que “impone que la proporción de estas materias en el conjunto sea notablemente mayor”.

### EL GOBIERNO RECONOCE QUE NO PUEDE CALCULAR LO RECAUDADO POR LA COTIZACIÓN DEL SUELDO EN ESPECIE

El Gobierno no puede calcular cuánto está recaudando la Seguridad Social por la parte de su sueldo que los trabajadores reciben en especie, ya que desde el último cambio legal, que empezó a aplicarse desde diciembre de 2013, esa cuantía está integrada en la base general.

En la respuesta al portavoz de Empleo y Seguridad Social de CiU en el Congreso, Carles Campuzano, el Gobierno indica que es “técnicamente imposible” aportar información sobre los ingresos adicionales obtenidos por las cotizaciones de conceptos como acciones de empresa, prestaciones por educación en centros autorizados, primas de seguro por Accidentes de Trabajo o responsabilidad civil, primas de seguro de enfermedad común, bienes destinados a servicios sociales y culturales, productos a precio rebajado en cantinas, comedores o economatos; donaciones promocionales, planes de pensiones o pluses de transporte y distancia. “Los datos solicitados no se recogen como tales en el proceso de recaudación que li-

eva a cabo la Tesorería General de la Seguridad Social, toda vez que no se realiza un cálculo individualizado por cada uno de estos conceptos que conforman la base de cotización, sino que se integran de forma conjunta todos los conceptos que conforman dicha base, según la normativa en vigor en cada momento”, explicó el Ejecutivo.

Sin embargo, cuando se anunció esta medida, el Ejecutivo calculó un incremento de 900 millones de euros anuales para las arcas de la Seguridad Social por la ampliación de las bases de cotización.

### LA RECLAMACIÓN CONTRA EMBARGOS DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DEBE PLANTEARSE ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

El TS resuelve en Sentencia de 10 de diciembre de 2014 a quién corresponde determinar si se han aplicado correctamente o no las previsiones legales en la práctica de embargos, deducciones o retenciones sobre los importes de la pensión. El Alto Tribunal parte de la modificación habida en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), a través de la cual se atribuye a la jurisdicción social la función de garantía de los derechos en las relaciones de trabajo, así como en el proceso social, unificando competencias que, con anterioridad, estaban divididas en órdenes jurisdiccionales diferentes. Por ello, en lo que afecta a la Seguridad Social, la LRJS atribuye a los órganos jurisdiccionales el conocimiento de las pretensiones que, entre otras materias, versen sobre las prestaciones de la Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas en el ejercicio de sus potestades y funciones que incidan en tales prestaciones.

En base a esa atribución genérica a favor del orden jurisdiccional social, para el TS, como regla general, han de ser los jueces y Tribunales de dicho orden quienes tengan asignado el conocimiento de todas las reclamaciones en materia de prestaciones de Seguridad Social, incluido el control de los actos de la Administración de la Seguridad Social.

El orden jurisdiccional social velará por el estricto cumplimiento de las garantías legales respecto de la percepción de las pensiones, dentro de los límites que establece el artículo 40 LGSS, en los supuestos en que se haya procedido a reducir el importe de la pensión por aplicación de determinadas cantidades derivadas de embargos o retenciones sobre esa misma pensión, decretados respectivamente por Juzgados de lo Civil, por la AEAT o por la TGSS, todo ello con la finalidad de verificar si se ha respetado o no la prohibición de inembargabilidad absoluta o los límites de inembargabilidad relativa que afectan a las pensiones, de acuerdo con la LEC./RL





Mª Luisa Segoviano Astaburuaga  
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

# Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

## ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV Marzo 2015

**STS 20/11/14 CASACIÓN 73/14 PONENTE Alarcón Caracuel. Despido colectivo. Nulidad por no estar el verdadero empresario que es un grupo de empresas.**

“QUINTO.- 1.- El último -tercero- de los motivos se desdobra en dos: «a) Sobre la existencia de Grupo de empresas entre todas las demandadas como justificación de una condena solidaria»; y «b) Sobre los incumplimientos formales en base a los cuales se declara nulo el ERE». Y ambos planteamientos se hacen con exclusiva denuncia de la doctrina jurisprudencial relativa a la Sociedad mercantil como centro de imputación para los derechos y obligaciones, salvo los supuestos de fraude [con cita de la STS 24/09/90], y del «Real Decreto 801/2011 en relación con el artículo 51» del ET; sin ninguna otra precisión.

2.- La primera de las denuncias ha de entenderse correctamente efectuada, en tanto que en ella se hace una concreta cita de doctrina infringida. Pero también ha de ser rechazada, porque no parte de los hechos expresamente declarados probados, sino de los que -a juicio de la parte recurrente- son los realmente acreditados; con lo que incurre en inaceptable «petición de principio», que se produce cuando se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida (entre las últimas, SSTS 12/12/12 -rcd 294/11 -; SG 27/05/13 -rcd 78/12 -, FJ 4.1; 27/01/14 -rcd 100/13 -, FJ 2.2). Con independencia de ello, en justificación de la desestimación del motivo hemos de añadir, en somera exposición de nuestra más reciente doctrina, que perfiló la tradicional de la Sala [SSTS 27/05/13 -rcd 78/12 -; ... SG 27/05/13 -rcd 78/12 -; ...; SG 21/05/14 -rcd 182/13 -; y 02/06/14 -rcd 546/13 -], las siguientes indicaciones:

a).- Que «no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son».

b).- Que «la enumeración -en manera alguna acumulativa, añadimos ahora- de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores».

c).- Que «el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad».

d).- Que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable». Y

e).- Que en los supuestos de «prestación de trabajo “indistinta” o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos ... ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores»; situaciones integrables en el art. 1.2. ET, que califica como empresarios a las «personas físicas y jurídicas» y también a las «comunidades de bienes» que reciban la prestación de servicios de los trabajadores.

3.- Y en justificación de la solución -condenatoria de todas las empresas del Grupo- adoptada por la Audiencia Nacional cumple señalar, aparte de otros muchos datos menos significativos, que el relato de hechos declara probada la existencia de cuando menos dos de los «datos adicionales» que de acuerdo con la doctrina previamente citada comportan -cada uno de ellos bastaría para la conclusión- la exigencia de responsabilidad a la totalidad de empresas integradoras del Grupo: que «Distribuidora Uribe SA se ocupa de la gestión administrativa de todas las empresas del grupo, centralizada mediante un sistema de caja única, que cubre las actividades de todas las demás, abonando particularmente los salarios de los trabajadores de todas las empresas» [ordinal undécimo]; y que «las empresas demandadas han utilizado habitualmente trabajadores de todas ellas» [ordinal duodécimo]. Afirmaciones ambas que por fuerza llevan a la desestimación del primero de los submotivos.

4.- Finalmente, también se impone el rechazo del segundo submotivo, en el que se denuncia la infracción -como ya dijimos- del «Real Decreto 801/2011 en relación con el artículo 51» del ET. Denuncia inaceptable, como afirma el Ministerio Fiscal, porque: a) La denuncia de la infracción de ley es uno de los requisitos esenciales del recurso de casación para la unificación de doctrina, pues si la parte recurrente no lo hiciese habría de hacerlo el Tribunal, asumiendo así una función de defensa material de la parte recurrente, con quiebra del principio de imparcialidad inherente a la función de juzgar e improcedente aplicación del principio «da mihi factum, dabo tibi ius», que es ajeno al recurso de casación (recientes, SSTS 14/10/10 -rcd 3071/09 -; 25/01/11 -rcd 3060/09 -; y 10/07/12 -rcd 3522/11 -); b) Una denuncia correctamente formulada se tiene que referir necesariamente al precepto o preceptos concretos que resulten vulnerados, individualizados de modo preciso y determinado, sin que a tales efectos sea válida la cita o mención genérica de un precepto extenso y complejo, que contenga en su seno disposiciones diversas, pues en tal caso resulta obligado identificar el extremo o extremos específicos del mismo que se consideren conculcados (SSTS 14/06/94 -rcd 3559/93 -; ... 30/06/10 -rcd 4123/08 -; y 05/06/12 -rcd 1400/11 -); y c) En todo caso, a los efectos casacionales «... no basta la simple referencia al precepto que se afirma infringido, pues aunque en supuestos de cierta sencillez normativa se haya admitido un criterio flexible en la aplicación de la exigencia, tal doctrina resulta inaplicable cuando la norma o situación de hecho ofrecen una cierta complejidad, casos en los que muy contrariamente se aplica como doctrina que el requisito impone -también- razonar de forma clara sobre la fundamentación de la infracción; tal como se deduce no sólo del art. 210.2 LRJS [«... razonando la pertinencia y fundamentación» de los motivos], sino del art. 481.1 de la supletoria LECV [«... se expondrán con la necesaria extensión, sus fundamentos...»] (SSTS 07/07/92 -rcd 2157/91 -; ... 08/05/12 -rcd 2404/11 -; y 29/04/14 -rcd 197/13 -).

Y en el caso de que tratamos, la denuncia no solamente va referida a toda una disposición legal -el RD 801/2011- de 33 artículos y una Disposición Adicional, sin que tan siquiera se haga cita o mención alguna de precepto concreto que pudiera entenderse infringido, ni tampoco se lleva a cabo argumentación alguna relacionada con la genérica denuncia que se formula, sino que en apoyo del motivo el recurso se limita a tres afirmaciones de hecho: que «se entregó a los representantes de los trabajadores la totalidad de la documentación legalmente exigible»; que «sí se modificó la lista de incluidos fue sólo en el marco de la negociación y a petición de los propios trabajadores»; y que «ni tan siquiera la sentencia recurrida discute la realidad de las causas económicas alegadas». Con lo que se evidencia que estamos en presencia ante un motivo claramente privado de contenido y que -por ello- su desestimación es obligada»

**STS 02/12/14 CASACIÓN 97/13 PONENTE Salinas Molina. Despido colectivo Nulidad sentencia por rechazar prueba pericial presentada en el acto del juicio.**

“CUARTO.- 1.- Partiendo de los referidos principios debe analizarse el contenido y alcance de los preceptos cuestionados en los presentes recursos de casación ordinaria, referentes al tratamiento procesal de la prueba documental o pericial voluminosa o compleja que ha sido regulado por primera vez en la normativa procesal social por la LRJS.

# 18\_jurisprudencia

2.- En el Preámbulo de la LRJS se destaca sobre esta nueva materia que *" En otros casos se introducen, con la misma finalidad, normas que la práctica forense aconsejaba para una mayor certeza y unificación en el orden social, así como mayores garantías para la defensa. Es el caso de las normas específicas sobre procesos complejos para mantener la oralidad sin indefensión en el examen y práctica de la prueba y conclusiones ... "*. Cabe entender, por tanto, que no se pretende en los procesos complejos alterar los clásicos principios de orden social, en especial el de oralidad, sino que, partiendo de que el principio de defensa está garantizado en el proceso oral, se trataba de mejorar las *" garantías para la defensa "* y, derivadamente, agilizar la celebración de los juicios con aportación de documentación o pericial voluminosa o compleja facilitando su práctica articulando fórmulas para posibilitar su examen detallado manteniendo el principio de concentración.

3.- En los concretos preceptos reguladores de la materia (analizándose más adelante el contenido del posteriormente introducido *art. 124 LRJS*), se establece:

a) En la norma relativa al señalamiento de los actos de conciliación y juicio, y refiriéndose, lógicamente y en primer lugar, a las peticiones que la parte actora formule en su demanda sobre petición de prueba a aportar de contrario, -- lo que deberá admitirse por el Juez o Tribunal, y no por el Secretario judicial (arg. ex *art. 81.4 LRJS*), valorando entonces judicialmente *" a priori "* que pudieran concurrir circunstancias de volumen o complejidad en algunas de las concretas pruebas solicitadas que aconsejaron la adopción de la medida, y no de forma genérica o global ni dejando al arbitrio de una u otra parte, en su caso, la valoración subjetiva de la concurrencia de aquellas circunstancias en las pruebas documentales o periciales --, se dispone que *" De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba "* (*art. 82.4 LRJS*).

b) Esta regla resulta igualmente aplicable a las posibles peticiones que en escritos posteriores pueda presentar cualquiera de las partes con fundamento en el citado *art. 90.3 LRJS* (*" Podrán asimismo solicitar, al menos con cinco días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento, salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días "*).

c) Los anteriores preceptos no fijan expresamente las posibles consecuencias que la no aportación anticipada de la concreta documental o pericial calificada o valorada judicialmente de compleja o de voluminosa pueda comportar para la parte que hubiere sido requerida para su aportación anticipada, pero claramente no se establece principio alguno de preclusión que impida su directa aportación al acto del juicio a diferencia de lo establece, como regla, el inaplicable *art. 269.1 LEC* citado (*"... no podrá ya la parte presentar el documento posteriormente"*).

d) La norma procesal social configura otros medios o instrumentos para intentar lograr la aportación anticipada de la documental o pericial requerida, y así, con carácter general, para lograr que la parte requerida ajuste su actuación a las reglas de la buena fe y cumpla con las resoluciones judiciales, posibilita, entre otros, la imposición de multas (*" que podrá oscilar de ciento ochenta a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio "* - *art. 75.4 LRJS*) o la apreciación de temeridad o mala fe en la sentencia (*art. 75.4 LRJS*) o los apremios pecuniarios (*art. 75.5 LRJS*) o la responsabilidad por los daños evaluables económicamente exigible directamente *" ante el juzgado o tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal "* (*art. 75.3 y 5 LRJS*) o la formulación del requerimiento consistente en poderse estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada (arg. ex *arts. 88.3 y 91.7 LRJS*).

e) Cuando aportada (bien anticipadamente o en el propio acto del juicio, lo que no está excluido) y practicada la prueba documental o pericial en el acto del juicio ésta resultase de extraordinario volumen o complejidad, para facilitar su examen detallado, completando el ya practicado en el acto del juicio e igualmente con la finalidad de mejorar las *" garantías para la defensa "*, la LRJS establece también un sistema adicional a modo de *" conclusiones complementarias "*, disponiendo que *" Si las pruebas documentales o periciales practicadas resultasen de extraordinario volumen o complejidad, el juez o tribunal podrá conceder a las partes la posibilidad de efectuar sucintas conclusiones complementarias, por escrito y preferiblemente por medios telemáticos, sobre los particulares que indique, en relación exclusiva con dichos elementos de prueba, dentro de los tres días siguientes, justificando haber efectuado previa remisión a las demás partes comparecidas por los mismos medios. Durante el referido período, los documentos o pericias estarán a disposición de las partes en la oficina judicial y una vez transcurrido, háyanse presentado o no alegaciones, se iniciará el plazo para dictar sentencia "* (*art. 87.6 LRJS*).

4.- Lo anterior, sin perjuicio, ciertamente, de que el Juez o Tribunal, -- en su función, destacada en el Preámbulo LRJS, de *" garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores "* y partiendo de que *" La agilización del proceso no ha de ir en detrimento de la tutela judicial efectiva y la protección de los intereses de las partes "* --, tiene que adoptar las medidas oportunas

evitar la indefensión y garantizar la igualdad de las partes (arg. ex *arts. 24 CE y 75.1 LRJS*: *" Los órganos judiciales ... corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones "*), entre otras, es dable señalar la posible y excepcional suspensión del juicio aunque excediera de los dos suspensiones legalmente previstas (*art. 83.1 LRJS*) o el que si se entendiera que por las circunstancias de la prueba practicada no fuera posible con el solo instrumento de las conclusiones complementarias evitar una posible indefensión, pueda adoptar cualquier otra prevención procesal para evitarla garantizando la igualdad de las partes, como, entre otras, la ampliación del referido plazo o la practica de diligencias finales (*art. 88 LRJS*).

QUINTO.-1.- Pasamos ahora a analizar la posible incidencia que sobre las expuestas reglas aplicables al proceso social ordinario, -- y, de no estar expresamente excluidas, a las restantes modalidades procesales (arg. ex *art. 102.1 LRJS*) --, sobre la proposición y práctica de prueba, especialmente de la pericial o documental compleja o voluminosa, han podido tener las sucesivas reformas laborales efectuadas a partir del año 2.012 que han modificado concretos preceptos de la LRJS y en especial su *art. 124* .

2.- El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, alteró totalmente el contenido del originario *art. 124 LRJS* , introduciendo en dicho precepto la regulación del despido colectivo. En cuanto ahora afecta se estableció que:

a) *" Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo ... En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos ... el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante "* (*art. 124.7 LRJS* ex RDL 3/2012 coincidente con *art. 124.9* ex *Ley 13/2012* , ex RDL 11/2013 y ex *Ley 1/2014*); y que

b) El Secretario judicial señalará día y hora para la celebración del juicio y *" En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba "* (*art. 124.8 LRJS* ex RDL 3/2012 coincidente con *art. 124.10* ex *Ley 3/2012* , ex RDL 11/2013 y ex *Ley 1/2014*).

SEXTO.- 1.- En interpretación de la obligación empresarial contenida en el inicial 124.7 LRJS (*ahora art. 124.9*) de aportación de documentos esenciales, *" preferiblemente en soporte informático "* , como *" la documentación y las actas del período de consultas..."* , de incumplirse los sucesivos requerimientos la norma procesal no impide que puedan presentarse por el empresario en el acto del juicio tales documentos y las consecuencias procesales que se contemplan expresamente son que se impondrán las medidas a las que se refiere el *art. 75.5 LRJS* (apremios pecuniarios y responsabilidad por daños) y, además, que se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

2.- Las anteriores son medidas similares a la que se establecen en la modalidad procesal *" de las prestaciones de la Seguridad Social "*, en la que no se impide tampoco que la Entidad gestora aporte el expediente administrativo en el acto del juicio a pesar de haber incumplido su obligación legal de efectuarlo con anterioridad y de haber desobedecido los requerimientos efectuados, al disponerse que *" 1. Cumplido el plazo de remisión del expediente sin que se hubiera recibido el mismo, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión. El juicio se celebrará en el día señalado, aunque la entidad correspondiente no hubiera remitido el expediente o su copia, salvo que justificara suficientemente la omisión. - 2. Si al demandante le conviniera la aportación del expediente a sus propios fines, podrá solicitar la suspensión del juicio, para que se reitere el orden de remisión del expediente en un nuevo plazo de diez días con apercibimiento de imposición de las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75 ... - 3. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se hubiera remitido el expediente, podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél "* (*art. 144 LRJS*), además de la *" posible exigencia de responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de demás medidas que puedan ser procedentes "* (*art. 145 LRJS*).

SÉPTIMO.- 1.- En cuanto respecta a la previsión contemplada inicialmente en el *art. 124.8 LRJS* ex RDL 3/2012 y luego en el *art. 124.10 LRJS* en las sucesivas reformas, -- la consistente, como se ha indicado, en que *" En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba "* --, la Sala de instancia entiende que a este precepto contenido en la modalidad procesal de despido colectivo debe dársele una interpretación totalmente distinta a la resultante del referido *art. 82.4 LRJS* , en el que,

como se ha visto, preceptúa que " *De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba*", argumentando que el incumplimiento del primer precepto no comporta excluir la aportación directa de tales documentos o pericias en el momento oportuno del juicio y que, por el contrario, la del segundo llevaría consigo la imposibilidad de aportación al acto del juicio de tal prueba no entregada anticipadamente, incluso interpretando dicha Sala que la parte actora debería haber presentado un escrito antes del juicio advirtiendo que intentaba aportar prueba pericial.

2.- Como se evidencia de la comparación de los textos que hemos subrayado la coincidencia entre ambos preceptos es plena, salvo que: **a)** en el art. 124.10 LRJS parece (incorrectamente) que la decisión de aportación anticipada de la prueba documental o pericial voluminosa o compleja deba adoptarla el Secretario Judicial al citar a juicio y no el Tribunal al admitir, en su caso, la concreta prueba propuesta; **b)** la decisión en el supuesto del art. 82.4 LRJS puede adoptarla el Juez o Tribunal de oficio o a instancia de parte, mientras que el art. 124.10 LRJS solamente prevé la adopción de oficio (aunque no parece que exista obstáculo legal a que la parte solicite al Tribunal la adopción de tal medida); y **c)** el art. 82.4 LRJS utiliza el término " *podrá requerirse*" (lo que parece acorde con la posibilidad de se adopte de oficio o a instancia de parte y emplear un término común para ambos supuestos), mientras que el art. 124.10 LRJS hace uso de la expresión " *se acordará*" lo que parece acorde con la exclusiva previsión de que la decisión ha de adoptarse de oficio, por lo que resultaría incongruente que se indicara " *de oficio podrá requerirse*".

3.- En definitiva, entendemos que no existen diferencias esenciales entre los arts. 82.4 y 124.10 LRJS que justifiquen legalmente una interpretación tan radicalmente distinta de los preceptos comparados como lo efectúa la Sala de instancia, sin que, por tanto, el posible incumplimiento del requerimiento judicial de aportación anticipada de prueba documental o pericial voluminosa o compleja pueda, en ninguno de los casos, comportar la preclusión de la aportación de tales pruebas en el acto del juicio conforme a las principios generales del proceso social anteriormente expuestos; y, además, dejando aparte la posibilidad de que en la modalidad procesal de despido colectivo pueda hacerse uso también de las " *conclusiones complementarias*" reguladas en el art. 87.6 LRJS al ser regla común para todas las modalidades procesales, incluida la de despido colectivo, que " *En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente Título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario*" (art. 102.1 LRJS).

**OCTAVO.- 1.-** De lo expuesto, resulta que en el presente caso el rechazo que la Sala de instancia efectúa en el acto del juicio a la propuesta de la parte actora de practicar prueba pericial, es notoriamente contrario a Derecho por no fundarse en causa legal suficientemente motivada, dado que las pruebas que se formulen en tal acto deben recaer " *respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad ... , siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes en el trámite de ratificación o de contestación de la demanda*" y partiendo de ello " *El juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas*" (arg. ex art. 87.1 y 2 LRJS), dado que " *las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba*" y siempre que no " *tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades pública*" (arg. ex art. 90.1 y 2 LRJS).

2. - La Sala de instancia no rechazó motivadamente la prueba pericial propuesta por la parte actora fundándose en su inutilidad y/o en su impertinencia, sino, con independencia de ello, por una causa no prevista legalmente, -- como se ha razonado con anterioridad en la presente resolución --, pues, a pesar de que " *el informe pericial fue aportado por dichos demandantes en la Secretaría de la Sala el 16-10-2012, sobre las 13,30 horas, es decir, cuando apenas quedaban 20 horas para inicio de la vista, momento desde el que la representación procesal del Ayuntamiento ... tuvo acceso al mismo*", fundamenta la denegación, en esencia, en que " *el informe pericial que se pretendía aportar tenía la complejidad suficiente como para que el resto de partes personadas y, especialmente, el Ayuntamiento ..., tuviesen oportunidad de estudiarlo con cinco días de antelación al acto del juicio, de conformidad con lo prevenido en el artículo 124.10*", que este último precepto es " *de aplicación preferente en esta modalidad procesal a lo dispuesto en el artículo 87.6 de esa misma Ley en los supuestos de aportación de pruebas periciales de extraordinario volumen o complejidad*", así como en que " *los proponentes de dicha prueba no dieron una explicación mínimamente satisfactoria de por qué no se había aportado esa prueba con antelación a los cinco días antes del inicio del juicio, a pesar de que había tenido a su disposición toda la documentación aportada por el Ayuntamiento demandado*", en que tampoco habían " *solicitado que se le eximiese del plazo previo de presentación de su informe pericial*" y finalmente puesto que " *el cumplimiento del plazo prevenido en el artículo 124.10 citado habría dado lugar a una nueva suspensión del juicio, que ya había sido suspendido en una ocasión ... posibilidad expresamente prohibida por el artículo 83.1 de dicha Ley*".

3.- Tal decisión de la Sala rechazando la prueba pericial, mediante la que la parte actora pretendía desvirtuar los datos contenidos en la documental aportada por la empresa, además de vulnerar la legalidad ordinaria, le genera indefensión al vulnerar su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) privándole de su derecho a utilizar, en la forma legalmente establecida, los medios de prueba pertinentes para su defensa (arg. ex SSTC 89/1986, 50/1988, 77/2007, 94/2007, 37/2000, 246/2000, 19/2001, 30/2007), pues como ha reiterado el Tribunal Constitucional con relación al derecho a la prueba, -- y partiendo de que debe desestimarse " *la identificación entre defecto e irregularidad procesal e indefensión, pues no toda infracción procesal es causante de la vulneración del derecho recogido en el art. 24.1 CE*", sino que sólo alcanza tal relevancia aquella que, por anular las posibilidades de alegación, defensa y prueba cause una verdadera y real situación de indefensión material" (por todas, SSTC 122/2007 de 21-mayo y 126/2011 de 18-julio) --, " *la vulneración del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa (art. 24.2 CE) exige (i) que el recurrente haya instado a los órganos judiciales la práctica de una actividad probatoria, respetando las previsiones legales al respecto; (ii) que los órganos judiciales hayan rechazado su práctica sin motivación, con una motivación incongruente, arbitraria o irrazonable, de una manera tardía o que habiendo admitido la prueba, finalmente no hubiera podido practicarse por causas imputables al propio órgano judicial; (iii) que la actividad probatoria que no fue admitida o practicada hubiera podido tener una influencia decisiva en la resolución del pleito, generando indefensión al actor ...*" (STC 133/2014 de 22 de julio).

4.- En el caso ahora enjuiciado la decisión judicial ha impedido a la parte actora valerse de una prueba, solicitada en forma y en el momento legalmente establecido (arg. ex SSTC 76/2010, 126/2011), que, por su naturaleza y alegado contenido, en principio, podría ser de utilidad, pertinencia y relevancia para tal fin de desvirtuar la prueba contraria y que no fue rechazada motivadamente por su posible inutilidad o impertinencia, sino por una causa de extemporaneidad en su propuesta que no está amparada razonablemente en las normas procesales aplicables; por lo que además, como señala la jurisprudencia constitucional, la resolución final del proceso quizá podría haber sido distinta de haberse practicado la pericial rechazada (entre otras, SSTC 30/1986 de 20-febrero, 28/2008 de 31-enero, 75/2010 de 19-octubre, 76/2010 de 19-octubre, 126/2011 de 18-julio, 133/2014 de 22-julio); debiendo destacarse, finalmente, que " *el art. 24 CE impide a los órganos judiciales denegar una prueba oportunamente propuesta y fundar posteriormente su decisión en la falta de acreditación de los hechos cuya demostración se intentaba obtener mediante la actividad probatoria que no se pudo practicar. En tales supuestos lo relevante no es que las pretensiones de la parte se hayan desestimado, sino que la desestimación sea la consecuencia de la previa conculcación por el propio órgano judicial de un derecho fundamental del perjudicado, encubriéndose tras una aparente resolución judicial fundada en Derecho una efectiva denegación de justicia*" (SSTC 37/2000, 19/2001, 73/2001, 4/2005, 308/2005, 42/2007, 174/2008, 126/2011).

5.- Las precedentes consideraciones obligan a estimar el primero de los motivos articulados en los tres recursos de casación ordinaria articulados por la parte actora, sin necesidad de entrar en el examen de los restantes, lo que comporta declarar la nulidad de la sentencia de instancia impugnada, para que, con señalamiento de nuevo día para la celebración de juicio, la Sala de instancia valore y admita, en su caso, la prueba pericial que intentó presentar en su día la parte actora; sin costas (art. 235.1 LRJS)".

#### **STS 13/11/14 CUD 2684/13 PONENTE Alarcón Caracuel. Prestación de maternidad de trabajadora despedida antes de dar a luz.**

"El art. 126.2 de la LGS establece que los empresarios que incumplan sus deberes de afiliación, alta y cotización respecto de sus trabajadores responderán del pago de las prestaciones de Seguridad Social a que estos puedan ser acreedores. Y el art. 126.3, en su párrafo primero, dice así: "No obstante lo establecido en el apartado anterior, las entidades gestoras, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, los servicios comunes procederán, de acuerdo con sus respectivas competencias, al pago de las prestaciones a los beneficiarios en aquellos casos, incluidos en dicho apartado, en los que así se determine reglamentariamente, con la consiguiente subrogación en los derechos y acciones de tales beneficiarios; el indicado pago procederá, aun cuando se trate de empresas desaparecidas o de aquellas que por su especial naturaleza no puedan ser objeto de procedimiento de apremio. igualmente, las mencionadas entidades, mutuas y servicios asumirán el pago de las prestaciones, en la medida en que se atenúe el alcance de la responsabilidad de los empresarios respecto a dicho pago". Ahora bien, como es sabido, esa determinación reglamentaria nunca ha visto la luz por lo que, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria 2ª del Decreto 1645, de 13 de junio, se aplican los artículos 94 a 97 de la LSS de 1966, lo que ha sido aceptado por parte de jurisprudencia bien conocida de esta Sala Cuarta del TS. Pues bien, el art. 95.1, regla 3ª de la LSS 1966 dice lo siguiente: "Las prestaciones de protección a la familia, así como las económicas de incapacidad laboral transitoria correspondientes a trabajadores que no estén en alta, serán abonadas por el empresario al trabajador directamente y a su cargo".

Por eso, lleva razón la recurrente cuando afirma que ese deber de anticipo a cargo de la Entidad Gestora, que es lo que se conoce como el "principio de automatización en el pago de las prestaciones" no juega en todos los casos. Y, sin necesidad de entrar a analizar ahora pormenorizadamente los casos en que juega y los casos en que no juega, es cierto que, como arguye la recurrente "La automatización opera sin excepción respecto de los trabajadores que se encuentran en alta en el Régimen General de la Seguridad Social aunque las empresas hayan incurrido en descubiertos o infracotizaciones. Por

## 20\_jurisprudencia

el contrario cuando se trata de trabajadores que no han sido dados de alta por su empleador, la obligación de anticipo no alcanza a las contingencias comunes y queda restringida a las prestaciones derivadas de las profesionales, es decir, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y ello porque, a tales efectos, el art. 125.3 LGSS los considera de pleno Derecho, en situación de alta".

A partir de ahí hay que hacer algunas precisiones. En primer lugar, como hemos visto, el precepto recién citado se refiere a la incapacidad laboral transitoria (hoy incapacidad temporal para el trabajo) pero no a la maternidad, pues ésta es una prestación que, a la altura de 1966, se encontraba subsumida en la ILT. Por eso es lógico -y eso no se discute- que se le aplique a la maternidad, por analogía, el mismo régimen jurídico, a los efectos que estamos tratando, que a la incapacidad temporal. Y, en segundo lugar, cuando se dice que, en las contingencias comunes, es necesario que el trabajador/a esté de alta para que pueda entrar a jugar el principio de automaticidad, es claro que una interpretación sistemática de nuestro ordenamiento de Seguridad Social lleva a la conclusión de que tal requisito debe entenderse cumplido tanto si existe una situación de alta como si lo que hay es una "situación asimilada al alta", y tampoco esto es objeto de discusión.

Dicho lo cual, lo más importante es lo siguiente: que entre los muchos aspectos que no están contemplados por los vetustos preceptos de 1966, uno de ellos es precisamente el que se plantea en nuestro caso: ¿qué ocurre -en relación con prestaciones derivadas de contingencias comunes- cuando un trabajador es despedido y posteriormente su despido es declarado nulo o improcedente, con condena al empresario a abonar salarios de tramitación, así como a abonar las cotizaciones de Seguridad Social correspondientes a dichos salarios? Pues, de entrada, no parece lógico que la Seguridad Social, que va a percibir esas cotizaciones, no tenga responsabilidad prestacional alguna sobre un caso así, como el de autos: maternidad durante el período de tiempo que transcurre entre el despido y la sentencia que declara el despido improcedente o nulo y durante el cual el trabajador ha sido dado de baja en la Seguridad Social. La respuesta a esa problemática la ha dado esta Sala Cuarta y es, en esencia, ésta: se trata de una situación asimilada al alta y, por lo tanto, debe jugar el principio de automaticidad, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda alcanzar al empresario si incumple sus obligaciones de afiliación, alta y/o cotización, como ocurre en nuestro caso en el que ni siquiera había dado de alta a la trabajadora antes del despido y en el que, tras ser condenada por despido improcedente, "la empresa no ha regularizado la situación de la actora". (hecho probado tercero).

Exponiendo ahora esa doctrina con algo más de detalle, nuestra STS de 29/4/2010 (RCUD 2196/2009), con cita de la de 4/12/2007 (RCUD 4611/2006), -que, a su vez, cita varias más- afirma: "la declaración de improcedencia o nulidad del despido obliga a la empresa, de acuerdo con las normas legales (art. 209.6 LGSS) y reglamentarias de

aplicación, a cotizar por el período correspondiente a salarios de tramitación, sin perjuicio de la obligación del empresario de dar de baja al trabajador en cuanto se produce su cese en la prestación de servicios. El modo de conciliar ambas previsiones normativas es considerar que el trabajador despedido, durante la tramitación del proceso de despido, puede adquirir con efectos retroactivos la situación de asimilación al alta, en caso de improcedencia o nulidad sobrevenidas del despido acordado. De ahí que, en tal supuesto, la entidad gestora de un lado perciba las cotizaciones correspondientes a los salarios de tramitación, y de otro lado quede obligada al abono del subsidio de incapacidad temporal".

Y la misma doctrina se aplica en un caso que -a diferencia del de la sentencia recién citada- no es ya de incapacidad temporal sino, como en el caso de autos, un supuesto de prestación por maternidad. Se trata de la reciente STS de 3/6/2014 (RCUD 2259/2013).

**CUARTO.-** En aplicación de lo expuesto, acierta la sentencia recurrida cuando, confirmando la de instancia, condena al empresario como responsable directo y principal al abono de la prestación por maternidad en aplicación del art. 126.3 de la LGSS. Sin embargo, no acierta cuando no hace entrar en juego el principio de automaticidad -lo que, como sabemos, determinaría la obligación del INSS de anticipar el pago y subrogarse en el crédito frente al empresario, cosa harto importante, sobre todo cuando se trata de una empresa desaparecida, como parece ocurrir en el caso de autos- sino que condena a dicha Entidad Gestora solamente en concepto de responsable subsidiario, lo que obliga al trabajador a reclamar a la empresa y, solamente en el caso de que ésta sea declarada insolvente, podrá reclamar al INSS. Ahora bien, sucede que -como es lógico- la recurrente no se refiere para nada a esta cuestión. Y la trabajadora no ha interpuesto recurso para pretender alterar el fallo de la sentencia recurrida en ese punto. Más, aún: aunque la trabajadora sí alude en su escrito de impugnación del recurso al deber de anticipo del INSS, lo hace citando la STS de 14/6/2000 (RCUD 3096/1999) que dice todo lo contrario: estima el recurso del INSS y le absuelve de tener que anticipar la prestación de IT derivada de enfermedad común de la que era responsable la empresa incumplidora de su deber de dar de alta a la trabajadora. Además, la impugnante añade, invocando el art. 41 CE, el Convenio 102 de la OIT y el Código Europeo de Seguridad Social de 16/4/1964, que en esos textos no se habla para nada del requisito del alta sino que se impone "que el Estado será el garante único de la prestación pues no existe norma habilitante al efecto, tal y como ha sido establecido por el Tribunal Supremo en doctrina unificada, pero sí imponer la responsabilidad subsidiaria del INSS, como garante último de la prestación caso que el principal obligado no procediera al pago de la prestación de IT", con lo que parece mostrarse conforme con la solución dada por la sentencia recurrida. Así pues, para no incurrir en incongruencia por *reformatio in pejus*, legalmente vedada, nos debemos limitar a confirmar la sentencia recurrida". **JRL**

### Tus notificaciones, con plena Garantía Jurídica.

Y ahora, por pertenecer al Colegio de Graduados Sociales de Valencia podrás disfrutar de una oferta única gracias a su acuerdo con SEUR: ¡tus burofaxes por tan solo 11,90€!



Por solo **11,90€** IVA no incluido hasta 5 páginas

**Seguro - Fácil - Económico**  
Con SEUR Burofax podrás enviar tus notificaciones certificadas a través de [seur.com](http://seur.com) con plena garantía jurídica.  
¡Descúbrelo!



[seur.com](http://seur.com)

Escrna: Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

**SEUR**  
¿Hasta dónde quieres llegar?

\*Precio sin IVA por el envío de hasta 5 páginas con SEUR Burofax. Coste adicional por página de 0,33€.



Andrés González Rayo  
Graduado Social núm. 4321

# Comentarios a la sentencia del Tribunal Supremo (de fecha 16 de abril de 2014)

Recurso de casación 183/2013

Ponente: Excmo. Sr. D. José Luis Glojmo López

**RESUMEN: El carácter de derecho mínimo necesario del preaviso estatutario en el uso de la distribución irregular de la jornada vía Art. 34.2 ET.**

El precepto de referencia en este caso es el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada anual, bien por convenio colectivo o por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, o bien de forma unilateral por el empresario en cuanto a un diez por ciento de la jornada de trabajo. En la práctica viene siendo habitual que las partes negociadoras de los convenios colectivos regulen la denominada "flexibilidad", muy extendida, por necesaria, en el ámbito industrial, en sectores tan presentes como el metalúrgico, y especialmente en nuestra provincia, como en otras, en el subsector auxiliar del automóvil. El precepto legal establece lo siguiente:

*"Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo".*

*"Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla".*

Como puede verse, se regula así, sucintamente, el marco normativo que comprende la posibilidad de disponer de la jornada ordinaria anual, para habilitar el trabajo en días o franjas horarias inicialmente no laborables, o bien para dejar de prestar servicios en días o franjas inicialmente laborables, todo ello en función de motivos productivos, de forma que la jornada ordinaria de trabajo tienda a respetarse en términos anuales, mediante la habilitación compensatoria de días de trabajo o de descanso posteriores o anteriores al uso de la flexibilidad. El sistema permite evitar fórmulas con mayor coste económico, a la vez que más rígidas, como ciertas modificaciones sustanciales o la realización de EREs

suspensivos, prácticas que han venido siendo habituales en los sectores citados y que, en parte, han podido paliarse con acuerdos de flexibilidad.

La Sentencia de este número analiza el carácter de mínimo necesario del preaviso del precepto estatutario. Este preaviso mínimo, de cinco días, a la hora de comunicar al trabajador la habilitación de los días de trabajo inicialmente no previstos en el calendario laboral, o bien para la recuperación de jornadas no trabajadas, se regula en párrafo independiente a la regulación concerniente a la posibilidad de establecer una jornada irregular - *bien por acuerdo, o bien sin el* - de forma que en definitiva afecta a ambos casos. Se trata de una condición mínima, junto a las de respetar los descansos mínimos semanales y diarios establecidos en la Ley, que, por tanto, no puede empeorarse a través del acuerdo colectivo que establezca la jornada irregular, ni, por supuesto, por acto unilateral del empresario. Tampoco cabrá la alegación de la existencia en el acuerdo de otras compensaciones distintas que, en cómputo global, puedan hacer más beneficiosa la situación que la resultante de la aplicación unilateral de la flexibilidad; asunto este que suele ser habitual en este tipo de acuerdos, que incluso establecen una compensación económica adicional, como el pago de las horas flexibles a un precio superior al valor de la hora ordinaria. A mi juicio, no sería censurable decir que en ocasiones los trabajadores prefieren una mayor compensación económica que un preaviso mayor.

Dicho lo anterior, es claro que resulta extremadamente complejo traer ahora a este comentario algún acuerdo colectivo de empresa o de sector, provincial o estatal, que establezca un plazo de preaviso no inferior a cinco días. Cuestión esta, la de los acuerdos, a la que sin duda deberíamos dar una causa productiva y no una meramente caprichosa, probablemente porque la práctica de establecer plazos inferiores no es sino una consecuencia de lo que habitualmente ocurre en el ámbito industrial, que obliga a las empresas a las que nos referimos a dotarse de acuerdos de este tipo para hacer frente a las vicisitudes de su actividad. Tal vez esta flexibilidad no de cumplida respuesta a tales necesidades./RL



**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**

# Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista  
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

## Marzo 2015

Es necesario, una vez más, ponerse al día sobre criterios de la DGT que parecen razonables, por lo que voy a exponer algunos de los contenidos en las últimas resoluciones conocidas.

1) La contestación a la consulta V2850-14, de 21 de octubre de 2014, se refiere al mecanismo para obtener la devolución de las retenciones a cuenta del IRPF indebidamente ingresadas. El criterio en que se basa consiste en la utilización del procedimiento de rectificación de autoliquidaciones, que se encuentra regulado en el RGAT (Reglamento de Gestión e Inspección), artículos 126 a 129, sobre todo en el último citado. Y de acuerdo con lo establecido en el art. 14, letras a) y b) del RD 520/2005, de 13 de mayo, de revisión en vía administrativa, pueden solicitar dicha devolución tanto los obligados tributarios que hubieran realizado el eventual ingreso indebido como las personas que hayan soportado la retención considerada indebida.

2) La contestación a la consulta V2928-14, de 30 de octubre de 2014, se refiere al procedimiento que debe utilizar el contribuyente que quiera que se le aplique el tipo de retención reducido a que se refiere el RD-Ley 8/2014, en sus relaciones con el pagador de los rendimientos de actividades profesionales. Entiende que, si se cumplen los requisitos que la norma citada establece (rendimientos íntegros en el ejercicio anterior inferiores a 15.000 euros, que representen más del 75 % de la suma de los rendimientos íntegros de acti-

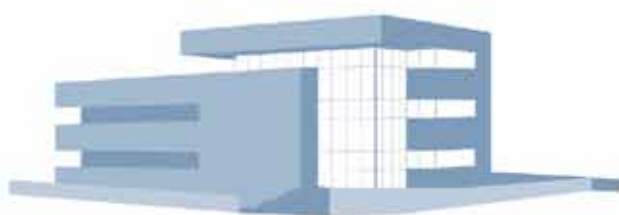
vidades económicas y del trabajo obtenidos por el contribuyente en dicho ejercicio), el interesado deberá comunicarlo fehacientemente al pagador, en modelo no predeterminado, y el pagador deberá aplicarle el citado tipo reducido, estando obligado a conservar la comunicación debidamente firmada por el solicitante.

3) La contestación a la consulta V3166-14, de 26 de noviembre de 2014, se refiere a la contabilización de la condonación de un crédito por parte de una sociedad dependiente a otra dependiente o vinculada, entendiéndose que debe registrarse por la sociedad donataria directamente en los fondos propios en el epígrafe A-1-VI, "Otras aportaciones de socios". Examina a continuación la normativa que entiende aplicable, constituida por el PGC (RD 1514/2007, de 16 de noviembre), el artículo 1187 del Código Civil, el artículo 15 del TRLIS, en relación con el 10.3 del mismo, y los artículos 27.1, 28.1 y 29.1.c) de la Ley del IRPF, 35/2206, de 28 de noviembre. Y termina diciendo en la parte final que, "sin perjuicio de que de los hechos concurrentes en cada caso concreto pueda deducirse otra calificación jurídica diferente a la formalmente atribuida por las partes intervinientes debe indicarse con carácter general que la condonación de un préstamo realizado por una sociedad a favor de otra no produce efectos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los socios personas físicas de una y otra sociedad, al ser los socios ajenos al préstamo efectuado entre las dos sociedades"./RL

## Bolsa de Trabajo Enero/Febrero 2015



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
15/Enero/2015	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	48
02/Febrero/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	14
04/Febrero/2015	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	34
09/Febrero/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	51
17/Febrero/2015	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	37
24/Febrero/2015	GESTOR/A LABORAL	ASESORIA	47



# 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