

# RL/93

Junio 2014 Época V

## relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

### Elena Bastidas

Alcaldesa de Alzira

Presidenta de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias

**“Que el fin de esta crisis nos sorprenda trabajando,  
no lamentándonos”**



Información colegial / Noticias sociolaborales  
Aula técnica / Jurisprudencia

CHECKPOINT  
LABORAL

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



Solicita tu clave de prueba  
sin compromiso

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

#### CONTENIDOS PRÁCTICOS

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

#### EXCLUSIVAS HERRAMIENTAS

Calculadoras  
Tablas y Esquemas  
Checklists Interactivos  
Tablas Inteligentes  
Personalizadas

#### AVANZADAS PRESTACIONES

Mejores búsquedas  
Mayor personalización  
Servicios de actualización



T. 900 404 047

masinfo@thomsonreuters.com  
microsite.checkpointespana.es

THOMSON REUTERS

CHECKPOINT

LEX NOVA



THOMSON REUTERS



## 04\_reportaje/entrevista

Elena Bastidas. *Alcaldesa de Alzira. Presidenta de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.*

## 07\_información colegial

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

## 12\_aula técnica

La pericia caligráfica.

Límites a la determinación de las sanciones a los trabajadores

## 15\_noticias sociolaborales

## 16\_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

## 22\_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

## 22\_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de  
Graduados Sociales de Valencia

### Consejo de Redacción

**Presidente:** Ricardo Gabaldón Gabaldón

**Directora:** Carmen Pleite Broseta

**Subdirector:** Óscar Martorell Tronchoni

**Jefe de Redacción:** Rafa Lupión Ruiz

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

**Gerente:** Pablo Pernas Verdugo

**Coordinadora:** Mada Rivas Rausell

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

**Impresión:** www.ipigrafica.com

**Depósito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita.**

## Responsabilidad Civil Profesional



# Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



## Elena Bastidas

Alcaldesa de Alzira

Presidenta de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias

### “Es necesario e inaplazable que el gobierno facilite la liquidez a los ayuntamientos”

**Es usted desde 2007 presidenta de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, ¿qué balance hace de esta etapa?**

Muy positivo. Se han llevado a término proyectos que ya estaban en marcha desde la Federación y se han emprendido otros muy ilusionantes para nuestros municipios. Aunque el mayor reto lo ha supuesto el adaptarse a esta época de crisis económica que atenaza a todas nuestras entidades locales. De modo, que no nos dormimos en los laureles, conscientes de lo mucho que queda por hacer.

**¿Qué ha cambiado en este tiempo?, ¿Qué encontró y que hay ahora?**

Como he apuntado antes, el mayor cambio lo ha supuesto la velocidad con que la crisis ha ido transformando la realidad cotidiana de nuestros municipios. Cada vez con menos presupuesto, con recorte de algunas competencias y asunción de otras nuevas. La Ley 27/2013 de Racionalización y Sos-

tenibilidad de la Administración Local aborda un nuevo régimen local, con mayores garantías de sostenibilidad y eficacia que persigue la continuidad de la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos. Ha habido que hacer un enorme esfuerzo por parte de todos, y creo que se ha hecho con honestidad y valentía.

Cuando llegué a la FVMP ya era mucho lo que se había trabajado por el municipalismo valenciano, asentando las bases de la buena gobernanza, con una labor de proyectos, propuestas y asesoramiento por parte de la Federación a nuestras entidades asociadas, atendiendo, sobre todo y en particular, a aquellos pequeños municipios que carecen de los medios necesarios para llevar adelante algunas de sus inquietudes a nivel municipal. De modo que me encontré unas bases sólidas sobre las que seguir trabajando por el municipalismo valenciano.

En la actualidad, la FVMP se ha tenido que poner al día con las exigencias de modernidad, que se multiplican a tenor del cambio de los tiempos, para una mejor y más eficaz labor de gestión. De este modo se ha ido implantando entre otras cosas, la administración electrónica en los municipios, lo cual ha agilizado muchísimo los trámites de gestión. Igualmente se han ido proponiendo ordenanzas y firmado convenios de colaboración con diferentes entidades, siempre atendiendo al beneficio y bienestar que éstos pudiesen proporcionar a los ciudadanos. Igualmente se han reforzado las ya sólidas relaciones con los organismos superiores en atención a dotar de más fuerza y contundencia a las reivindicaciones de nuestros municipios, así como se han realizado muchos cursos de formación para el personal de la administración local...

### ¿Cuáles son sus próximos proyectos al frente de la institución?

En mi opinión, creo que el proyecto más urgente es el que atañe a la financiación local. Es absolutamente necesario e inaplazable que el gobierno facilite la liquidez a los ayuntamientos para que éstos puedan hacer frente a la gestión en estos tiempos tan duros. Me consideraría satisfecha y, desde luego, como alcaldesa, muy afortunada si se consiguiese salvar este tremendo escollo de la financiación y se pudiese proporcionar a todas nuestras entidades locales el dinero que, básicamente ya se les debe para hacer frente, en la medida de lo posible, a sus deudas, en el caso de que las hayan contraído.

### Como presidenta del municipalismo valenciano, ¿qué pulso toma a nuestros municipios?, ¿cuáles son las principales preocupaciones?

Ciertamente el panorama municipal actual no puede afirmarse que sea muy halagüeño. Y, aún a pesar de la insuficiencia

financiera crónica de las entidades locales, una vez más los Gobiernos Locales han reducido su deuda en 625 millones de euros en el primer trimestre de 2014, según el último Boletín Estadístico del Banco de España publicado hoy. Con estas cifras la deuda local se sitúa en el objetivo del 4% del PIB previsto por el Gobierno para 2014.

La Administración Local, como ya ocurriera en los últimos periodos analizados, es la única de las tres Administraciones que ha reducido su deuda respecto al trimestre anterior y también con relación al mismo período de 2013.

Lejos ya de los grandes proyectos, las preocupaciones actuales van desde lo más prosaico (afrontar el pago de los recibos de luz, agua, proveedores... del ayuntamiento) a las más sangrantes situaciones que nos transmiten los ciudadanos en materia de educación, sanidad, trabajo, vivienda y bienestar social, las cuales tratamos de paliar con los escasos mecanismos que tenemos a nuestro alcance, en forma de subvenciones, ayudas y colaboración con otros organismos.

### La administración local es la más cercana porque tiene un contacto más directo con el ciudadano, por lo tanto será la primera en notar que la recuperación económica llega a pie de calle, ¿empieza ya a notar el adiós a la crisis o cree que aún tardará en llegar?

Sería demasiado triunfalista si calificara el momento actual como un "adiós a la crisis". Creo que estamos en el momento de "algo se mueve, se ve horizonte, esperanza"... Pero también es cierto que nuestras entidades locales, en la persona que les representa, nuestros alcaldes y alcaldesas, se desviven diariamente por el bienestar de los vecinos y por aportar soluciones. ¿Quién en estos tiempos no desea gobernar un municipio en el que, al menos estén cubiertas las



Acto de inauguración del SMAC de Alzira



## 6\_entrevista

necesidades básicas y aportar a los vecinos calidad de vida ciudadana? Aunque es cierto que en muchas ocasiones estas acciones emprendidas pasan desapercibidas debido a la gravedad de los problemas o, simplemente, a la poca publicidad que se les otorga, ya que se es considerado como una acción más de buena gobernanza.

Lo que tampoco soy es derrotista y no creo en absoluto que se tenga de adoptar una postura pasiva o derrotista ¿Para qué estamos entonces los alcaldes? Por mi parte, desde la FVMP estoy dispuesta a seguir defendiendo los intereses municipales, a escuchar las inquietudes que desde diferentes organismos nos transmiten y poner en marcha los mecanismos necesarios para aportar las soluciones posibles a estos problemas. Nuestro trabajo de alcaldes comporta una enorme vocación de servicio público y en ello estamos diariamente dejándonos la piel. Yo, como representante del municipalismo valenciano estoy comprometida con todos esos hombres y mujeres que desde sus ayuntamientos, pelean por el bienestar de sus ciudadanos, por defender sus intereses y sus inquietudes. Que el fin de esta crisis nos sorprenda trabajando siempre, no lamentándonos.

Es usted alcaldesa de Alzira donde recientemente se ha instalado una sede del SMAC a iniciativa del Colegio Ofi-

cial de Graduados Sociales de Valencia, ¿qué importancia da a este convenio?

Mucha. Estamos ante la primera experiencia de este tipo en toda España. Es un convenio que no solo beneficia a Alzira sino a toda nuestra comarca. Se evitan desplazamientos que el ciudadano ha de pagar de su bolsillo y, además, al descentralizar, se evitan acumulaciones, todo es más rápido ya que agiliza procesos y plazos laborales. Desde Recursos Humanos del ayuntamiento y el departamento IDEA junto a los profesionales, Graduados Sociales, se está realizando un trabajo eficaz y sobre todo cercano.

¿Qué opinión tiene de los Graduados Sociales?, ¿Qué papel les otorga en el momento actual?

Conozco y trabajo con compañeros que vienen de ese ámbito profesional y estoy al corriente de la labor que se realiza. Destacar que, como en otros ámbitos, la situación de crisis con los litigios laborales, expedientes de regulación de empleo, reestructuración de empresas... hace que tengan mayor protagonismo y sea clave su profesionalidad, su sensibilidad. Confiemos en que en esta etapa que va, desde mi punto de vista, hacia una consolidación de la recuperación económica sea su aportación a la creación de nuevas empresas su actividad más destacada./RL



Excmo. Colegio Oficial  
Graduados Sociales Valencia

# OFERTA ESPECIAL CERTIFICADOS MÉDICOS

**Renovación  
del permiso  
de conducir**

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

**Presentar Carnet Colegiado**



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

**25%  
descuento**



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

**CERTIFICADOS MÉDICOS**

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

**SERVICIOS ESPECIALES**

Pruebas de Esfuerzo  
Electrocardiogramas  
Espirometrías

**Cita previa en  
[www.ipmt.es](http://www.ipmt.es)  
96 3623278**

## Julio

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

4 de Julio

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar\*\*\*\*\* (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)

**Excma. Sra. D<sup>a</sup>. Rosa M<sup>a</sup>. Virolés Piñol**, *Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo.*



## Noviembre

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

14 de Noviembre

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar\*\*\*\*\* (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)

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



## Septiembre

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

19 de Septiembre

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar\*\*\*\*\* (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)

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



## Diciembre

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

12 de Diciembre

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar\*\*\*\*\* (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)

PONENTE:

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



## Octubre

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

17 de Octubre

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar\*\*\*\*\* (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)

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



Próximamente \* actividades formativas

# 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

#### **COTIZACIÓN SEGURO COLECTIVO**

Existen convenios colectivos que establecen seguros indemnizatorios en caso de muerte o incapacidad producidas por un accidente de trabajo. Las primas las paga la empresa. En estos casos se debe cotizar a cada trabajador su parte de prima? ¿Se cotiza en el momento en que a la empresa se le cargue la prima de seguro? ¿Existe algún reglamento específico de como se debe de cotizar estas primas de seguro?

### RESPUESTA 1

No existe un reglamento específico por lo que habrá que aplicar las normas generales, actuando igual que cuando se cotiza por conceptos retributivos de devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico y que vayan a pagarse durante el año en curso.

Para calcular a cada trabajador la parte de la prima del seguro que le corresponde cotizar, primero se determina la cuantía anual de dicha prima entre los doce meses del año, y posteriormente se prorratea la prima mensual entre el número de trabajadores que se encuentren en alta en la empresa en el mes correspondiente

### PREGUNTA 2

#### **COMPLEMENTO SALARIO POR ENFERMEDAD**

Una trabajadora en situación de I.T. por enfermedad común que no tiene cubierto el periodo de carencia para tener derecho al cobro de la prestación.

El convenio colectivo por el que se rige la empresa es el de sanidad privada, que establece en su art. 33 unos complementos a cargo de la empresa en caso de I.T.

Está la empresa obligada a pagar dicho complemento en este caso?

### RESPUESTA 2

Esos complementos se rigen por lo establecido en el convenio.

Pudiera pensarse que aunque la seguridad social no pague prestación, la empresa debería abonar el complemento previsto en el porcentaje que a ella corresponde, no, por supuesto lo que no paga la seguridad social.

Ahora bien encontramos un argumento para sostener lo contrario. El art. 33 del convenio citado, al final del citado artículo señala que la duración del abono de estos complementos será equivalente al tiempo durante el que la seguridad social abone al trabajador la prestación por enfermedad o accidente; en consecuencia si ese abono no se produce podría sostenerse que tampoco procede el complemento.

La duda que subsiste es si ese párrafo se refiere a todo lo establecido en el art. 33 o solamente al complemento previsto en el número 2º, es decir al complemento hasta el 100%, lo que no queda claro, aunque podría argumentarse en contra de la empresa que el párrafo 1º alude a complemento en los 3 primeros días de baja en los que puede no haber prestación de la seguridad social.

También cabe que el órgano judicial entienda que sería una situación de enriquecimiento injusto que la empresa no abonase el complemento por el simple hecho de que la seguridad social no pague su parte.

Frente a eso si la empresa quiere no pagar podría acogerse a la regulación literal del convenio entendiéndose que el citado condicionante afecta a todo el art. 33 del convenio y que, por tanto, si no hay prestación de la seguridad social tampoco hay complemento de la misma.

### PREGUNTA 3

#### **NOVACION CONTRATO**

Tengo una empresa que por su actividad necesita tener contratado un trabajador a tiempo parcial medio año, y a tiempo completo el otro medio año. El convenio colectivo no dice nada al respecto, el trabajador está conforme. Puedo realizar contrato indefinido a tiempo parcial y añadir cláusula que diga que trabajará 6m a tiempo parcial y 6m a tiempo completo. Cabría también la posibilidad de firmar pacto de horas complementarias para el periodo en que preste servicios a tiempo parcial?

### RESPUESTA 3

La situación es absolutamente legal y la puede realizar en un único contrato a tiempo parcial al 75% de la jornada o el porcentaje que resulte, señalando que el trabajador trabajará durante 6 meses del año la jornada completa y los 6 meses restantes la jornada menor que desee (si fuese el 50%, el porcentaje total del contrato sería el 75% que como ejemplo le poníamos).

Hay que tener en cuenta que la reducción del tiempo parcial puede ser en cómputo anual que sería el caso.

Por supuesto puede realizar pacto de horas complementarias ya que el contrato en promedio supera la jornada de 10 horas semanales. En todo caso recuerde que entre la jornada pactada y las horas complementarias que se realicen no puede llegarse a la jornada completa pues entonces no sería un trabajador a tiempo parcial.

### PREGUNTA 4

#### **IMPAGO DE INDEMNIZACIÓN Y VACACIONES**

A un empleado de un Hotel se le ceso por fin del contrato de duración determinada. No se le abono, nada más que el salario hasta la fecha de la baja y no las vacaciones ni la indemnización por finalización del contrato temporal. La situación se encuentra en el Juzgado nº 3 de ejecuciones. Tenemos conocimiento de que ahora ese mismo Hotel lo anuncia una cadena hostelera. ¿Se puede ampliar la demanda a esta cadena?

### RESPUESTA 4

Si el asunto se encuentra ya en ejecución, como parece, es posible ampliar la ejecución contra cualquier nuevo deudor, siempre que ello haya sido por hechos posteriores a la constitución del título ejecutivo, art. 240 LJS (en su caso se tramitaría el incidente previsto en el art. 238 LJS). Puede, pues, solicitarse del Juzgado que amplíe la ejecución al posible sucesor en la empresa.



## EL COLEGIO OFRECE PRUEBAS GRATUITAS DE SUS SERVICIOS TELEMÁTICOS ON-LINE

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ofrece una prueba gratuita de sus múltiples servicios a los colegiados que no están dados de alta en el portal Cograsova. Gracias al trabajo desarrollado a lo largo de estos años, se ha logrado componer un amplio abanico de posibilidades con el objetivo de ofrecer una asistencia completa y ágil a los colegiados.

Son especialmente relevantes los servicios informáticos que se ofrecen a través de la Web, [www.cograsova.es](http://www.cograsova.es), y que son reconocidos y valorados a nivel nacional por otros Colegios de Graduados Sociales, así como por miembros de otros colectivos profesionales, ya que no tienen parangón en relación con los servicios que se prestan en otras Corporaciones Profesionales.

Se puede tener acceso a través del Área de Colegiados de la página web a las Bases de Datos gratuitas de Westlaw, de

Aranzadi, y Sepin, y Asesorías on-line de laboral y fiscal, donde Catedráticos y Profesores de la Universidad de Valencia, así como profesionales de reconocido prestigio dan solución de forma inmediata a los problemas que se plantean en la práctica profesional. Los contenidos en este espacio, se encuentran a la disposición de los colegiados por un importe muy inferior al que acceden otros profesionales, y todo ello, debido a la intermediación del colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, que ha suscrito distintos Convenios de Colaboración con varias Entidades, a fin de dotar de las mejores herramientas a sus profesionales al mínimo coste, siendo el Colegio el que asume la diferencia en cuanto a su coste real.

Para ampliar información así como para obtener una clave gratuita durante una semana se puede llamar a Secretaría del Colegio o enviar un e-mail a [colegio@cograsova.es](mailto:colegio@cograsova.es)

### Curso

#### TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES



Del 6 al 15 de mayo se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el 34º curso de Tributación Fiscal para profesionales organizado por el Colegio con la colaboración del Banco Sabadell.

Como ponentes actuaron Miguel Ángel Andreu López, Jefe de la Dependencia Regional de Gestión Tributaria de la Agencia Tributaria en Valencia y José Francisco Calvo Monleón, Administrador de la AEAT de Valencia. La inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

### Desayunos de Trabajo

#### LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES



El pasado 9 de mayo se celebró en la Sala de Juntas del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el 5º Desayuno de Trabajo de 2014 para abordar temas de interés en la actualidad jurídica-laboral. En esta ocasión se trató la libertad sindical y las garantías y derechos fundamentales en las Elecciones Sindicales.

La ponente de la jornada, organizada por el Colegio con la colaboración de Academia La Glorieta, fue la Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo, M<sup>ra</sup> Luisa Segoviano. El desayuno fue inaugurado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

### Jornada

#### FACEBOOK PARA LOS NEGOCIOS



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 12 de mayo una jornada sobre la red social Facebook y su aplicación para los negocios. El ponente fue Álvaro Valladares Escutia, Consultor, docente y conferenciante de Marketing y Formación Online, Social Media Monitoring, Habilidades Directivas y Emprendedurismo para organizaciones empresariales y escuelas de negocio, CEO en Trendbusters, y Responsable de Marketing y formación en Oreste Social Media.

La inauguración corrió a cargo de Carlos Hernández, Director del IVES.

### Jornada

#### NOVEDADES EN LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL



El Salón de Actos de Cajamar acogió el pasado 16 de mayo una jornada sobre las novedades en la base de cotización a la Seguridad Social.

La jornada fue organizada por el Colegio con la colaboración de Activa Mutua. Los ponentes fueron Miguel A. Segovia Cañales, Jefe Provincial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y José Manuel Mora. La jornada fue inaugurada por José Molina, Vicepresidente 2º del Colegio.

### Doctrina al día

#### JURISPRUDENCIA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LO SOCIAL

El pasado 13 de mayo, en horario de 16,30 a 19,30 h. se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia una jornada, organizada por el Colegio con la colaboración del Grupo Glorieta, para repasar la última doctrina y jurisprudencia de los Juzgados y Tribunales en el Orden Jurisdiccional Social.

Los ponentes fueron Miguel Ángel Beltrán Aleu, Magistrado – Coordinador del Juzgado de lo Social número 1 de Valencia, José Ramón Hernández Dols, Magistrado del Juzgado de lo Social número 12 de Valencia y Sagrario Plaza Golvano, Secretaria del Juzgado de lo Social número 15 de Valencia.

La inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia Ricardo Gabaldón.



## Jornada

### NOVEDADES TRIBUTARIAS EN MATERIA DE IMPUESTOS CEDIDOS

El pasado 22 de mayo se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia una jornada sobre novedades tributarias en materia de impuestos cedidos organizada por el Colegio.

La ponente fue Consuelo de Rojas Zabala, Jefa de Sección de Sucesiones, Donaciones y Patrimonio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

La jornada fue inaugurada por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.



## Jornada Técnica en Gandía

### JURISPRUDENCIA SOBRE LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES Y NUEVOS SERVICIOS DEL SERVEF

El 23 de mayo se llevó a cabo en la Casa de la Cultura de Marqués González de Quirós de Gandía una Jornada Técnica para analizar las últimas Reformas Laborales, los nuevos servicios del SERVEF y otras cuestiones de interés.

La jornada contó como ponentes con Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Gemma Fabregat Monfort, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Adolfo Terrasa del Rincón, Técnico de Empleo-SERVEF y Dolores Panach Gil, Técnico de Empleo-SERVEF.


La charla, organizada por el Colegio con la colaboración de Academia La Glorieta, Activa Mutua, la Asociación de Oficinas y Despachos y el SERVEF, fue inaugurada por el Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.



### SERVICIO DE TOGAS PARA EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

El Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia quiere comunicar a sus colegiados que existe un servicio de togas a la disposición de quienes la necesiten para asistir al Tribunal Superior de Justicia. Esta toga se encuentra a disposición de los colegiados en la sede colegial del número 4 de la calle Grabador Esteve.

El Colegio, de esta manera, reafirma su compromiso con el buen servicio para sus colegiados.



**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**



# LA PERICIA CALIGRÁFICA



Ana Tur

Vocal de la Junta de Gobierno del Colegio  
Graduado Social  
Perito Calígrafo - Master en Pericia Caligráfica  
Máster en Mediación

Aunque ha sido y es habitual en nuestra profesión contar con el apoyo de distintos Peritos (bien es conocido por todos, una pericial contable, médica, detectives privados...) En los últimos tiempos está tomando un claro protagonismo el Perito Calígrafo.

La prueba Pericial Caligráfica, consiste en un Informe que, utilizando un conjunto de técnicas grafológicas y mediante el uso de distintos medios ópticos y de iluminación, se puede dictaminar si un documento es o no auténtico, si ha podido sufrir algún tipo de alteración, y/o determinar la identidad del autor.

Respecto a las técnicas grafológicas, estudiamos la escritura basándola en cuatro pilares que se relacionan entre sí: **el espacio, la forma, el movimiento el trazo**. La forma es, precisamente, lo más consciente y lo que el falsario puede cambiar con más facilidad, pero es totalmente imposible mantener la atención en todos los aspectos a la vez. Por lo tanto, la huella realizada corresponde no solo a un apoyo específico y a una determinada forma de sujetar el útil, sino que depende también del funcionamiento de los distintos músculos y conexiones nerviosas que intervienen en la realización de la escritura.

Con el conocimiento de estos cuatro grandes, más las técnicas propias de las pericias y el conocimiento concerniente a la **DOCUMENTOSCOPIA**, complemento indispensable para cualquier profesional del ramo, el perito podrá ver si el material cuestionado corresponde o no a la mano de la persona a la que se atribuye, si ha sido objeto de falsificación, o bien si el documento ha sido manipulado.

No es tarea fácil el determinar la autoría de una escritura/firma, ya que no depende si "se parecen o no", puesto que cualquier falsificador reproducirá de la mejor forma posible la estructura y forma. Igualmente existe el Autofalsificador, que es aquel que modifica su propia escritura/firma con el fin de que no se le atribuya y por lo que intentará modificar al máximo sus rasgos. Tanto en uno como en otro caso, será imposible, ya que *'nadie puede disimular simultáneamente todos los elementos de su escritura, ni siquiera la mitad de ellos'* (**Robert Saudek**).

El Perito estará siempre pendiente de conocer todas las novedades e instrumentos que salen al mercado: impresoras e instrumentos de reproducción de distintas resoluciones, ya que cada día existen falsificaciones mejor realizadas.

También son muchos los instrumentos y cada día más sofisticados de los que se sirve el perito y en función del objeto a peritar, utilizará unos u otros. Se sirve de distintos medios de iluminación: Luz ultravioleta, luz fría e infrarroja; y de óptica: lupas de diferentes aumentos, microscopio, escáner, negatoscopio, cámara de fotos y el Videospectro.

Este último es el más innovador e interesante, ya que lleva incorporado todo el sistema de iluminación que permite el examen documental y en un amplio marco del espectro lumínico. Lleva incorporada la luz infrarroja, ultravioleta y a su vez en dirección coaxial, lateral y diascópica, permitiéndose detectar cualquier alteración en los Documentos o grafismos. Asimismo tiene un sistema de tratamiento de la imagen que

permite dictaminar cuestiones que hasta ahora eran difíciles de ver y mucho más de probar : superposición de formas, análisis comparativos, detección de falsedades o alteraciones en documentos, revelación de tachados, etc; y ésta prueba fotográfica será IRREFUTABLE en un Informe y para un Juzgado.

Es conveniente saber cuando se precisa de un Técnico para realizar un Informe Calígrafo, ya que por desconocimiento muchas veces no se solicita, cuando es, en determinados casos, determinante en un procedimiento judicial.

Con un Dictamen Pericial Caligráfico podemos identificar:

- Firmas (en Contratos, Nóminas, Cheques, Certificados en general para cualquier tipo de ausencias, etc.).
- Escrituras manuscritas (Ceses en la empresa, Escritos, Finiquitos, Documentos contables, etc.)
- Alteraciones en un documento, añadidos, enmiendas, tachaduras, correcciones, lavados o borrados químicos, etc.
- Anónimos, Pintadas en muros, paredes, coches, etc.
- Firma en Blanco, es decir, comprobar si la firma ha sido realizada con anterioridad a un escrito.
- Comprobación en la superposición de trazos, posibilidad de verificar que grafismo fue hecho en primer lugar.
- Documentos efectuados mediante máquina de escribir, impresoras, scanner, fotocopidora o cualquier otro sistema de impresión y si fueron objeto de manipulación y falsificación.
- Sellos de caucho y en seco.
- Contrapericiales.

En la Jurisdicción Social, estas periciales son muchas veces determinantes para demostrar la Procedencia o no de un Despido, Sanciones, etc. con pruebas documentales que se niegan o falsifican, para Impugnación de Finiquitos, cuando los mismos han sido firmados con anterioridad a la fecha real del cese, o estos han sido realizados mediante firma en blanco.

Dado que en los Juzgados de lo Social la prueba pericial se puede presentar en el propio acto de la vista, es interesante siempre aportar un Informe Caligráfico para defender cualquier Documento o Grafismo del que tengamos la mínima duda que no sea reconocido, así como que comparezca el Perito en el Juicio para ratificación, ya que de no hacerlo y necesitarse dicho Informe, tan solo cabría solicitar la suspensión del Juicio, y dependería del criterio del juzgador el hacerse o no.

A ello hay que añadir que, han sido muchas las veces que ante la contundencia de un Dictamen, el falsificador o persona no favorecida en el mismo, reconoce su culpabilidad y finaliza el procedimiento judicial con el fin de evitar riesgos mayores.

Para concluir. Detrás de cada pericial caligráfica hay un problema que afecta seriamente a unas personas. Éstas merecen la asistencia de un técnico, de un profesional cualificado, capaz de resolverlo de forma objetiva y fundamentada. **/RL**

# LÍMITES A LA DETERMINACIÓN DE LAS SANCIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo extraído del estudio jurídico incluido en *Checkpoint Laboral "Faltas y sanciones: La sanción disciplinaria"*

## 3.1. El margen de discrecionalidad empresarial en la imposición de la sanción

En principio, el art. 58 ET está regulando una facultad, no una obligación de sancionar. No obstante, en algunos casos la obligación de sancionar puede venirle impuesta al empresario por las consecuencias que asume respecto de las conductas infractoras de los trabajadores (art. 58 ET). En este sentido, se puede adelantar ya que el empresario, por ejemplo, incurrirá en la infracción tipificada en el art. 8.13 LISOS si no adopta las medidas de prevención y represión necesarias para asegurar el cese de una conducta de acoso sexual sufrida por un empleado en el ámbito de trabajo (art. 8.13 LISOS).

Una segunda cuestión es el margen de discrecionalidad que disfruta el empresario al elegir la sanción a imponer. Parece claro que corresponde al empresario elegir, dentro de las posibilidades que le ofrece el convenio, la sanción más adecuada a la infracción cometida siempre que respete la necesaria proporcionalidad que ha de existir entre la gravedad de la falta y la de la sanción. Por lo tanto, «la facultad de elección entre las sanciones previstas para cada grado de falta es exclusiva del empresario, quedando limitada la fiscalización judicial al grado de ésta» (STS 11-10-1993 [RJ 1993, 9065] ; STS 13-11-2000 [RJ 2000, 9688]). En algún caso, el convenio permite expresamente que la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, aplique una sanción prevista para tipos de inferior gravedad que el cometido, sin que tal disminución en la sanción implique variación en la calificación de la falta.

## 3.2. Efectos de la eventual tolerancia empresarial

Un dato que afecta o puede limitar el margen de discrecionalidad empresarial en la decisión sancionadora de una determinada infracción es la actitud empresarial hacia infracciones previas, similares, cometidas por el mismo trabajador o por otros trabajadores de la empresa. En concreto, la tolerancia empresarial previa ante un mismo incumplimiento puede entenderse como una aceptación o consentimiento tácito de tal desviado proceder.

Ahora bien, «la debilidad o falta de energía sancionadora» no encajaría en esa aceptación cuando haya habido «reiteradas órdenes por escrito exigiendo el cumplimiento de lo pactado» (STSJ Castilla y León 21-7-1998 [AS 1998, 3666]).

En definitiva, «el uso de la facultad sancionadora ha de verificarse sin desconocer los principios de buena fe que rigen la relación de trabajo», y esa buena fe se quebranta si por tolerancia empresarial se crea una apariencia de permisividad en el seguimiento de las normas que rigen la actividad en la empresa.

## 3.3. La necesaria proporcionalidad

Tal y como se deduce del art. 58 ET y ha interpretado la jurisprudencia, es necesaria una perfecta proporcionalidad y adecuación entre la sanción que se impone y la gravedad de la falta cometida. Por ello, el empresario que quiera sancionar un determinado comportamiento deberá analizar los hechos en su realidad, momento y efectos, con consideración del trabajo al que afectan y de la personalidad del trabajador al que se imputan, con el fin de obtener así esa adecuación entre el hecho, la persona y la sanción (STS 30-1-1981 [RJ 1981, 570] ; STS 18-5-1990 [RJ 1990, 4356] ; STS 29-6-1990 [RJ 1990, 5544]).

## 3.4. Sanciones prohibidas

Dentro de las escuetas previsiones del art. 58 ET está la prohibición de imponer como sanciones la multa de haber, la minoración del derecho de vacaciones o de cualquier otro derecho de descanso del trabajador.

Por lo que se refiere a la multa de haber, ha de tenerse en cuenta que no siempre que el empresario detrae una cantidad de dinero por razones disciplinarias o que impone una sanción que supone una minoración salarial estamos necesariamente ante una sanción prohibida (STS 13-11-1987 [RJ 1987, 7868] ; STS 15-10-1990 [RJ 1990, 7685]). Tampoco debe considerarse multa de haber la privación de premio o recompensa por los servicios, en tanto no tiene carácter salarial (STS 6-7-1994 [RJ 1994, 6342]). Sólo hay multa de haber cuando el empresario exige conjuntamente

## 14\_aula técnica

trabajo efectivo y la satisfacción de una cantidad de dinero por un incumplimiento. Con todo, la multa de haber sí está admitida como sanción para los deportistas profesionales (art. 17.1 RD 1006/1985).

Por lo que se refiere al resto de sanciones prohibidas, se trata de excluir aquellas sanciones que supongan privar o reducir sin más el derecho de vacaciones anuales regulado en el art. 38 ET, o alguno de los derechos a descansos, fiestas y permisos previstos en el art. 37 ET. Otra cuestión distinta y no siempre pacífica es que la imposición de las distintas sanciones puede acarrear efectos negativos sobre estos derechos al descanso. En concreto, en alguna sentencia se ha admitido que una suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias pueda traer como consecuencia una reducción de período de vacaciones a que tenga derecho el trabajador. Se considera que es un efecto secundario que no tiene propiamente carácter sancionador, consecuencia de la reducción de la prestación de servicios, se entiende que voluntaria.

Aunque no lo diga expresamente la Ley, la doctrina de los Tribunales ha incluido entre las sanciones prohibidas la pérdida de categoría profesional, al entender que vulnera el derecho a la promoción profesional y al implicar una minoración de salarios.

### 3.5. Obligado respeto a los derechos del trabajador

En principio el empresario no ejercerá legítimamente sus facultades sancionadoras si lo hace vulnerando alguno de los derechos constitucionales del trabajador. Además, «la utilización de un derecho fundamental, si el derecho es, de verdad,

reconocible no puede ser objeto de sanción» (STC 11/1981, 8-4-1981 [RTC 1981, 11]).

Pero esta afirmación inicial debe ser matizada: la relación laboral tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la vida humana a los poderes empresariales. En concreto, los derechos fundamentales que pueden verse comprometidos por el ejercicio de los poderes empresariales son la intimidad y consideración debida a su dignidad. Pero no basta con la simple invocación del interés empresarial para comprimir los derechos fundamentales de los trabajadores, será necesario en todo caso una ponderación de los intereses en juego, de manera que para que «los requerimientos de la empresa pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquéllos» derechos han de estar especialmente cualificados por razón de necesidad, que, a su vez, ha de estar acreditada por quien la alega.

### 3.6. Principio «non bis in idem»

La jurisprudencia del TS ha mantenido que el principio non bis in idem, implícito en la Constitución, es aplicable en el Derecho disciplinario del trabajo, teniendo en cuenta la vía analógica en relación con el Derecho penal. La aplicación de este principio no impide, en cambio, la apreciación de reincidencia siempre que haya una nueva conducta infractora que sucede a otra ya sancionada. En estos casos no hay pluralidad punitiva sino agravamiento de la calificación de la infracción. La aplicación del principio tampoco impide que le sea exigida responsabilidad al trabajador por los mismos hechos en órdenes distintos, cuando hay más de un bien jurídico lesionado./RL

**NOSOTROS** les protegemos

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

Adaptando tu empresa a la Ley de Protección de Datos

Además incluimos servicios de

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

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

**PROD ASVA**



### Báñez dice que antes de la reforma el paro crecía a un ritmo del 12,5% mensual y hoy se reduce más de un 6%

Durante la clausura del V Congreso Aranzadi Social sobre la aplicación práctica de la reforma laboral, la ministra de Empleo señaló que la reforma laboral fue reforma “de calado y equilibrada”, que tenía dos grandes objetivos: salvar el mayor número de empleos mediante la flexibilidad mientras España estaba en recesión y que el crecimiento se tradujese cuanto antes en creación neta de empleo. Por esto era necesario “ofrecer a los trabajadores y las empresas medidas alternativas al despido”.

En esta línea, recordó que después de la reforma seis de cada diez convenios negociados pacta una ultraactividad de uno o dos años, pero los cuatro restantes mantienen la ultraactividad indefinida, lo que demuestra que “el pacto entre las partes se preserva”. Asimismo, remarcó que desde 2012 las inaplicaciones del convenio colectivo se han convertido en un “elemento de freno de la destrucción de empleo”. Además, señaló que gracias a la tarifa plana se han creado 70.000 empleos indefinidos, y que uno de cada cuatro contratos indefinidos se ha acogido a esta medida.

Para la titular de la cartera de Empleo, las cifras demuestran que se ha producido “un cambio estructural en el mercado de trabajo en España” y aunque reconoció que “aún queda camino por recorrer, podemos afirmar que la situación del mercado de trabajo ha cambiado para bien”.

### El Gobierno recupera las bonificaciones a la Seguridad Social del personal investigador

En el BOE del pasado 14 de junio se publicó el Real Decreto por el que se recuperarán las bonificaciones pendientes a la Seguridad Social para el personal investigador contempladas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2013

La secretaria de Estado de I+D+I, Carmen Vela, ha explicado que ésta es una de las medidas que permiten “tener motivos para ver el futuro con un moderado optimismo” y que llevará “alegría” a algunas empresas porque “revertirá en nuevas contrataciones”. Las Bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social respecto al personal investigador, por actividades de I+D+I, son un incentivo consistente en una bonificación del 40 por ciento en las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes respecto del personal investigador. Este incentivo es incompatible para el personal cuya contratación para actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica esté explícitamente subvencionada o financiada con fondos públicos, siempre que dicha financiación incluya también las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Además, la bonificación en la cotización que regula este real decreto será plenamente compatible con la aplicación del régimen de deducción por actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica establecida en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, únicamente para las PYMES intensivas en I+D+I reconocidas como tal por el Ministerio de Economía y Competitividad mediante el sello oficial de “Pyme innovadora”.

En el resto de los casos, serán compatibles las deducciones y las bonificaciones siempre que no se

apliquen sobre el mismo investigador. Por lo tanto será compatible la aplicación por una misma empresa de bonificaciones sobre investigadores que, con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo en la empresa, participen en proyectos de investigación y desarrollo e innovación tecnológica junto con la de deducciones por otros investigadores por los que la empresa, en ese caso, desee deducirse.

### Los accidentes mortales aumentan un 8,8% en el primer trimestre

Un total de 148 trabajadores fallecieron en accidente laboral en los tres primeros meses del año, doce más que en igual periodo de 2013, lo que supone un aumento en términos relativos del 8,8%, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

De estos fallecimientos, un total de 116 se produjeron durante la jornada de trabajo, y los 32 accidentes mortales restantes fueron “in itinere”.

Por sectores, en el sector servicios fallecieron 56 trabajadores hasta marzo (-18,8%), en la industria se produjeron 25 accidentes mortales (+31,6%); en la construcción murieron 20 trabajadores (+42,9%), y en la agricultura perdieron la vida 15 trabajadores, los mismos que en el primer trimestre de 2013.

### La firma digital de contratos laborales agiliza la creación de empleo

Manpower ha cumplido un año y medio trabajando con la tecnología de la española edatalia.com para la firma electrónica masiva y la firma digital manuscrita de contratos laborales. Más de medio millón de estos contratos se han formalizado ya en este tiempo y gozan de plena legalidad, incluso superando los estándares de validez exigidos por las autoridades.

Mientras que el paro amenaza con convertirse en un mal endémico en España, las nuevas tecnologías nos proporcionan algunas herramientas sumamente eficaces y rápidas que agilizan la creación de empleo y que cuentan con toda la validez legal necesaria, e incluso superior a la exigida por la normativa vigente. Dos de estas herramientas, la firma electrónica (DNe y similares) y la firma digitalizada manuscrita, se están revelando así como estratégicas y vitales a muy corto plazo, si es que no lo son ya.

### Nuevo procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido

A la vista de que el procedimiento que regía la tramitación y resolución de las reclamaciones al Estado por los salarios de tramitación era demasiado complejo y poco eficaz, (intervenían en él diversos órganos de distinto ámbito territorial que dilataban innecesariamente la tramitación y el cobro de las cantidades reconocidas), se ha dictado el Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, que establece una nueva regulación del procedimiento, adaptada a la normativa actual, que permite la resolución de las reclamaciones y, en su caso, el abono de las cantidades en un tiempo razonable.

Para ello, se modifican tanto el Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre, como el Real Decreto 453/2012, de 5 de marzo, para atribuir, por un lado, a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno la competencia para instruir y emitir la propuesta de resolución de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación, y, por el otro, a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia la competencia para resolver y, en su caso, efectuar el correspondiente pago derivado de tales

reclamaciones.

Por lo que se refiere al procedimiento en sí, estarán **legitimados** para presentar la reclamación, tanto el empresario que, habiendo readmitido al trabajador despedido con carácter improcedente, haya pagado los salarios de tramitación, como el propio trabajador despedido, en caso de insolvencia provisional del empresario.

La **reclamación podrá presentarse** en cualquier registro administrativo o mediante el registro electrónico en el plazo de un año desde la firmeza de la sentencia y deberá ir **acompañada de:**

- Copia testimoniada de la demanda de despido, de la sentencia que declare su improcedencia y de la resolución judicial por la que se determine la readmisión del trabajador, o comparecencia al efecto.
- Certificación expedida por la Secretaría del órgano jurisdiccional o Tribunal Superior de Justicia correspondiente, haciendo constar la cronología del procedimiento ante el mismo a efectos del cómputo del tiempo que exceda de los noventa días hábiles.
- Documentación que acredite fehacientemente el pago al trabajador de los salarios que se reclamen, así como certificación original de la Tesorería General de la Seguridad Social relativa a las cuotas ingresadas respecto del trabajador despedido referida al periodo comprendido entre la fecha del despido y la de la notificación de la sentencia.
- Informe de vida laboral del trabajador. En caso de haber prestado servicios para otra empresa en el período de responsabilidad estatal, deberá aportarse documentación acreditativa de los salarios percibidos durante ese período.
- En caso de que quien reclame sea el trabajador de una empresa declarada insolvente, copia testimoniada del auto de insolvencia provisional del empresario, con expresión de la fecha de su firmeza.
- Si el trabajador reclamante lo fuera de una empresa en concurso de acreedores, deberá presentar certificado del administrador concursal en el que éste manifieste tener conocimiento de la reclamación formulada por parte del trabajador, y que éste no ha cobrado cantidad alguna a cargo de la masa del concurso.

La Delegación o Subdelegación del Gobierno emitirá **propuesta de resolución** dentro de los quince días siguientes. La propuesta de resolución, junto con la documentación exigida será remitida a la mayor brevedad posible a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

La Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, notificará la **resolución** que proceda en el plazo de un mes desde la recepción de la propuesta, resolución que pone fin a la vía administrativa, si bien, podrá el interesado demandar ante el órgano jurisdiccional que conoció en la instancia del proceso de despido. Transcurrido el plazo previsto sin que se haya notificado la correspondiente resolución, ésta podrá entenderse desestimada.

Los **expedientes** que estén aún **pendientes de resolución** definitiva a la entrada en vigor del Real Decreto se regularán conforme a lo dispuesto en esta norma, si bien, en aquellos supuestos en que el despido se produjera antes del 12 de febrero de 2012, procederá el reconocimiento de salarios de tramitación tanto en los casos de readmisión como en los que se opte por abonar una indemnización en los supuestos de despido improcedente. [/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

**STS 18/02/14 Casación 74/13.- Pérdidas reiteradas: Despido ajustado a derecho. ITAP y Diputación de Albacete. ITAP es empresa mixta en la que la Diputación de Albacete tiene el 99'98% de las acciones. Es una sociedad mercantil y como tal forma parte del Sector Público, pero no es Administración Pública. Abono de la tasa por los Sindicatos.**

**“OCTAVO.-** En el segundo motivo planteado por el Sindicato CC.OO. al amparo de lo establecido en el artículo 207 e) LRJS, se denuncia la vulneración en la sentencia recurrida de lo previsto en la *Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores* (redacción del RDL 3/2013) y de la Ley (sic) 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Desde las infracciones propuesta en el motivo, se insiste en la nulidad del despido colectivo porque en este caso no se ha aportado documentación relativa a la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de la empresa, partiendo como premisa que resulta de aplicación a la demandada en este caso el párrafo segundo de la referida Disposición Adicional.

Dicha disposición, introducida por la *Disposición Adicional segunda del RDL 3/2012* y aplicable al caso, establecía lo siguiente:

*“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.*

*A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se*

*entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.”.*

Como es sabido, la *Ley 3/2012* en este punto en concreto modificó esa *Disposición Adicional Vigésima* únicamente en la referencia al artículo 3 de la *Ley de Contratos del Sector Público*, que pasó del número primero al segundo, eliminando así lo que probablemente, a decir de la doctrina, fue un mero error. O lo que es lo mismo, se precisó así que las previsiones del párrafo segundo de esa disposición se referían no a todo el sector público, sino a los entes, organismos y entidades que integran la Administración Pública.

Por ello, en el supuesto que examinamos esa diferencia resulta intrascendente, porque la demandada ITAPSA es una sociedad mercantil participada por la Administración, incluida claramente en la *letra d) del artículo 3.1 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre*, Ley de Contratos del Sector Público, razón por la que le resulta aplicable el primer párrafo de esa disposición al no tener la condición, en ningún caso, de Administración Pública.

De esta forma, en ese párrafo primero de la referida Disposición Adicional se establece la regulación, la forma en la que una sociedad como la demandada ha de llevar a cabo un despido colectivo, y así se dice en aquella que ... *se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas”.*

La documentación que habrá de aportarse entonces en el periodo de consultas es la que se desprende de ese precepto, el artículo 51.2 ET, y del Reglamento vigente en aquél momento, el artículo 6 y 8 del RD 801/2011, como efectivamente hizo la empresa demandada, según antes se ha razonado.

En todo caso, conviene precisar desde ahora que las expresiones legales que se contienen en el primer párrafo de la repetida

*Disposición Adicional Vigésima ET* de que los despidos colectivos que comentamos, cuando se lleven a cabo en los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, además de efectuarse en el marco del artículo 51 ET -en este caso- y sus normas de desarrollo, también deberán instrumentarse "... en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas".

Las referencias que en ese texto se contienen a la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera en ningún caso suponen que resulten directamente aplicables a una sociedad mercantil como la demandada, por el hecho evidente de que la misma no forma parte de la Administración Pública, tal y como se desprende de la lectura del número 2 del artículo 3 de la Ley de Contratos del Sector Público, y por el hecho de que el artículo 2.2 de la Ley Orgánica 2/2012, aunque considera a esas entidades públicas empresariales "sector público", solo se sujetan a las normas de la LO que se refieran específicamente a las mismas. Y precisamente en relación con ello, el artículo 11.2 y el 22 de esa norma se refieren específicamente al déficit presupuestario y la manera de actuar ante ello de las Administraciones Públicas, preceptos inaplicables por las razones expresadas a la empresas a las sociedades mercantiles del sector público no incluidas, como es el caso, en el número 2 del artículo 3 de la Ley de Contratos del Sector Público.

No hay entonces previsión legal alguna para que se aporte una documentación de ajuste presupuestario o plan de reequilibrio que fuera exigible a la sociedad demanda en caso de despido colectivo, sin perjuicio de que los principios de prevención o corrección que se contienen es la normativa de estabilidad presupuestaria sean tenidos en cuenta con carácter general como elementos generales de actuación.

El motivo del recurso por tanto, tal y como argumenta el Ministerio Fiscal en su informe, ha de ser rechazado.

**NOVENO.-** En el tercer motivo del recurso formalizado por la representación del Sindicato CC.OO. y en el que se incluye como punto segundo del motivo cuarto de recurso del Comité de Empresa, se denuncia por éste la vulneración por parte de la sentencia recurrida de los Estatutos de la Sociedad demandada, en relación con su régimen económico asumido por la Diputación en el Acuerdo de la Diputación de 4 de abril de 2.000, y del segundo párrafo de la *Disposición Adicional Vigésima ET* y del art. 51 ET en el recurso del Sindicato.

Empezando por éste segundo punto, ya se ha argumentado antes que en el art. 3 de la Ley de Contratos del Sector Público, se enumeran la totalidad de los entes que integran este sector desde la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local, la Administración de la Seguridad Social, los organismos autónomos o las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación pública sea superior al 50 por 100, pasando por las denominadas entidades públicas empresariales.

Y ya dijimos que ITAPSA está incluida en ese primer número del art. 3 de la citada Ley y que por ello no es Administración Pública en sentido técnico, puesto que no está dentro de las previsiones del artículo 3.2, precepto éste con arreglo al que tienen únicamente la consideración de Administraciones Públicas la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración Local, los organismos gestores de la Seguridad Social, los organismos autónomos y las restantes entidades que se relacionan en este precepto, entre las que no están desde luego las sociedades mercantiles de titularidad pública, como la empresa demandada.

El análisis por tanto de la eventual justificación económica del despido colectivo que llevó a cabo la sociedad anónima demanda ha de efectuarse desde la perspectiva del artículo 51 ET, en el que se dice que concurrirá esa causa cuando "de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas". Desde esas previsiones de la norma, la sentencia recurrida analizó la prueba practicada para llegar a la redacción de los hechos probados, sobre los que después se razona ampliamente en los fundamentos de derecho, para concluir que en al año 2009 las pérdidas totales en la empresa ascendieron a 2.404.789,31 euros, parte de las cuales la Diputación hubo de cubrir con 1.973.896,18 euros; en el año 2010 las pérdidas ascendieron a 2.195.985,96 euros, de los que sufragó la Diputación 2.005.272,29, y en el año 2011 las pérdidas ascendieron a 1.738.436,65 euros, haciéndose cargo la Diputación por vía subvención de 1.600.000. Para el año 2012, la Diputación ha aprobado un presupuesto de 1.400.000 euros (no 1.000.000 como se dice erróneamente en la sentencia).

También de la prueba practicada se concluye como hecho no combatido en la sentencia recurrida que los gastos de personal ascendieron a la cantidad de 2.372.428,09 euros lo que supone el 95,10% sobre el total de ingresos y un 123% sobre los ingresos por actividad propia de la entidad demandada, incluyendo el importe de las subvenciones de la Diputación.

Las argumentaciones de los recurrente para negar la realidad de tales pérdidas pasan por la evidencia de que tradicional e históricamente era la Diputación la que por vía de subvención hacía frente al evidente déficit, tal y como se decidió en el Acuerdo del Pleno de la Diputación de 4 de abril de 2.000. Pero ese Acuerdo no solo no es una norma jurídica invocable como infringida en el extraordinario recurso de casación, sino que tampoco es una decisión petrificada en el tiempo o inamovible, sino que es una manifestación de la voluntad colegiada del Órgano susceptible de ser sustituida a por otra, como de hecho ha sucedido cuando en diversos y sucesivos Plenos de la Diputación se han ido minorando las subvenciones en un marco económico y una situación de déficit presupuestario público y notorio a nivel del Estado.

Dicho lo anterior, la forma de contabilizar técnicamente esas subvenciones carece de significado relevante, desde el momento en que en realidad ello se produjo, tal y como se desprende del informe de auditoría del año 2011 y de la certificación de la Intervención General de la Diputación de 24/09/2012, en los ejercicios económicos 2.000-2.007 compensando el saldo siempre nega-



## 18\_jurisprudencia

tivo de del ITAP con las aportaciones ordinarias y extraordinarias vía subvención de la Diputación, que inicialmente no se consideraban contablemente como o ingresos en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, pero que si se contabilizaron de esa manera desde el año 2008, lo que en todo caso no excluye la existencia real del balance negativo en la contabilidad, porque no existe un derecho perpetuo y fijo de que ese déficit del ITAP se deba absorber año tras año con cargo al presupuesto de la Diputación Provincial mediante subvenciones. La expresión de la situación contable de la Sociedad Anónima ha de ser la que se refleje antes de que se aporte la subvención por parte de la Diputación, de la que se desprende el déficit real existente, tal y como razonan los informe técnicos en los que se basó la sentencia recurrida para redactar los hechos probados que, insistimos, no han sido alterados o modificados en el recurso.

La situación económica de “pérdidas” en la empresa demandada ITAP en la forma que ha quedado expresada, equivale también realmente a una insuficiencia o ausencia reiterada de ingresos, lo que condujo a la sentencia recurrida a declarar que el despido colectivo de los 17 trabajadores afectados, con arreglo a lo previsto en el *artículo 51 ET y 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, pronunciamiento que ahora debemos confirmar al desestimar también los últimos motivos de casación analizados en este fundamento de derecho, porque no se produjeron en aquella las infracciones denunciadas en tales motivos, teniendo en cuenta también que esa es la solución que propone el Ministerio Fiscal en su extenso y razonado informe.

Los dos recursos de casación habrán de ser en consecuencia desestimados y confirmada íntegramente la sentencia recurrida, sin que haya lugar a la imposición de costas, de conformidad con lo previsto en el *artículo 235 LRJS*.

**DÉCIMO.-** En un plano diferente, plantea el recurso de casación de la representación del Sindicato una cuestión que por fuerza será ajena a la resolución del mismo por no ser materia de casación, al situarse realmente fuera de su ámbito procesal en fase posterior y distinta de la propia sentencia recurrida.

Nos referimos a la pretensión de que esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo declare ahora como no ajustada a derecho al decisión de la Secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de exigir al Sindicato el abono de la tasa prevista en la Ley de Tasas 10/2012, y RDL 3/2013, o, subsidiariamente, que por la Sala se plantee una cuestión de inconstitucionalidad sobre la incidencia de dicha norma en el ejercicio del derecho al recurso por parte de trabajadores, Sindicatos y beneficiarios de la Seguridad Social.

Tal y como se desprende del *artículo 8 de la norma aplicable en el momento de interponerse el recurso, la Ley 10/2012*, la exigencia de la tasa es competencia del Secretario Judicial, y en este caso consta que el Sindicato que hoy recurre en casación la abonó puntualmente.

Sobre la exigibilidad de la tasa en el ámbito de los recursos de suplicación, casación y casación para la unificación de doctrina, esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo adoptó en 5 de junio de 2.013 un Acuerdo no Jurisdiccional con arreglo al que resulta-

ba inexigible para trabajadores, beneficiarios del sistema público de la Seguridad Social y Sindicatos cuando éstos actuaran en defensa de los derechos o intereses de los trabajadores de las tasas que se contemplan en la Ley 10/2012 y en el RDL 3/2013 en el ámbito de la jurisdicción laboral, y ello con efectos de 22 de noviembre de 2.012, por tener el beneficio de justicia gratuita reconocido en el *artículo 2 d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita*, en redacción dada por el RDL 3/2013, de 22 de febrero.

Por esa razón el problema jurídico suscitado de la eventual inconstitucionalidad de aquellas normas quedó así sometido a un segundo plano, porque para esta Sala, la resolución de los problemas planteados únicamente pasa por la interpretación ordinaria de la Ley, sin necesidad de juicio de constitucionalidad, pues el beneficio que los reclamantes pretenden de no abonar la tasa se reconoce en aplicación o interpretación de la ley ordinaria.

Por último, en el propio *RDL 3/2013 se contiene una norma de extensión de efectos de sus previsiones a las tasas devengadas con anterioridad, cuando en su Disposición transitoria primera establece que en los casos, como en el presente, en que la exención en el abono de las tasas se corresponda con la extensión del beneficio de justicia gratuita, lo será también en relación con el devengo de la tasa judicial devengada conforme a la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, y en esa disposición transitoria se contiene un sistema -ajeno al proceso laboral- de devolución del importe de la tasa que se considere indebidamente abonada”.*

### **STS 12/03/201 RECURSO CUD 1203/13. Despido disciplinario. Inicio del cómputo de prescripción de las faltas cuando el trabajador está en prisión provisional y posteriormente es condenado.**

“Sin embargo, lo verdaderamente relevante para la resolución de este litigio es que esa conclusión jurídica, cuestionable en cualquier caso, olvida que, conforme recoge la propia declaración de hechos probados, las cartas de despido imputaban a los actores el haberse “prevalecido de su condición de empleado para realizar acciones al margen de sus deberes laborales” y esa concreta imputación, además de exceder con mucho de una mera imputación mediática, no puede tratarse aisladamente sino que debe ponerse en relación con la que, reflejada también en los hechos probados, motivó la apertura de los expedientes disciplinarios laborales (haberse “prevalecido [sic] de su condición de empleado para colaborar con una organización delictiva, posibilitando ... la introducción de droga en dependencias de la empresa...”). Luce así con claridad la interrelación de ambos enfoques, el delictivo y el puramente disciplinario, y la razonable conveniencia de esperar a que el primero se esclareciera, e incluso se resolviera por sentencia, para poder tomar cualquier determinación sobre el segundo.

2. Parece evidente que la realización de acciones “al margen de sus deberes laborales”, en el contexto de las detenciones e imputaciones penales en las estaban inmersos los demandantes, sólo podían estar aludiendo a los hechos que el propio expediente disciplinario laboral estaba tratando de depurar, resultando perfectamente razonable que la empresa, incluso desde la mera perspectiva mediática a la que pudieran aludir las cartas de despido, y precisamente para preservar todas las garantías de los traba-

jadores, esperara a que concluyeran las actuaciones penales, aunque no conste que fuera ella quien las hubiera iniciado mediante denuncia o querrela, máxime si, como cabe perfectamente deducir de la declaración de hechos probados, la relación laboral se encontraba suspendida, tal como posibilita el *art. 45.1.g) ET*, tras la comunicación que a esos efectos efectuó a la empleadora el letrado de los actores unos días después de las detenciones.

3. Así pues, en primer lugar, resulta plenamente aplicable en este sentido la doctrina jurisprudencial (*TS 25-10-2005*) a la que alude la sentencia de contraste en su último fundamento jurídico, por más que la verdadera doctrina al respecto haya sido establecida en realidad, visto que la anteriormente mencionada es un sentencia de falta de contradicción, en la *STS de 24-9-1992 (R. 2415/1991)* que aquélla menciona, reiterada ya, entre otras, en la más reciente de *9-2-2009 (R. 4115/2005)*. Según la primera de tales resoluciones: “*ha de tenerse en cuenta que el plazo de la llamada prescripción corta para las faltas laborales muy graves, que el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores establece en sesenta días, se inicia, según exposición clara y terminante del propio precepto el día “que la empresa tiene conocimiento de su comisión” y, por supuesto que, dicho plazo, por su propia naturaleza, es susceptible de interrupción*” (*TS 24-9-1992*).

La *STS de 9-2-2009*, además de reiterar la tesis de la anterior, recoge también la doctrina compendiada en la *STS de 11-10-2005 (R. 3512/2004)*, de cuyo texto resalta el siguiente párrafo: “*la fecha en que se inicia el plazo de prescripción establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos*”.

4. En el presente proceso, no consta que la actuación penal contra los trabajadores hubiera estado motivada por denuncia o querrela de la empleadora, en cuyo caso tal vez la interrupción de la prescripción hubiera podido resultar concluyente. Pero ello no es obstáculo para que el plazo de la prescripción pueda empezar a computarse desde el momento en el que la empresa alcance completo conocimiento de la conducta sancionable.

Es verdad que si lo que al final se les hubiera imputado fuera simplemente la repercusión mediática negativa para la empleadora de las detenciones en los locales de la empresa, probablemente nada hubiera impedido que ésta hubiera efectuado los despidos el mismo día en que se produjo la actuación policial que culminó con la detención de los trabajadores.

Sin embargo, el lógico deseo de tener un más completo conocimiento de todas las circunstancias en las que aquellos hechos se estaban produciendo (lo que sin duda podría repercutir también en el prestigio de la empresa, esto es, en la incidencia mediática de todo el suceso: no hubiera sido lo mismo que las detenciones tuvieran su causa, por ejemplo, en alguna grave infracción de tráfico acaecida fuera del horario de trabajo, cuando lo que estaba sucediendo realmente, según ha confirmado la *sentencia de 16 de abril de 2013 de la Sala Segunda de este Tribunal Supremo [R. 1463/12]*, unida a las presentes actuaciones a iniciativa de la

empleadora por *nuestro Auto de 29 de noviembre de 2013*, era la comisión de un delito contra la salud pública en las mismas dependencias empresariales, con las agravantes de organización y notoria importancia por la cantidad de droga incautada, que ha motivado la condena firme de cada uno de los actores a 4 años y 6 meses de prisión), junto con la presumible suspensión del vínculo laboral como consecuencia de la propia privación de libertad de los trabajadores, ponen claramente de manifiesto (ambos elementos) la razonabilidad de la suspensión del plazo de prescripción porque era precisamente ese modo de proceder (asegurarse con precisión de las circunstancias que rodearon todo el suceso y posibilitar la suspensión del vínculo laboral) el que más garantías reportaba a los propios trabajadores.

Es también cierto que “la sentencia firme de la Jurisdicción del orden penal, que condena, priva de la justificación de la ausencia que hasta ese momento y como garantía del derecho a la presunción de inocencia se derivaba del *artículo 45.1.g) del Estatuto de los Trabajadores*” (*FJ 3º STS 9-3-1994, R. 1501/93*, que cita y recoge la doctrina de la *STS de 28-2-1990*), pero, en todo caso, como vimos, y este es el dato verdaderamente relevante para la resolución del presente litigio, el comienzo del cómputo del plazo de prescripción se halla subordinado al completo y cabal conocimiento de los hechos sancionables.

Se impone por tanto la estimación del recurso y la consecuente casación de la sentencia impugnada porque, en definitiva, como concluye con acierto la sentencia referencial “al desconocer la empresa los motivos exactos de la detención y estar en marcha la instrucción penal quedó interrumpido el plazo de prescripción durante todo el período en que los actores estuvieron en prisión provisional, reiniciándose el cómputo con su puesta en libertad”, sin que, desde entonces, concluida la causa legal de suspensión del contrato, hubiera transcurrido el plazo previsto en el *art. 60.2 ET* cuando, tras la iniciación del expediente sancionador, se les notificó la carta de despido.

5. Y es que, además, si tenemos en cuenta que, conforme al *art. 45.1.g) del ET*, una de las causas de suspensión del contrato es la “privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria” (suspensión que conlleva la reserva del puesto de trabajo: *art. 48.1 ET*), y que el efecto suspensivo de la relación se produjo sin duda en este caso como consecuencia de que, según figura en la declaración de hechos probados, el abogado de los tres demandantes comunicara a la empleadora el día 23-12-2009 (es decir, tres días después de las detenciones) la situación de prisión provisional en la que desde entonces se encontraban sus clientes, según decía de manera literal el letrado, “a los efectos laborales oportunos”, efectos éstos que no podían ser otros que la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (45.2), inherentes a la suspensión contractual, “mientras no exista sentencia condenatoria” (45.1.g) ET), la solución práctica probablemente hubiera sido la misma porque, pese a que la suspensión, de conocerse los hechos con suficiente precisión, conceptualmente, no cercena por completo las facultades disciplinarias del empleador (prueba de ello es la jurisprudencia sobre despido durante situaciones de incapacidad temporal), una vez finalizada por la puesta en libertad de los trabajadores (6-10-2010), fue entonces (11-10-2010), antes de que transcu-

## 20\_jurisprudencia

riera cualquier plazo de prescripción, cuando la empresa inició el procedimiento sancionador, sin que, los días transcurridos desde ese inicio hasta que se les comunicó el despido superara el plazo establecido en el *art. 60.2 ET* para la prescripción de las faltas muy graves”.

### **STS 12/03/2014 RECURSO CUD 673/2014 Despido objetivo de trabajador incluido en un ERE suspensivo, sin que concurren nuevas causas. Nulidad del despido.**

“A) En el presente caso, hay que partir de la existencia de un ERE iniciado por la empresa demandada en fecha 18 de febrero de 2009, solicitando de la Delegación Provincial de Cádiz de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, autorización para proceder a la suspensión contractual por un máximo de 180 días dentro de un período de 12 meses, que afectarían a 13 trabajadores de su plantilla -entre ellos el demandante-, por causas económicas y productivas, solicitud, que tras haberse llegado a un Acuerdo, dentro del período consultivo, entre los representantes de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, dio lugar a que la Delegación Provincial de Empleo de Cádiz, en fecha 3 de marzo de 2009, dictase resolución, homologando dicho Acuerdo y autorizando a la empresa demandada a la suspensión contractual de los citados trabajadores durante el número de días interesado dentro del período comprendido entre el 4 de marzo de 2009 y el 4 de marzo de 2010. En fecha 18 de febrero de 2010, la empresa demanda instó de la misma Delegación de Empleo una resolución complementaria de la recaída en el citado ERE, a fin de ampliar en 180 días más, dentro de un período de 12 meses, la autorización para la suspensión contractual de 11 trabajadores -entre ellos el demandante- fundamentando su petición en la continuación de las circunstancias económicas y productivas alegadas el 18 de febrero de 2009. Concurriendo igualmente Acuerdo entre los representantes de la empresa y los de los trabajadores, la Delegación de Empleo, mediante resolución de 4 de marzo de 2010, autorizó a la empresa demandada para prorrogar en sus propios términos, y por un máximo de 180 días, dentro del período comprendido entre el 5 de marzo de 2010 y el 4 de marzo de 2011, los efectos de la resolución anterior, consistente en la suspensión contractual de 11 trabajadores, entre ellos el demandante.

Pues bien, en fecha 3 de diciembre de 2010, hallándose suspendido el contrato de trabajo del demandante, en virtud de la señalada resolución de la Autoridad Laboral, le fue notificada al mismo, en base a lo dispuesto en el *artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores*, la decisión empresarial de rescindir su contrato de trabajo, por causas objetivas, derivadas de razones económicas y productivas, alegando, que a pesar del ERE y de su ampliación, la situación tanto económica como productiva resultaba manifiestamente inviable, concretando la situación financiera y contable, en la forma que se estima probada en la sentencia recurrida y ya trascrita.

B) Sobre la base de lo expuesto, si bien en principio es factible admitir -como razona la sentencia recurrida- que durante una situación de suspensión de la relación contractual por causas económicas y productivas - *artículo 45.1.j) ET* - una empresa pueda tomar una decisión extintiva, por razones objetivas, con respecto al trabajador cuya relación contractual se halla suspendida am-

parándose en las causas -económicas, técnicas, organizativas o de producción- a que hace referencia el *artículo 51 ET* por remisión del artículo 52 c) del propio texto estatutario, ello exigirá, que concorra al menos una de estas dos condiciones, bien la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión. En el presente caso, no concurre ni una ni otra condición. Las causas -económicas y productivas- son las mismas, no concurriendo tampoco un cambio sustancial y relevante de las circunstancias sobre las que se fundamentó la autorización de suspensión. Así viene a admitirlo la sentencia recurrida, cuando expresamente dice que, “...la empresa no ha mejorado, sino que sigue manteniendo altas pérdidas y descenso en el volumen de negocio...”. O dicho de otra manera, la situación de la empresa, sigue siendo la misma -no ha mejorado, pero tampoco ha empeorado- que la existente en la fecha de la repetida autorización suspensiva de las relaciones contractuales de un grupo de trabajadores, entre ellos, el demandante; y,

C) Pero, es que además, la decisión de Autoridad Laboral se tomó sobre la base de un Acuerdo, al que en el período consultivo del ERE, llegaron la empresa y los representantes legales de los trabajadores, acuerdo refrendado, además, por la totalidad de la plantilla. En su consecuencia, la decisión extintiva tomada por la empresa dentro del período de suspensión de los contratos de trabajo, sin causa suficiente, implica, a juicio de la Sala, el ejercicio de un derecho de forma contraria a la buena fe, quebrantando la confianza suscitada en los trabajadores afectados por los propios actos de la empresa, e incurriendo en un abuso de derecho, todo lo que ha de conducir, en aplicación de los *artículos 53 del Estatuto de los Trabajadores y 122 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, en relación con el *artículo 7.1 y 2 del Código Civil*, como en casos análogos de fraude de ley, ha establecido la Sala -*sentencias, entre otras de 20 y 17 de febrero de 2014 (rcud. 116/2013 y 142/2013)*- a la declaración de nulidad del despido producido.

**TERCERO.-1.** Los razonamientos precedentes conllevan, de acuerdo con el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso, para casar y anular la sentencia recurrida, y resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto en su día, con estimación asimismo de la demanda y declaración de la nulidad del despido efectuado el 3 de diciembre de 2010, condenando a la empresa demandada a la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación devengados desde dicha fecha, sin perjuicio de la obligación del trabajador demandante de reintegrar a la empresa la indemnización correspondiente al despido objetivo, caso de haberla percibido, sin que proceda pronunciamiento sobre costas”.

### **STS 24/02/2014 RECURSO CUD 145/13. Accidente de trabajo. La caída al mar del trabajador, que falleció, cuando regresaba a su barco que se encontraba atracado en Dingle (Irlanda) a consecuencia del mal tiempo, es accidente de trabajo.**

“**SEXTO.-** El concepto de accidente de trabajo en nuestro ordenamiento, recogido en el *artículo 115 de la LGSS*, tal y como se



cuida de señalar la sentencia de esta Sala de 27 de febrero de 2008, recurso 2716/2006, “parte de la definición del accidente de trabajo que se contiene en el número 1 [«Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena»], pero el sistema se cierra con las previsiones que se hacen en el resto del artículo. En concreto, el número 2 relaciona una serie de supuestos que legalmente integran accidentes de trabajo [in itinere; ejercicio de cargos electivos de carácter sindical; tareas profesionales distintas; actos de salvamento; y diversas enfermedades], que se formulan de forma positiva y considerándose ex lege como accidente de trabajo, no como meras presunciones que admitan prueba en contrario; el número 3 establece una presunción legal de accidente laboral [«Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo »]; el número 4 refiere los supuestos en los que -pese a producirse en tiempo y lugar de trabajo - tales eventos «no tendrán la consideración de accidente de trabajo » [fuerza mayor; dolo o imprudencia temeraria del trabajador]; y -finalmente- el número cinco refiere dos circunstancias [imprudencia profesional; concurrencia de culpabilidad ajena] que «No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo » (así, en coincidencia sustancial con los términos expresados, las SSTS 04/04/84 y 09/05/06 -rcud 2932/04 -).

2.- Más en concreto, respecto de la definición del accidente laboral, la doctrina científica destaca la exigencia general de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión que impone la definición contenida en el número primero; bien de manera estricta [«por consecuencia»] o bien en forma más amplia o relajada [«con ocasión»], de manera que en este último caso ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral -tan sólo- la ocasionalidad pura. A lo que entendemos, la diferencia queda más resaltada si se considera que en el primer supuesto [«por consecuencia»] estamos en presencia de una verdadera «causa» [aquello por lo que -propter quod- se produce el accidente ], mientras que en el segundo caso [«con ocasión»], propiamente se describe una condición [aquello sin lo que -sine qua non- se produce el accidente ], más que una causa en sentido estricto.

Al decir de autorizada doctrina, esta ocasionalidad «relevante» se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva; la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquélla. Caracterización que se evidencia ya en antigua doctrina de este Tribunal, de la que son ejemplo las SSTS 18/04/14, 28/04/26 y 05/12/31).

3.- Señalemos, por otra parte, que es singularidad del ordenamiento jurídico español -desde la STS 17/06/1903 - la amplitud conceptual de la «lesión» determinante del AT [ art. 115 LGSS ], por la que debe entenderse -también- las enfermedades de súbita aparición o desenlace ( STS 28/09/00 -rcud 3690/99 -),

comprendiendo así no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos ( SSTS 27/10/92 -rcud 1901/91 -; 27/12/95 -rcud 1213/95 -, con cita de sus precedentes de 22/03/85, 25/09/86, 29/09/86 y 04/11/88 ; 23/01/98 -rcud 979/97 -; y 18/03/99 -rcud 5194/97 -). Como indica la última de las citadas, «... otra interpretación está basada en un concepto en declive y superado que asimila el accidente con traumatismo o confunde el de lesión sin tener en cuenta que gramaticalmente se estima como lesión el daño corporal procedente de herida, golpe, o enfermedad y más ampliamente cualquier daño o perjuicio, comprendiéndose igualmente dentro de ese concepto de lesión no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico» ( STS 18/03/99 -rcud 5194/97 -). Ello, claro está, abstracción hecha de la específica consideración de determinadas enfermedades como accidente de trabajo [número 2, en sus apartados e), f) y «].”

En el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala el accidente se produce en unas condiciones que guardan una íntima conexión con el trabajo. En efecto, no podemos olvidar la peculiaridad del trabajo del accidentado, cocinero en un buque, cuyo trabajo se desarrolla a bordo de la embarcación, que no sólo es el centro de trabajo, sino también el domicilio del trabajador durante todo el periodo que dura el embarque pues, aún cuando el barco atraque, el domicilio de los tripulantes continúa siendo el barco. El día del accidente el barco se encontraba atracado en Dingle (Irlanda) por las malas condiciones de la mar, esperando a que amainase el temporal para continuar su ruta. Durante el tiempo de espera a una mejoría de las condiciones climáticas la tripulación libre de guardia puede salir del barco, como así hizo el trabajador accidentado. Al regresar, al saltar a su barco, desde otro barco que se encontraba abarloado, cayó al mar y falleció, no pudiendo reanimarle los servicios de salvamento. El accidente se produjo con ocasión del trabajo ya que es evidente que si el trabajador no hubiera tenido que regresar al barco, no hubiera tenido que exponerse a los agentes lesivos determinantes de la ocasionalidad “relevante” que causó el accidente, en otras palabras el accidente no se hubiera producido. No cabe duda que la mar, elemento en el que se encuentra el buque -centro de trabajo y domicilio ocasional del trabajador- es un lugar potencialmente peligroso, peligro seriamente agravado en circunstancias como las concurrentes en el asunto examinado, en el que hay tan malas condiciones climatológicas que obligan al barco a resguardarse en el puerto hasta que mejoren, sin poder realizar su actividad laboral. Es más que probable que fueran precisamente estas malas condiciones, unidas a la arriesgada forma de acceso al barco, por otra parte forma habitual de acceso -saltando desde otro barco que se encontraba abarloado- las que provocaron el que el trabajador cayera al mar y falleciera. El trabajador había asumido un riesgo con ocasión de su trabajo, al intentar acceder al barco estando la mar en malas condiciones, y el riesgo se transforma en siniestro, produciéndose la caída al mar y el fatal desenlace”./RL

# Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

## Junio 2014

En plenas vorágines declarativas por la imposición directa, y en espera de próximas disposiciones legislativas que modifiquen la misma, con esperanzas de reducción del Impuesto sobre Sociedades y no se sabe bien en qué sentido para el IRPF, volvemos a comentar algunos criterios jurisprudenciales o de doctrina administrativa, que siempre vienen bien para orientar el quehacer diario.

1º) Nos dice el TEAC, en su resolución de 23 de enero de 2014, que los requerimientos de información (art. 93 LGT) de forma individualizada no interrumpen del plazo de prescripción para que la Administración pueda determinar las deudas tributarias mediante liquidación. Y menos mal, porque después de la reforma legislativa que estableció que las actuaciones por cualquier impuesto interrumpen la prescripción respecto de los demás, estábamos temiendo lo peor. Pero cunde la sensatez.

2º) En materia de deducibilidad del IVA, el TJUE, en sentencia de 23 de marzo de 2014, al pronunciarse sobre cuestión prejudicial, entiende que partiendo de la neutralidad del IVA no es posible admitir el derecho a deducir por la transmisión de parte de la clientela de una sociedad mercantil a otra civil de asesoría fiscal de nueva constitución, para que ésta explote dicha clientela, ya que ésta se adquiere gratuitamente y además no entra en el patrimonio de la sociedad civil.

3º) La resolución del TEAC de 6 de febrero de 2014, en unificación de criterio, estudia un caso de jubilación parcial a la luz de los preceptos del Reglamento de la Ley del IRPF, especialmente su artículo 11.1, letras e) y f). Sus conclusiones son las siguientes:

Primera: la jubilación parcial no comporta extinción de la relación laboral, puesto que el artículo 12.6 del ET establece que en los

casos de jubilación parcial la relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

Segunda: de este modo estamos ante un supuesto de conversión tal como lo denomina el art. 41 ET, no en un supuesto de extinción.

Tercera: se trata de un acto voluntario del trabajador por el que se establece una nueva relación con la empresa, sustituyéndola por otra.

Cuarta: teniendo en cuenta lo anterior, las conclusiones desde el punto de vista tributario son: a) las cantidades que en este caso puedan convenirse para que sean satisfechas por la empresa no pueden considerarse modificación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 11.1.e) de la Ley del IRPF, pues lo veda la legislación laboral; b) no resulta de aplicación el contenido de la letra f) del apartado 1 del artículo 11 de dicho Reglamento, ya que en estos supuestos de resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral no hay extinción de la misma, a tenor del artículo 12.6 del ET, tal como queda dicho.

4º) Finalmente, según criterio de la DGT, en su contestación a consulta vinculante de 20 de enero de 2014 (V0106-14), la desvinculación de la empresa, rota mediante contratación de nuevo por la misma dentro del plazo de 3 años, a efectos del art. 7.e) de la Ley del IRPF, comporta simplemente una presunción que admite prueba en contrario por cualquier medio de prueba admitido en Derecho. Con lo que dada la apertura existente hoy en la LEC, las posibilidades son amplias, y con ello las posibilidades de la controversia para las partes.**/RL**

## Bolsa de Trabajo

### Mayo 2014



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
15/14	5/Mayo	ASESOR LABORAL	ASESORÍA	46
16/14	9/Mayo	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA	41
17/14	14/Mayo	JEFE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA	37
18/14	15/Mayo	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA	46
19/14	22/Mayo	DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	ASESORÍA	32
20/14	28/Mayo	TÉCNICO EN NÓMINAS	ASESORÍA	52
21/14	29/Mayo	ASESOR LABORAL	ASESORÍA	35



# 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