

RL/96

Octubre 2014 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Juan José Camino Frías

Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia

“El empleo irregular supone el principal atentado contra los trabajadores”

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

Juan José Camino Frías. *Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.*

07_información colegial

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

12_aula técnica

El caso Coca Cola.

Las lagunas de cotización en los contratos a tiempo parcial (STC de 25 de septiembre de 2014).

16_noticias sociolaborales

17_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

22_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: Salvador Aguado Martínez,

Dulce Aguilar Llácer, Enrique Albelda Salom, Joaquín

Alcoy Moncholí, José Buenaventura Barberá, Mariano

Ferrando Durán, Carmen García Ros, Andrés González

Rayo, Teresa Luengo Lloret, José Madolell Pedrajas,

Raquel Martínez Pardo, Araceli Sanchis Sanjuán, Lour-

des Sanz Calderón, Ana Tur García, Elsa Zamora García.

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.ipigrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Juan José Camino Frías

Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia

“Se están diseñando actuaciones específicas para detectar los fraudes en el sector citrícola”

¿Cuáles son sus principales objetivos en su nuevo cargo?

La consecución en la provincia de Valencia de los principales objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, esto es, la defensa de los derechos de los trabajadores -con especial dedicación a la seguridad y salud en el trabajo-, de los recursos de la Seguridad Social -imprescindibles para garantizar las prestaciones sociales públicas-, y contribuir a mantener un clima de diálogo en la dinámica de las relaciones laborales.

Como consecuencia de todo ello, y de acuerdo con la política general del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, continuaremos con una acción decidida en la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, en la medida que supone el principal atentado contra los trabajadores, a los que por esa vía se les niegan todos sus derechos. También origina un gravísimo perjuicio a los recursos públicos para atender a situaciones de necesidad, y a las empresas que cumplen con sus obligaciones laborales, y que por ello se ven perjudicadas, al tener que competir en situación de desigualdad con las que no lo hacen, en fraude de todos.

Todo esto lo queremos hacer con la máxima participación de los agentes sociales y de los profesionales implicados, y con la difusión suficiente para provocar un cambio en la percepción social del fraude, fenómeno en relación con el cual apreciamos una excesiva tolerancia por parte de la población.

Anteriormente desempeñó el mismo cargo en Castellón, ¿qué diferencias encuentra con respecto a aquel destino?

Aparte de las lógicas por las diferencias de volumen (población, número de empresas y trabajadores), en Valencia nos encontramos con una actividad empresarial más diversificada desde el punto de vista sectorial, ya que en Castellón existe una notable preeminencia de un sector empresarial, el cerámico, con un peso relativo muy superior al del resto.

No obstante, existen problemas comunes, como el impacto de la crisis en los sectores industriales valencianos, o los que desde un punto de vista laboral se están produciendo en el sector citrícola.

En cualquier caso, no dejo de apreciar la responsabilidad de

estar al frente de una Inspección de la importancia de la de Valencia (no olvidemos que por volumen es la segunda de España, tras la transferencia parcial de las inspecciones catalanas), con la importante tradición que tiene en las relaciones laborales de la provincia, y con los excelentes profesionales con los que cuenta.

Ha sido usted profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat Jaume I, ¿cree que también es necesaria una labor didáctica desde la Inspección de Trabajo?

Esta labor la hace la Inspección diariamente en sus actuaciones. No olvidemos que entre nuestras funciones está la de asistencia técnica en el curso de aquéllas, y son muy numerosos los conflictos o problemas que solucionan por esa vía, sin necesidad de iniciar procedimientos sancionadores. Esta es una labor de la que nos sentimos particularmente orgullosos y que pretendemos potenciar.

Por otra parte, la Inspección participa en numerosos foros, explicando sus funciones, y los cambios normativos que se van produciendo, muy especialmente en los últimos tiempos, en los que la producción normativa ha sido tan intensa en el ámbito laboral y de la Seguridad Social. Ello nos obliga a todos a estar en un continuo proceso de aprendizaje, y la Inspección está en primera línea en la difusión de las normas que le afectan en sus funciones.



Se dice que desde el inicio de la crisis se ha incrementado el fraude, ¿tiene usted esa percepción? ¿Hay datos que lo refrenden?

El Gobierno decidió abordar en 2012 una lucha decidida contra el fraude laboral, en sus vertientes de empleo irregular y de fraude a la Seguridad Social, aprobando un Plan de Estado que supuso la adopción de medidas de todo tipo: legislativas, operativas, con la dotación de mayores medios a esta lucha... A partir de ahí los resultados en la detección de supuestos de fraude han aumentado considerablemente, tanto en cuanto a los empleos aflorados por la Inspección y que antes se encontraban sumergidos, como en el fraude en el pago de cuotas a la Seguridad Social, y en relación con algunos fenómenos fraudulentos emergentes, como el de las denominadas empresas ficticias, esto es, las tramas de defraudación que simulan la existencia de relaciones laborales para obtener prestaciones sociales indebidas o perseguir otros fines ilícitos, tales como permisos de trabajo para extranjeros a los que no les corresponde. Estamos decididamente embarcados en esa lucha, ya que mediante esta vía nos están robando a todos los españoles.

Podríamos decir, en conclusión, que la crisis puede hacer más tentador el recurrir a comportamientos fraudulentos ante la situación de necesidad en la que se encuentran muchas personas. Es por ello que los esfuerzos de la Administración en esta lucha han de ser más intensos. Esta es la política del Gobierno y, en consecuencia, la de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Desde la Inspección nota algún indicio de recuperación económica?

Tenemos un indicador muy claro que es la reducción de los expedientes de regulación de empleo, tanto de extinción, como de suspensión o de reducción de jornada, que ha sido muy significativa en los últimos tiempos.

También el descenso en los conflictos que se nos plantean en las empresas como consecuencia de la situación económica.

En cualquier caso, nos encontramos aún ante una situación muy complicada, la cual nos exige esfuerzos a todos, por lo que nosotros continuaremos por la senda que antes le comentaba, tratando de tener una especial sensibilidad, en atención a la época por la que transitamos, muy especialmente hacia los que peor lo están pasando.

¿Cuáles son los problemas concretos que más le preocupan en el momento actual en el ámbito de su responsabilidad?

Quiero señalar dos muy concretos, uno que se está dando en toda España, y otro que nos afecta especialmente en Valencia.

En primer lugar, el abuso que se está produciendo en la contratación a tiempo parcial. Este es un tipo de contrato muy útil cuando se celebra y cuando se desarrolla con arreglo a la Ley. Pero, por desgracia, son muchos los casos en que se están suscribiendo contratos por un reducido número de horas y se están trabajando muchas más, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores y para la Seguridad Social; las denuncias

6_entrevista

que nos presentan por ello son muy numerosas. A finales del año pasado se abordó por el Gobierno una importante reforma legislativa para luchar contra esa modalidad de fraude; paralelamente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha diseñado actuaciones especiales para atajarlo y constituye una de las líneas prioritarias de nuestra actuación.

En segundo lugar, quiero resaltar nuestra especial preocupación en relación con un asunto que está generando una importante demanda social: la degradación de las condiciones laborales que se está denunciando en algunos casos en el sector cítrico, especialmente en las labores de recolección, con la abusiva utilización de empresas de servicios o de empresas de trabajo temporal (figuras completamente lícitas, siempre que se respeten las leyes), o con la inaplicación de las condiciones salariales fijadas en el convenio colectivo. En este sentido, tanto en el ámbito provincial como en el de la Comunidad Valenciana, se están diseñando actuaciones específicas de inspección para detectar y corregir los fraudes existentes.

¿Qué opina de los Graduados Sociales?

Son unos profesionales a los que conozco bien. Desde 1992 en que empecé a ejercer como inspector de Trabajo, mi contacto con ellos ha sido permanente y muy intenso, habiendo participado en innumerables jornadas y seminarios organizados por distintos Colegios. Por otra parte, me precio de tener muy buenos amigos entre los Graduados Sociales.

Son los profesionales con mayor conocimiento y especialización en el ámbito de las relaciones laborales, con lo que ello conlleva, y para nosotros son los interlocutores principales en una gran mayoría de nuestras actuaciones: ellos son nuestro cauce de comunicación real con las empresas y con los trabajadores, normalmente ajenos a los aspectos técnicos de nuestro trabajo.

Unos profesionales formados y preparados, como son la inmensa mayoría de los Graduados Sociales, resultan imprescindibles para un sistema de relaciones laborales sano y eficiente.



¿Qué les pide a ellos y a su Colegio en esta nueva trayectoria?

Les pido que continúen en la tradicional colaboración y buen entendimiento que ha mantenido este grupo de profesionales con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. También le pido al Colegio, y no dude que solicitaré su colaboración en los casos en los que será necesario, que sirva de vehículo de comunicación a los profesionales, y a través suyo a las empresas y trabajadores a los que representa para la difusión de aquellos mensajes o líneas de actuación que la Inspección necesite transmitir. No olvidemos la importancia de que nuestras actuaciones sean conocidas por los protagonistas de las relaciones laborales para generar la conciencia social a la que me refería anteriormente, y nadie mejor que los Graduados Sociales para ello. /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

Noviembre

Seminario FINIQUITO, INDEMNIZACIÓN y SALARIOS DE TRAMITACIÓN

3, 4 y 5 de Noviembre
De 16'30 a 19'30 h.
Salón de Actos del Colegio
70€ colegiados

Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dols, Magistrado. Juzgado de lo Social n.ºm. 12 de Valencia.

Jornada Técnica ANÁLISIS PRÁCTICO DE LA REFORMA FISCAL

6 de Noviembre
De 16'30 a 20 h.
Salón de Actos del Colegio
30€ colegiados

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

Jornada RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS. PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

11 de Noviembre
De 16,30 a 18,30 h.
Salón de Actos del Colegio
10 € colegiados

D. Pedro Luis Agut Berbis, Departamento Jurídico de Unión de Mutuas.



10º - 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.

14 de Noviembre
De 9 a 11 h.
Sede Banco Santander. Sala noble.
C/ Las barcas, 8 - 2º - Valencia

Ilma. Sra. Dª. Carmen Salcedo Beltrán, Prof. Titular del Departamento de Trabajo de la Universidad.



Conferencia en Gandia LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL RD 625/2014, DE 18 DE JULIO, SOBRE INCAPACIDAD TEMPORAL, Y POR EL RD 637/2014, DE 25 DE JULIO, QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE COTIZACIÓN

25 de Noviembre
De 16'30 a 18'30 h.
Casa de la Cultura Márquez de González de Quirós (Paseo de Germanías,13 de Gandia)
10€ colegiados

D. Damián Beneyto Calabuig, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.



Jornada Técnica RECIENTES NOVEDADES EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

28 de Noviembre
De 9'30 a 12 h.
Salón de Actos de CAJAMAR (Paseo de la Alameda, 34)
10€ colegiados

D. Eduardo Carratalá Marco, Subdirector Provincial de Subsidios.

D. Pedro Luis Agut Berbis, Asesoría Jurídica de Unión de Mutuas.

D. Francisco Ros Gimeno, Director del Centro de Atención e Información de la Seguridad Social de Roqueta.



Diciembre

11º - DESAYUNO DE TRABAJO 2014 – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral

FLEXIBILIDAD LABORAL
12 de Diciembre
De 9 a 11 h.
Sede Banco Santander. Sala noble.
C/ Las barcas, 8 - 2º - Valencia

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



Febrero

Curso Especialización NEGOCIACIÓN COLECTIVA

6, 13, 20 y 27 de Febrero
De 9'30 a 13'30 h.
Salón de Actos del Colegio
120€ colegiados

Andrés González Fernández, Graduado Social, Abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales.

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

ERE SUSPENSION

Ere de suspensión de 90 días, actualmente están en período de consultas, si los trabajadores solicitan la prestación por desempleo, en caso de extinción del contrato, ¿se reponen los días de prestación?. durante la situación de ere el trabajador sigue generando derecho a vacaciones? la antigüedad se puede ver afectada? convenio colectivo de hostelería-valencia. Indíqueme normativa actualizada al respecto gracias

RESPUESTA 1

Siempre contestamos con normativa actualizada. En cuanto a los problemas que plantea.

Si el ERE de suspensión se produce ahora, no se repondrán las prestaciones salvo que cambie la legislación; de momento en 2014 solo está previsto para eres de suspensión producidos hasta el fin de 2013 y despidos hasta el fin de 2014.

No hay, pues, previsión para suspensiones producidas en 2014 en cuanto a la recuperación por los trabajadores de las prestaciones.

Vea la información actualizada si le plantea dudas en el siguiente enlace

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/contenidos/guia_9_20_1.htm

En cuanto a la antigüedad, los trabajadores no la pierden por la existencia de un ere de suspensión, pues la relación laboral sigue en vigor, aunque suspendida.

En cuanto a si se generan vacaciones, el tema no es claro.

En principio el criterio de proporcionalidad parece que debería jugar.

Existen sentencias que, sobre todo en casos de suspensión de la relación - no de reducción de jornada - reconocen el criterio de proporcionalidad; por ejemplo STS 14 de julio de 1997, Rec. 4394/1996; o STSJ Cataluña 28 de noviembre de 1994, sentencia 6419/1994.

En ese caso solo se tendría derecho a vacaciones por el tiempo trabajado y no por el de suspensión. Dada la cuantía de la cuestión no es fácil que exista jurisprudencia reciente en la materia; no la hemos localizado de hecho y por ello sin que pueda ser una contestación categórica, le podemos indicar que la mayor parte de las sentencias que hemos visto y de las opiniones doctrinales, se inclinan por aplicar criterios de proporcionalidad.

Revisado el convenio de hostelería de Valencia no altera nada de cuanto le acabamos de decir.

PREGUNTA 2

INDEMNIZACION

Hola, mi consulta es referente a la indemnización del trabajador en caso de jubilación del empresario. Según la ley, ¿corresponde la indemnización de un mes de salario por empresario persona física, pero mi duda surge, si dicho empresario se jubila anticipadamente, ¿la indemnización sería la misma o se consideraría despido?.

El hecho de acceder a la jubilación voluntariamente,

aunque cese la actividad del empresario y no haya continuidad del negocio, ¿genera el mismo derecho del trabajador de recibir una indemnización de un mes de salario por año trabajado o se considera despido por no ser la edad de jubilación ordinaria del empresario? ¿si se considerará despido a que indemnización correspondería?.

RESPUESTA 2

El único condicionante legal es que el empresario se jubile en los casos previstos en el régimen de seguridad social correspondiente; por lo tanto la jubilación en la seguridad social, sea cual sea, sin continuidad del negocio genera la extinción de los contratos (art. 49.1.g) ET). La indemnización sería una mensualidad.

Hay precedentes de aplicación de la causa en supuestos en los que el empresario no había cumplido la edad ordinaria de jubilación como STS 30-120-1995, Rec. 3898/94, pero si podía jubilarse.

PREGUNTA 3

INDEMNIZACIONES POR JUBILACION

Hola, mi pregunta es referente a las indemnizaciones por jubilación del empresario.

En su respuesta del día 25/9/2014 me informan de la indemnización por jubilación de persona física. Me explican que si los trabajadores han estado de alta mucho tiempo a nombre del empresario persona física la indemnización sería de un mes. En el caso que les planteaba el empresario persona física años atrás había tenido una SL y efectuó el cambio en enero de 2012. Por lo que no sé si es suficiente tiempo como persona física para que la indemnización corresponda a un mes. Cuando tenía la SL el empresario tenía el 100 % del capital.

¿Estaríamos ante la misma situación?. Los trabajadores podrían reclamar indemnización respecto del tiempo trabajado en la SL.

RESPUESTA 3

En principio si en enero de 2012 ellos no alegaron nada es difícil que ahora lo puedan hacer.

En todo caso dependerá de que el órgano judicial, si hay reclamación de los trabajadores, considere que la disolución de la SL y el pase a ser persona física fue un fraude para no abonar indemnizaciones. Si se considerase fraude efectivamente podrían reclamar la indemnización por cese como si se tratase de un despido colectivo o improcedente.

Lo que ocurre es que han pasado casi tres años 2012, 2013 y 2014, parece tiempo suficiente para destruir la presunción de fraude.

PREGUNTA 4

DEMANDA CONTRA FOGASA

Recientemente en las resoluciones del Fogasa, se informa que contra la resolución se podrá interponer demanda ante el Juzgado de lo Social en DOS MESES, en virtud del art 69.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, mientras que resoluciones dictadas hace ya algunos meses se informaba que el plazo era de UN AÑO en aplicación del art- 59.1

del Estatuto de los Trabajadores. Quería preguntar vuestra opinión al respecto, pues tengo una resolución para demandar y pasan cuatro meses desde la resolución. Gracias.

RESPUESTA 4

Una cosa es la prescripción para reclamar al fogasa el pago; el plazo de prescripción es de un año y se interrumpe por la reclamación judicial o extrajudicial. Otra cosa es que efectivamente pudiera entenderse que frente a la resolución del FOGASA hay que demandar en dos meses, entendiéndose que la resolución agota la vía administrativa (a lo que se refiere el 69.2 LJS) ya que contra la misma no cabe reclamación previa.

Hasta ahora ciertamente se ha entendido que frente a la resolución del FOGASA se podía demandar en el plazo de un año, pero hay que tomar en consideración la interpretación del organismo porque no es descabellada.

Frente a ella puede argumentarse que esos plazos están pensando en el trámite de reclamación previa que precisamente está exceptuado en este caso, pero ciertamente la actual redacción del 69.2 LJS alude al agotamiento de la vía administrativa en cualquier otro caso.

Podría pedirse de nuevo si no ha prescrito lo solicitado o demandar pero con el riesgo de que entonces pudiese prosperar la argumentación del FOGASA.

Si en su caso no se le informó del plazo de dos meses, no debería plantearse problema porque al no haberse comunicado el plazo para demandar la administración ha incumplido una de sus obligaciones en la notificación que no podría ir en contra del ciudadano.

PREGUNTA 5

CONTRATO DE INTERINIDAD

Tengo una empresa que tiene suscrito un contrato de interinidad para cubrir la maternidad de una trabajadora de su empresa, acaba la maternidad y queremos hacerle otro contrato de interinidad para cubrir vacaciones y lactancia, y después hacerle otro ya que va a pedir una excedencia. mi pregunta es si podemos hacer todos estos contratos, todos ellos de interinidad haciendo baja y alta en la seguridad social, o hacerlos directamente, y también la empresa quiere que lo hagamos no a jornada completa como estaba la sustituida sino a tiempo parcial ya que dicen que tienen menos trabajo. ¿se puede hacer?

RESPUESTA 5

Efectivamente siempre que haya causa cabe hacer contrato de interinidad. La causa es que el puesto en todas esas situaciones sigue estando reservado; Es mejor cursar alta y baja porque es lo correcto y además marca correctamente el cambio de contrato porque cada situación requiere un contrato distinto haciendo constar la causa que lo justifica.

Los contratos de interinidad solo pueden ser a tiempo parcial si el trabajador sustituido lo era (art. 5.2 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre que desarrolla el Et en materia de contratos temporales).

Taller

ENTRENAMIENTO EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO PARA GRADUADOS SOCIALES



El pasado 26 de septiembre en el Salón de Actos se realizó un taller a cargo de profesores del claustro del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia para entrenar a los asistentes en la búsqueda activa de empleo. El mencionado taller se realizó en colaboración con el Servef.

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

Jornada Técnica

NOVEDADES RECIENTES EN SEGURIDAD SOCIAL



El Salón de Actos de Cajamar acogió el pasado 30 de septiembre una Jornada Técnica organizada por el Colegio de Graduados Sociales con la colaboración de Unión de Mutuas para abordar las novedades recientes en Seguridad Social.

El ponente fue Bernardo Castelló Enguix, Director Provincial del TGSS y el INSS de Castellón. La jornada fue inaugurada por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

Curso

NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL



Del 16 de septiembre al 15 de octubre tuvo lugar en el Aulario del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Las dos últimas jornadas se utilizaron para conocer de cerca la aplicación informática Sage. Estas clases se llevaron a cabo en la sede del Banco Santander.

La ponente fue la Graduada Social y Licenciada en Ciencias del Trabajo Ana Parreño.

El curso, organizado por el Colegio con la colaboración de Sage y el Banco Santander fue inaugurado por el Presidente del Colegio de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón.

Espacio ideal para profesionales que desean trabajar cerca de Hacienda y ejercer actividades a los colegios cercanos.

- COMPARTEN SALA DE JUNTAS Y RECEPCIÓN
- 85 m², exterior y conserje las 24 horas.
- 3 despachos independientes, sala de juntas una zona de recepción y un almacén.
- Suelo de parqué, aire acondicionado en cada una de las estancias.
- Excelente ubicación.

Cualquier información pueden llamar número de teléfono **699 307 372**

Abogado busca compañeros/as, o profesionales afines (economista, graduado social, procurador, gestor de seguros, etc.) para compartir despacho sito en Torrent, junto a la Avenida al Vedat, con la posibilidad de establecer colaboración profesional. Interesados contactar con Manuel García: mgarciaabogado@icav.es, **660 394 137/96 157 17 79**.

Seminario

INCAPACIDAD TEMPORAL Y PERMANENTE



Los días 23 y 25 de septiembre se desarrolló en el Salón de Actos del SERVEF un seminario sobre la Incapacidad Temporal y Permanente que corrió a cargo de Julio Alonso Cabrera, Graduado Social y D.P. del INSS –CAISS “Russafa”.

El seminario fue organizado por el Colegio con la colaboración de Mutua Maz. El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, inauguró la jornada.

Desayuno de trabajo

NOVEDADES DE EXTRANJERÍA



El pasado 19 de septiembre se desarrolló el octavo Desayuno de Trabajo organizado por el Colegio para abordar temas de interés de actualidad Jurídica-Laboral. El Colegio contó con la colaboración de Academia La Glorieta y el Banco Santander para una sesión que se llevó a cabo en la sede del propio banco.

En esta ocasión se abordaron las novedades de extranjería con la ponencia del Jefe de la oficina de Extranjería de la Delegación del Gobierno de Valencia.

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

OFERTA ESPECIAL

CERTIFICADOS MÉDICOS



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

Renovación del permiso de conducir

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

Presentar Carnet Colegiado



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

25% descuento

IPMT

Instituto de Psicología y Medicina de Tráfico

C/ Gascó Oliag, 8 - 1º 46010 VALENCIA
e-mail: 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

96 3623278

Actos Institucionales 2014 21 de Noviembre de 2014

El próximo día 21 de noviembre de 2014, el Colegio celebra los Actos Institucionales con el Solemne Acto de Jura Profesional, Mención Especial a los mejores expedientes Académicos del Grado de Relaciones Laborales, de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de Valencia, entrega de Mención Honorífica de Plata a los 15 años de colegiación ininterrumpida, entrega de la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro, por los 20 años de colegiación, entrega de la Mención Honorífica de Oro a los 25 años de colegiación ininterrumpida, Mención Honorífica de Platino a los 50 años de colegiación ininterrumpida.

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

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

Se clausurarán con la ya tradicional Cena de Hermandad, que anualmente celebramos y la entrega de **Premios Æquitas 15ª Edición**.

PROGRAMA

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

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

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

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

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

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

Cena de Hermandad

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

Entrega de los Premios Æquitas 2014

Fiesta.- Sorteo y Entrega de Regalos.

Curso Superior Gestión de Personal: Confección de Nóminas

Curso de Confección de nóminas totalmente actualizado a Febrero de 2015, que incorpora todas las novedades legislativas publicadas durante 2014 y 2015 en cuanto a bases de cotización a la Seguridad Social por rentas crematísticas o en especie, así como su tratamiento fiscal en cuanto al I.R.P.F. se refiere, derivado de la reforma fiscal en vigor desde el día 1 de enero de 2015.

Todo ello de imprescindible conocimiento para los responsables de las empresas en materia de gestión de personal, asesores jurídicos, titulados en relaciones laborales, y personal administrativo con responsabilidades en estas materias.

El Curso se ha programado estratégicamente en las fechas previstas, contando con la materialización de todas las novedades citadas, a fin de que permita a los asistentes la más radical actualización y adaptación de estas novedades a su gestión diaria.

Contenido:

Módulo 1. La estructura retributiva.

Módulo 2. La cotización a la Seguridad Social.

Módulo 3. La retención y/o ingreso del I.R.P.F.

Módulo 4. Casos prácticos de confección de nóminas, documentos de cotización a la Seguridad Social y de liquidación del I.R.P.F.

Módulo 5. Caso práctico de liquidación de cuotas a la Seguridad Social y del I.R.P.F. a la Hacienda Pública.

Módulo 6. Herramientas de gestión: Contrat@, Delta, Winsuite, Sistema RED, y CRETA.

44 h.



EL CASO COCA COLA



Andrés González Fernández
Abogado y Graduado Social
Co-director de AG & AG
Auditores y consultores laborales S.L.P.



Andrés González Rayo
Graduado Social y Master en RR.LL.
Co-director de AG & AG
Auditores y consultores laborales S.L.P.

No podía faltar en esta serie de artículos sobre la extinción colectiva de contratos, un comentario sobre la reciente sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 108/2014 de 12 de junio; es decir, sobre el ERE de extinción de 1.200 trabajadores de la recientemente creada Coca Cola Iberia Partners, tras el proceso de integración que finalizó con un contrato de Coca Cola Atlanta con vigencia hasta 2023 con posibilidad de prórroga hasta 2033.

Es necesario adelantar que de los 1.200 despidos iniciales, 720 trabajadores aceptaron prejubilaciones, traslados y movilidades funcionales, y 262 trabajadores no aceptaron la medida.

En todo caso, el proceso se inició el 2 de enero de 2.014 con una comunicación a los representantes de los trabajadores – unitarios y sindicales – en la que se informaba que el grupo empresarial debía considerarse grupo de empresas a efectos laborales, así como que éste iba a iniciar un procedimiento de despido colectivo y modificación sustancial de condiciones, incluyendo medidas de movilidad geográfica.

Desde ese momento y con independencia del natural proceso negociador se convocó huelga a realizar durante varios días de enero, con el objetivo de la retirada del ERE, y, a su vez, por su parte el Comité de Empresa del centro de Fuenlabrada se declaró en huelga total e indefinida desde el día 31 de enero de 2.014.

Así, para evitar una situación de falta de producto en el mercado, la plataforma logística pasó a surtir de otras embotelladoras; medidas estas que se reiteraron en otras plataformas logísticas afectadas. En especial la inactividad de la fábrica de Fuenlabrada fue superada por los fabricados de otras embotelladoras, lo que motivó la intervención de la Inspección de Trabajo que consideró tal actuación empresarial contraria al derecho fundamental de la huelga e inició actuaciones al respecto.

Finalizadas las negociaciones sin acuerdo, la empresa comunicó su decisión de despido, si bien matizada de la siguiente forma:

a) Abrir periodo de 15 días para el acogimiento voluntario de alguna de las siguientes medidas:

- Prejubilaciones de trabajadores de 56 años o más años.
- Bajas incentivadas con indemnización de 45 días / año con tope de 42 mensualidades más prima de 10.000 €.
- Recolocaciones, con o sin movilidad geográfica.

b) Tras ello, extinciones a razón de 33 días por año con límite de 24 mensualidades.

Esta determinación empresarial provocó 262 bajas incentivadas, 323 jubilaciones y 327 traslados, y tras ello se procedió a seleccionar a los despedidos en número de 236 (Alicante, Asturias, Fuenlabrada y Palma de Mallorca). Determinado lo anterior, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, pasó al análisis de las causas de impugnación de la decisión empresarial, prestando especial atención a la delimitación del art. 124 L.J.S. respecto al artículo 153 de la misma; es decir “Despidos Colectivos” y “Conflictos Colectivos”. Al respecto, la Sala indica que quedan fuera del procedimiento impugnatorio del ERE, las medidas de acompañamiento o las acciones relativas a las medidas colectivas de movilidad geográfica o funcional o modificación sustancial de condiciones o la inaplicación de convenios colectivos, que deberán impugnarse por la vía del conflicto colectivo; si bien, otros contenidos de la decisión empresarial no son separables de la acción del despido colectivo, como los criterios de selección de los afectados, el plazo de ejecución, las indemnizaciones mejoradas y su forma de pago, etc. que formarán parte inseparable de la acción de impugnación del ERE, como también lo es la caducidad pese a la inexistente precisión legal al respecto.

Así, seguidamente declara, que la vulneración del derecho sindical, por seleccionar como afectados a miembros del Comité de Empresa, no es materia de este procedimiento, debiendo resolverse en demandas individuales, ya que no se da la identidad de situaciones con el procedimiento que dio lugar a la sentencia de

la Audiencia Nacional del 12/06/2013, donde la cuestión del derecho de permanencia fue tratado durante el periodo de consultas donde la empresa pidió su expresa renuncia.

Tampoco es cuestión a resolver en este procedimiento lo relativo a las presiones empresariales para la aceptación de su oferta, ya que se trata de actos posteriores a la decisión del despido colectivo.

De esta forma la Audiencia Nacional inicia el examen del proceso de forma preliminar en cuanto a lo relativo a la vulneración de los derechos de igualdad y libertad sindical, al haber la empresa ofertado a los trabajadores individualmente pactos extintivos que venían a sustituir los efectos de la negociación colectiva, y además de forma diferenciada ya que los que no aceptaron tales pactos fueron despedidos en peores condiciones indemnizatorias, señalando que al producirse la oferta después de finalizado el proceso negociador, de ser ilícito no daría lugar a la nulidad del despido, sino a la restauración de la legalidad en cuanto a las indemnizaciones; por lo que esta cuestión sólo podrá resolverse si se desestiman los motivos de nulidad que justifican tal petición.

El Tribunal deniega la nulidad solicitada por la distribución proporcional de los puestos de la comisión negociadora; por la formación de ésta, por las secciones sindicales de grupo; por la falta de especificación de criterios selectivos de los afectados; pero sin embargo, se centra en examinar lo relativo a la adscripción voluntaria al despido colectivo por cuanto como dicen los demandantes se ha sustituido con él la negociación colectiva. Así, considera que la oferta empresarial producida tras el agotamiento del proceso negociador, es decir, en fase posterior, no ha afectado a tal proceso y por tanto ningún efecto tiene en este procedimiento por el mero hecho de su formulación. Rechaza pues la Sala tal argumento y petición.

Sin embargo, si merece su atención el hecho de que no estando ante bajas voluntarias en el sentido de los arts. 49.1a) y 49.1d) del E.T., se hubiese ofertado indemnizaciones y condiciones distintas y más favorables a los adscritos voluntariamente, de los seleccionados forzosos por la empresa; Pero tal examen sólo procede si se desestiman todos los motivos formulados por los actores.

Por otra parte, rechaza la caducidad en base a la fecha de finalización de las consultas (21.02.2014) y la comunicación de los despidos (27.02.2014), y declara que las adscripciones voluntarias de baja indemnizada o jubilación anticipada, han de considerarse despidos, y las medidas de movilidad geográfica y/o funcional evitando su despido no son otra cosa que la facultad empresarial de no ejecutar todos los despidos previstos, salvo que se hubiese obrado creando artificiosamente un número exagerado de despidos y por tanto, vulnerara la buena fe, lo que no se da en este caso.

En cuanto a la posibilidad de negociar simultáneamente medidas de despido colectivo y de movilidad geográfica y modificación sustancial, recuerda el Alto Tribunal la STS Iasa 4ª de 16.09.2013 que confirma la licitud de ello, si tales medidas de movilidad geográfica y modificación sustancial suponen alternativas al despido colectivo; como también la Audiencia Nacional en sentencia de 31.01.2014, siempre que esto no suponga presiones para la obtención de un acuerdo, ya que en este caso constituirá vulneración de la buena fe negocial.

Mayor atención presta la Audiencia Nacional al aspecto derivado del ámbito de negociación del ERE extintivo, coincidente con un inexistente grupo de empresas de efectos laborales, según los demandantes; cambio de empresa que al parecer nunca había sido comunicado con anterioridad.

Tras examen del marco legal europeo y español, concluye que el periodo de consultas de los despidos colectivos debe llevarse a cabo a nivel de empresa o inferior, no en el nivel de grupo de empresas, sin perjuicio de que la negociación pueda ir precedida o acompañada por consulta en el nivel de grupo de empresas de dimensión comunitaria según Ley 10/1.997.

Es decir, de acuerdo con lo previsto en el art. 51 del E.T. tras su reforma por el Real Decreto-Ley 11/2.013, lo que determina el ámbito de negociación y de representación de los trabajadores, es el ámbito de afectación del despido, sin superar el ámbito empresarial, y sin que dicho precepto permita su superación, a sensu contrario de lo que sucede en la negociación colectiva en la que rige el principio dispositivo. A estos efectos, viene a recordar las SAN de 12 de junio de 2013, con la excepción en los casos de la consideración de un único empleador a efectos laborales, en los que será el grupo y no cada una de las sociedades que lo conforman quien determine el ámbito de negociación. A estos efectos, ver SAN 10.03.2.014.

Así pues debe examinarse si Coca Cola Iberia Partners (CCIP) tiene o no tal condición. Tal cuestión es examinada a la luz del Código de Comercio, Directiva 83/349/CEE, sentencias del TJUE, y Comisión Nacional de la Competencia, siendo esta última quien concluyó la existencia de grupo de empresas de las embotelladoras de Coca Cola (CCIP), sin que ello suponga la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales; cuestión ésta relevante.

De esta forma, la A.N. examina las dos teorías contrapuestas en cuanto a los grupos de empresas de efectos laborales existentes. La teoría de la cotitularidad y la teoría del fraude, para llegar a la conclusión que la doctrina jurisprudencial aplicable es la teoría del fraude que se distingue por el funcionamiento unitario de las organizaciones mediante la prestación indistinta del trabajo; la confusión patrimonial; la unidad de caja; la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica con creación de empresas aparentes; y el uso abusivo de la Dirección Unitaria en perjuicio de los trabajadores. En este sentido, SAN 20.01.2.014, 28.03.2.014 y STS de 29.01.2.014. Y así viene a señalar que CCIP es un grupo laboral que tiene la condición de empresario solidario de los trabajadores del conjunto del mismo.

Determinado esto, acude a comprobar si la configuración de la negociación durante el periodo de consultas fue válida o no. Y así, señala que la existencia del grupo se revela sorpresivamente ante los trabajadores coincidiendo con el despido colectivo en exclusivo beneficio de CCIP, haciendo referencia a la STS de 18.02.2.014 en cuanto al principio de transparencia y buena fe, sin lo cual no puede desarrollarse un periodo de consultas. A su vez, el cambio de titularidad de los contratos de una empresa al grupo, obliga a seguir lo establecido en el art. 44 E.T. y Directiva 2001/23/CE, lo que aquí no ha sucedido, donde se destaca – entre otras cuestiones – la obligación de informar sobre las consecuencias jurídicas, económicas y sociales y las medidas previstas respecto a los trabajadores.

Así, se ha producido, dice, un completo y manifiesto incumplimiento de tales obligaciones de información, consulta y negociación, lo que no cumple con una mínima exigencia de buen fe negocial.

Seguidamente examine otros aspectos alegados por los demandantes en busca de la nulidad, de los que destacaré únicamente aquellos que considero más relevantes. Estos son los siguientes:

- Documentación e Información (Art. 51.2 E.T.)

En este sentido, su análisis se centra fundamentalmente en el informe técnico y recuerda que el empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten la concurrencia de las causas, es decir, no sólo su aportación sino también su acreditación de la causa esgrimida, (R.D. 1.483/2.012 art. 5), buscado que la representación de los trabajadores tenga una información suficiente para conocer las causas del despido, (STS 20.03.2.013); de forma que debe analizarse si la forma de entrega de la documentación de se reclamó es o no trascendente.

- Cuentas Provisionales (Art. 4.2 R.D. 1.483/2.012).

Se pregunta al respecto si estas deben incluir todos los documentos contables: balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria e informe de gestión; recordando lo dicho en la SAN de 28.03.2.014 en cuanto a que no podrá exigirse la elaboración expresa de la memoria y del informe de gestión, si bien el resto de los documentos son exigibles en su forma provisional. Otra cosa es que teniendo en cuenta que la causa extintiva es organizativa y productiva y no económica, la omisión de esta documentación no puede provocar la nulidad pedida.

- Plan Industrial

Lo importante no es su denominación, sino su contenido informativo en cuanto al diseño de la forma de atender la producción tras el cierre de cuatro plantas embotelladoras, que es el centro nuclear del ERE. Y al respecto la A.N. concluye que la información facilitada es insuficiente, pues no existe dato alguno sobre la capacidad productiva de cada línea, producción real de cada una, ni los modelos que se proponen; proporcionando sin desarrollar los datos sobre ahorro de costes de un modelo sobre otro.

Información ésta insuficiente, como se ha dicho, que por su relevancia para valorar las causas de los despidos supone una omisión informativa a la que... se anuda la consecuencia de la nulidad del despido", ya que fue solicitada bajo la denominación de "plan industrial" y no fue proporcionada.

- Criterio de Adscripción Voluntaria e Inmovilismo Empresarial.

De lo actuado se desprende que la empresa sí cambió de postura en cuanto a las medidas propuestas al inicio de la negociación, por lo que la pretensión de los actores debe rechazarse. Ahora bien, el silencio al respecto de la empresa durante cierto tiempo y la sorpresiva oferta realizada el 18 de febrero ofertando indemnizaciones generosas para los trabajadores que aceptaran las medidas propuestas y la reducción de la indemnización ofertada a los trabajadores que no aceptasen y causasen baja de forma forzosa, diferencia de trato que se incrementó en la decisión final, suponen que fuertes indicios de que la empresa lo que buscaba realmente era una "...negociación plúrima con los trabajadores afectados mediante ofertas..." lo que a juicio de la A.N. no es compatible con los principios de transparencia y razonabilidad propios de la buena fe negocial, recordando que la negociación se lleva a cabo con la representación colectiva, que goza de cuanto a su derecho a negociar con protección constitucional a la libertad sindical. (Art. 28.1 CE; STC 105/1.992, 208/1.993, 225/2.001 y 238/2.005).

Pese a todo ello y pese a tales indicios, no procede por ello la declaración de nulidad pedida.

En cuanto a la adscripción voluntaria como criterio de selección, de declara lícita y no vulneradora del derecho de negociación colectiva.

- La Actuación Empresarial Durante la Negociación y su Repercusión en el Derecho de Huelga.

Esta causa de pedir la declaración de nulidad, presenta aspectos referidos al "esquirolaje" que la A.N. examina con detalle. Así recuerda lo dispuesto en el R.D.-Ley 17/1.977; la Ley 14/1.994, el R.D. Legislativo 5/2.000, así como la doctrina del T.C. en cuanto el "esquirolaje interno" y STS 5.12.2.012. En este sentido aborda la doctrina del T.C. dictada en sentencia 123/1.992 de 28/09 y la más reciente, 33/2.011 de 28/03, señalando que el acto de sustitución de trabajadores huelguistas por otros trabajadores preexistentes para impedir la eficacia de la huelga, si se hace de forma que estructuras de mando sustituyen a trabajadores de categorías inferiores, vulnera el Art. 28.2 de la C.E.

Igual consideración, recuerda, tiene el "esquirolaje tecnológico", cuando valiéndose de medios mecánicos o tecnológicos de uso no habitual, se lesiona el derecho a la huelga vaciándose su contenido esencial; indicando algo que a mi juicio puede presentar también la vulneración del derecho de libertad de empresa, como es la manifestación de que este derecho no incorpora a su contenido facultades de reacción frente al paro.

Esto quiere decir sin más paliativos que los empresarios están indefensos ante la huelga, sin posibilidades "... de reacción frente al paro". Argumento este que puede considerarse excesivo al romper el equilibrio de fuerzas que las partes en tal situación conflictiva y que sin negar el derecho a huelga no puede ignorar otros derechos concurrentes, ya que esto podría llevar a considerar ilícito también el derecho al trabajo de los no huelguistas, máxime cuando se dice que "... durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial, como es el derecho de organizar la producción por parte de la empresa", parece algo excesivo sin necesidad de mayor razonamiento.

No cabe duda que la prácticamente ausencia de regulación legal de la huelga, abandonada por todos los gobiernos de la etapa democrática a satisfacción de los sindicatos, ayuda a estos excesos.

Motivos estos que conducen a la nulidad del despido colectivo, de forma que los despedidos deben reincorporarse al trabajo con devengo de los salarios no percibidos y devolución de las indemnizaciones percibidas, sin que afecte a los que hayan cesado por causa distinta; con condena solidaria al grupo de empresas a efectos laborales.

Es evidente que esta sentencia viene a sumarse a las anteriores de carácter restrictivo en esta materia, configurándose así una doctrina permeable a las tesis sindicales que dificultan la materialización de este tipo de medidas de saneamiento empresarial, lo que se advierte fácilmente por el silencio o falta de crítica específica sobre esta parte de la reforma laboral, e incluso, es más, por el uso sindical de la misma en sus propias organizaciones; por cierto mediando indemnizaciones menos generosas que las ofertadas por las empresas, como ocurre en este caso.

Es cierto, que la reforma laboral llevada a cabo es insuficiente y está mal instrumentalizada, ya que dos de sus medidas estelares han quedado en nada: esta que nos ocupa y la manoseada pérdida de la ultraactividad, sin olvidar una tercera medida referida a la inaplicación del convenio colectivo de referencia en la que las dificultades para lograrlo prácticamente lo hacen inviable./RL

Salvo mejor criterio

LAS LAGUNAS DE COTIZACIÓN EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL (STC DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014)

Artículo elaborado por José Antonio Panizo Robles y publicado en la Revista de Información Laboral Aranzadi, núm. 9/2014

I. Síntesis de la STC de 25 septiembre 2014

El Tribunal Constitucional (TC), en su sentencia de 25 de septiembre de 2014, ha desestimado la cuestión de inconstitucionalidad (nº 3361/2012), presentada por el Pleno del Tribunal Supremo (TS), en relación con el párrafo b), regla tercera, número 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio –TRLGSS, a través de la cual se regula la forma de integrar las «lagunas de cotización» existentes en las mensualidades que formen parte del período a tener en cuenta en la determinación de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivadas de contingencias comunes (en los grados de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez) y de jubilación.

Para el TC, el precepto del TRLGSS cuestionado no es contrario a los principios constitucionales de igualdad, al establecer una fórmula especial de aplicar el mecanismo de integración de las lagunas de cotización, en los casos de trabajos a tiempo parcial, en función de la base mínima de cotización en razón de las horas realmente trabajadas en el contrato a tiempo parcial, existente inmediatamente anterior a la laguna de cotización, frente al supuesto de que, antes de la laguna existiese un contrato de trabajo a tiempo completo, en cuyo caso la integración mencionada se lleva a cabo por la cuantía completa de la base mínima de cotización.

II. Un breve repaso a la cuestión planteada ante el TC

La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconoció a un trabajador una pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad permanente absoluta, cuya base reguladora se determinó en función de las bases de cotización por el período entre el 1 de diciembre de 2000 y 30 de noviembre de 2008, existiendo lagunas de cotización en el período de febrero de 2001 a enero de 2004. Dado que antes del período de lagunas de cotización el interesado trabajaba a tiempo parcial, el «vacío de cotización» se integró aplicando a la cuantía de la base mínima de cotización existente en las respectivas mensualidades el porcentaje de jornada realizada en el trabajo a tiempo parcial.

Frente a la resolución administrativa y tras la oportuna reclamación previa, con la petición de que las lagunas de cotización se integrasen con la aplicación del importe de la cuantía íntegra de la base mínima de cotización, la oportuna demanda ante la jurisdicción social fue resuelta, con desestimación de la misma, por el Juzgado de lo Social nº 2 de Granada, considerando –en función de la regulación contenida en el TRLGSS– que las lagunas de cotización deberían integrarse en función del importe de la base mínima, proporcional a la jornada trabajada a tiempo parcial, ya que esta modalidad de trabajo era el existente con anterioridad a la aparición de las lagunas de cotización.

En el recurso de suplicación posterior, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) acogió favorablemente la pretensión del interesado (STSJ 12 de marzo de 2011), reconociendo su derecho a que las lagunas de cotización fuesen integradas mediante la aplicación de la base mínima de cotización, en su importe íntegro, al considerar que, del total de los períodos de trabajo prestados, la mayor parte de los mismos correspondían a trabajos desarrollados a tiempo completo, teniendo los trabajos a tiempo parcial un carácter ocasional (se señala en la sentencia, y como hecho probado que, de un total de 8.865 días de trabajo, únicamente 37 días se corresponden a contratos a tiempo parcial, por más que estos últimos coincidiesen con las fechas inmediatamente anteriores al período de lagunas de cotización).

Planteado recurso para la unificación de doctrina (al existir sentencia de contraste –entre ellas, la STSJ Andalucía, de 1 de julio de 2009–), el Pleno del TS acuerda (Auto de 26 de abril de 2012) plantear ante el TC una cuestión de inconstitucionalidad, contra el párrafo b), regla 3ª, número 1 de la disposición adicional séptima TRLGSS¹, mediante la que se regula la forma de integrar las lagunas de cotización, en la determinación de las correspondientes bases reguladoras de las pensiones, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, al considerar que esta regulación:

a) Supone un trato peyorativo y arbitrario para los trabajadores que han desarrollado durante buena parte de su carrera laboral un trabajo a tiempo completo y solamente una pequeña parte un trabajo a tiempo parcial, puesto que los mismos pueden ver minorada la cuantía de la pensión, por el hecho de que ese trabajo a tiempo parcial sea inmediatamente anterior a las mensualidades en las que, dentro de la base reguladora de la pensión, no existan bases de cotización, por lo que los vacíos de cotización se «rellenan» con un importe reducido de la base mínima de cotización, reducción que no operaría si, antes del inicio de la laguna de cotización, el interesado estuviese trabajando a tiempo completo o, incluso, cuando no hubiese trabajado.

b) De la regulación del TRLGSS deriva un trato desigual, pues frente a la situación anterior, en el caso de trabajadores con largos períodos de trabajo a tiempo parcial pero que, antes del inicio de las lagunas de cotización, trabajasen a tiempo completo verían «rellenadas» las lagunas de cotización con el importe total de la base mínima de cotización, de modo que, desde la vertiente de la contributividad y proporcionalidad, se saldría beneficiado en este último caso en relación con los supuestos de amplios períodos de trabajo a tiempo completo y escasos períodos de trabajo a tiempo parcial. Y esta diferencia de trato tampoco podría basarse en razones de proporcionalidad y contribución, ya que dos trabajadores con los mismos períodos de cotización, y con el mismo nivel de cotizaciones realizadas en su vida laboral, podrían tener una cuantía de pensión diferente, en función de cómo estén situados en el tiempo

(1) El apartado b), regla 3ª, número 1, de la disposición adicional 7ª (Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial) dispone que «a efecto de las pensiones de jubilación y de la incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término».

los trabajos a tiempo parcial, de modo que dicha regulación podría ser calificada de arbitraria, al no responder a esquemas contributivos y actuar de forma aleatoria, sin tener en cuenta el conjunto de la «carrera de cotización» de los trabajadores en toda su vida laboral.

c) Por los razonamientos anteriores, para el TS la norma cuestionada sería contraria a los principios recogidos en la Constitución (CE) de interdicción de los poderes públicos (artículo 9.3) e igualdad (artículo 14). De igual modo, el precepto impugnado sería también contrario a la tutela antidiscriminatoria (artículo 14 CE), al constituir su aplicación una discriminación indirecta, ya que en su aplicación práctica situaría a las mujeres en una situación de desventaja en relación con la cuantía de las pensiones, al ser el contrato a tiempo parcial una institución que incide fundamentalmente en las trabajadoras, de modo que afectaría al principio de igualdad por sexo, al no apreciarse que la norma cuestionada responde a razones objetivas y razonables que la justificasen.

III. Contenido de la STC, de 25 de septiembre

En el año 1985 (Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social), al tiempo que se incrementaba los períodos de cotización que se tomaban en consideración para la determinación de la base reguladora, se estableció el mecanismo de «integración de las lagunas de cotización», es decir, de la forma en que se completaban las bases de cotización en las mensualidades que, dentro del período de cálculo de la base reguladora, no existían bases de cotización.

La forma de integrar esos «vacíos de cotización» ha variado a lo largo del tiempo y ha sido la siguiente:

a) Desde la Ley 26/1985 hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecían mensualidades durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las mismas se integraban con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento.

b) A partir del 17 de marzo de 2013 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2013), si en el período que hay de tomarse para el cálculo de la base reguladora resultan mensualidades durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades (contadas hacia atrás desde el hecho causante de la pensión) se han de integrar con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento y el resto de mensualidades con el 50 por 100 de dicha base mínima.

Tanto en la regulación anterior (que es la que se analiza en la STC de 25 de septiembre de 2014), como en la actual, existen reglas especiales en relación con los trabajadores a tiempo parcial, para los que, si en el período de determinación de la base reguladora aparecen mensualidades en las que no haya existido obligación de cotizar, esos vacíos son objeto de integración aplicando el importe de la base mínima de cotización, si bien adecuando su cuantía al número de horas realizadas en el contrato a tiempo parcial previa en el tiempo a la laguna de cotización. Es decir, que si antes de la mensualidad en la que no hay cotización, dentro del período de base reguladora, se trabajaba mediante un contrato a tiempo parcial, con una jornada del 60%, la integración de esa mensualidad se lleva a cabo con el 60% de la base mínima de cotización.

Esta regulación es la que somete al juicio de constitucionalidad el TS, considerando que la misma no se adecua a los principios de contribución y proporcionalidad, pudiendo calificarse los resultados que se derivan de la misma como arbitrarios y contrarios a la igualdad, en

cuanto que situaciones semejantes pueden dar lugar a resultados de prestación muy diferente, en función de la distribución en el tiempo de los períodos de cotización a tiempo completo y a tiempo parcial.

Sin embargo, el TC no comparte tales criterios y establece la constitucionalidad de la norma indicada, al considerar que la regulación contenida en la mencionada disposición adicional entra dentro del margen que tiene el legislador para configurar las prestaciones del sistema de prestaciones económicas de la Seguridad Social, entendiéndose, al tiempo, que dicha regulación es coherente con la aplicación de mecanismos contributivos y de proporcionalidad, relacionando la forma de integrar las lagunas de cotización con las bases por las que se venía cotizando a la Seguridad Social, en el momento de cesar en dicha obligación y, en consecuencia, aparecer la laguna de cotización.

Dos apuntes relacionados con los fundamentos jurídicos (de los que deriva el fallo) de la STC de 25 de septiembre de 2014:

a) De una parte, que, a pesar de que se considera constitucional la forma que el TRLGSS regula, respecto de la integración de las lagunas de cotización, en los supuestos de trabajadores a tiempo parcial, el propio TC señala que pueden existir otras fórmulas que sean más adecuadas a los principios de contribución y proporcionalidad. Para el TC, cabe la opción de integrar las lagunas de cotización existente en el período de determinación de la base reguladora de las pensiones a través de la cuantía íntegra de la base mínima de cotización, con independencia de la modalidad de contratación existente antes de que aparezca esa «laguna», reconociendo el carácter asistencia o no contributivo de la ficción legal creada, teniendo en cuenta que en esos momentos el trabajador no presta servicios (y, como consecuencia, de ello no se efectúan cotizaciones), si bien se trata de una opción que, a juicio del TC, corresponde al legislador que, por el momento, ha elegido otra, más ligada al carácter proporcional y relacionando el mecanismo de la integración de las lagunas de cotización a la modalidad del trabajo desarrollado y a la forma de cotización realizada en función de la anterior

b) De otra parte, en la STC analizada se rechaza que la regulación contenida en la norma cuestionada suponga una discriminación por razón de género (por cuanto la penalización en la aplicación del mecanismo de integración de lagunas de cotización, en el caso de trabajadores a tiempo parcial, podía encerrar una discriminación indirecta, considerando que el trabajo a tiempo parcial tiene mayor incidencia en las trabajadoras) 2, al tener en cuenta que la demanda que da origen a todo el proceso corresponde a un trabajador varón.

Para el TC, partiendo de la base que ha de existir un «nexo de conexión» entre el fallo del proceso y la norma cuestionada (STC 159/1990, de 18 de octubre), no se puede acoger la tesis de la discriminación indirecta, pues ello supondría acoger una total desconexión con el litigio principal. Por ello, interpretadas las consideraciones que efectúa el TC en este ámbito, cabría concluir que, en el caso de que el demandante hubiese sido una trabajadora, entonces en la solución a la cuestión de inconstitucionalidad debería haberse considerado si el párrafo b), regla tercera, apartado 1, disposición adicional séptima TRLGSS, constituía o no una discriminación indirecta por razón de género prohibida por el ordenamiento español (artículo 14 CE), así como por el ordenamiento comunitario (Directiva 79/77/CEE, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social). Teniendo en cuenta precedentes anteriores del TJUE y del propio TC, cabría aventurar una respuesta diferente a la que se contiene en la STC de 25 de septiembre de 2014. **/RL**

(2) En este rechazo del TC reside el voto particular del Magistrado Xiol Ríos.

BÁÑEZ DICE QUE LA AYUDA PARA PARADOS CON CARGAS Y SIN INGRESOS EN LA QUE TRABAJA EL GOBIERNO SERÁ "COYUNTURAL"

La ministra de Empleo, Fátima Báñez, avanzó en la sesión de control al Gobierno en el Senado del pasado 14 de octubre que el Gobierno sigue trabajando para la puesta en marcha de una ayuda para parados sin ingresos y con cargas familiares, tal y como se comprometió en la reunión mantenida este verano con los agentes sociales, y ha precisado que se tratará de un "mecanismo coyuntural".

Además, la ministra de Empleo recalco que en 2015 habrá un incremento de la tasa de cobertura de las prestaciones de 1,3 puntos porcentuales "gracias a que se está creando empleo".

Así lo indicaba ayer en respuesta a una interpelación del senador socialista Ricardo Jacinto Varela, en la que además ha recalco que los datos que hablan de recuperación económica y del empleo son "imbatibles y realistas", tal como reconocen la Comisión Europea, la OCDE, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "o cualquiera que analice con honestidad la realidad".

En este sentido, apuntó que desde enero hay 1.600 empleos nuevos cada día y que "se trata de cuentas no de cuentos". "El empleo en España crece el triple que en la UE, un 0,7% frente al 0,2%", ha añadido con cifras de Eurostat.

Por su parte, el senador del PSOE Ricardo Jacinto Varela echó en cara a Báñez que entre 2011 y 2014 los salarios cayeron un 9% mientras que los excedentes empresariales han crecido un 3,6%, lo que supone, en su opinión, un trasvase de los salarios a las rentas empresariales. Y además recalco que en el segundo trimestre se perdieron 400.000 horas de trabajo respecto al año anterior según la Contabilidad Nacional, lo que supone, en su opinión, demuestra que el Gobierno dice "la mitad de la verdad", puesto que sólo comentó entonces que la ocupación había aumentado en ese período.

"Bajó la actividad un 0,7% en el segundo trimestre y la conclusión es que no se está creando empleo, sino troceando el existente, porque crear empleo es generar más horas de actividad en el cómputo general", ha sentenciado.

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL ELEVÁN SU FACTURACIÓN UN 6% ESTE AÑO POR EL REPUNTE DEL EMPLEO

Las empresas de trabajo temporal cerrarán este año con un volumen de negocio de más de 2.500 millones de euros, lo que supone un incremento de alrededor del 6%, impulsado por el repunte del empleo, según un informe de la consultora DBK, que estima que en 2015 se consolidará la tendencia de crecimiento.

Tras aumentar un 3% en 2013, en los meses transcurridos de 2014 la demanda de las empresas de trabajo temporal ha experimentado un ascenso adicional, en línea con la evolución de la actividad y las necesidades de empleo en los principales sectores de la economía española.

En concreto, el volumen de negocio del sector de trabajo temporal se situó en 2.400 millones de euros en 2013, un 2,8% más que en 2012, contrastando con la caída del 8,4% registrada en este último año.

Según la consultora, el repunte de la actividad en buena parte de los sectores productivos y de servicios en España durante el segundo semestre de 2013 propició una aceleración del crecimiento de la demanda de trabajo temporal, de forma que al cierre del ejercicio se contabilizó una variación del número

de contratos de puesta a disposición del 9,2%, hasta alcanzar los 2,21 millones.

No obstante, en 2013 volvió a registrarse un descenso del ingreso medio por contrato, en línea con la tendencia de años anteriores, como resultado de la baja duración de los contratos, el perfil menos cualificado de los trabajadores empleados y la intensa competencia en precio.

En los últimos años el número de empresas autorizadas de trabajo temporal ha mantenido una tendencia de gradual descenso. En el período 2009-2013 se produjo la desaparición de 57 compañías, situándose en este último año en 276 empresas.

Por ámbito de actuación, destaca el descenso experimentado por las empresas de ámbito provincial, del 11% respecto a 2012, situándose en 96 compañías a finales de 2013. Por su parte, el número de empresas de ámbito nacional disminuyó un 6,7%, hasta situarse en 97, mientras que el de empresas de ámbito autonómico cayó un 3,5%, hasta 83.

La estructura de la oferta se caracteriza por la existencia de un número reducido de grupos multinacionales de gran tamaño que compiten con algunos grupos multiservicios nacionales, algunos de los cuales están presentes en otras ramas relacionadas con la gestión de recursos humanos, y otras empresas de pequeña y mediana dimensión, por lo general especializadas en determinados segmentos de demanda y con una actividad limitada a un ámbito regional.

La desaparición de empresas y los movimientos corporativos acontecidos en los últimos ejercicios han impulsado la concentración empresarial. En 2013 los cinco primeros operadores reunieron de forma conjunta el 54% del valor total del mercado, elevándose hasta el 67,5% la participación correspondiente al grupo de los diez primeros.

EL GOBIERNO ACTUALIZARÁ DURANTE EL PRÓXIMO AÑO LA TARIFA DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES EN LA NUEVA LEY DE MUTUAS

El Gobierno deberá actualizar a lo largo del próximo año la tarifa de cotización por contingencias profesionales y también modificará la regulación de las reducciones previstas para las empresas que contribuyan especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Así se recoge en una de las cinco enmiendas que el PP ha registrado en el Congreso al proyecto de ley de Mutuas. Mediante la adición de una nueva disposición, se manda al Ejecutivo que "en el plazo de un año" actualice la regulación de la cotización por contingencias profesionales en dos ámbitos.

En primer lugar, que actualice la tarifa de cotización por contingencias profesionales, que fue creada en 2007 y que es correlativa a la siniestralidad del sector y que se factura a nivel de empresa, siendo el tipo único para todos los trabajadores, salvo en algunas ocupaciones habituales en todas las actividades que cuentan con tipos específicos para no producir distorsiones.

Por otra parte, el Ejecutivo deberá revisar el Real Decreto de 2010 por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Estas reducciones pretenden incentivar a las empresas a adoptar medidas y procesos para "contribuir eficazmente" a la reducción de la siniestralidad laboral y, con ello, de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Sin embargo, el PP reconoce que se han

producido "incidencias" en su aplicación, ya que "las empresas potenciales destinatarias del incentivo son muy superiores a las que realmente se vienen acogiendo al mismo".

En otra de las enmiendas, el PP precisa que corresponderá a las mutuas determinar inicialmente si la contingencia tiene carácter profesional, aunque la entidad gestora de la Seguridad Social podrá revisar esta calificación posteriormente. El objetivo es, según el PP, "garantizar la asistencia a los trabajadores, evitando la incertidumbre que supone supeditar la protección al previo reconocimiento de la empresa", así como "conciliar la actuación de la mutua" con la de la entidad gestora.

En cualquier caso, la mutua deberá motivar y formalizar por escrito cualquier acto de reconocimiento, suspensión, anulación o extinción de derecho, y deberá informar al interesado para que esa decisión entre en vigor. También tendrá que comunicárselo al empresario si la medida le afecta. Así se da "cumplimiento" a una recomendación del Tribunal de Cuentas sobre las garantías jurídicas de los trabajadores.

También se incluye una previsión sobre que la información y datos sobre los empresarios asociados, los autónomos adheridos y los trabajadores protegidos que obren en poder de las mutuas, así como todos los generados por su actividad, tendrán carácter reservado y no podrán ser cedidos ni comunicados a terceros salvo en los casos estipulados por la Ley General de la Seguridad Social.

Finalmente, se obliga a que la Junta General de las mutuas sea informada sobre las dotaciones y aplicaciones de su patrimonio histórico, que con la nueva normativa está afectado al fin social de la entidad y puede utilizarse para hacer frente a la responsabilidad mancomunada.

BURGOS DICE QUE LA COTIZACIÓN POR SALARIOS EN ESPECIE YA ESTÁ AUMENTANDO LOS INGRESOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El secretario de Estado de Seguridad Social, Tomás Burgos, avanzó dos días después de que se cerrara el plazo para que las empresas regularizaran las cotizaciones por los salarios en especie, que ya se está notando en los ingresos de la Seguridad Social esta mejora en la gestión.

En rueda de prensa para valorar los datos de paro registrado y afiliación al sistema del mes de septiembre, Burgos señaló que los ingresos por cotizaciones de empresas a través de entidades financieras llevan creciendo nueve meses consecutivos y lo hacen ya a una tasa del 3,57% y vaticinó que los efectos serán mayores, no sólo en un período de unos 50 días, el necesario para evaluar de forma más efectiva esta medida, sino también a lo largo de 2015. "Tenemos la percepción de que muchas empresas no han esperado hasta el último momento para regularizar y que incluso han empezado a hacerlo a principios de año", ha afirmado.

Así pues, el secretario de Estado de Seguridad Social afirmó que las buenas cifras de recaudación para 2015 "tienen mucho que ver con el incremento de la afiliación, pero también con la gestión recaudatoria y con las medidas que se van a poner en marcha en próximos meses". Por otro lado, también valoró muy positivamente en la buena marcha de los ingresos por cotizaciones la puesta en funcionamiento de la "tarifa plana" de 100 euros en el pago de cotizaciones por contingencias comunes para aquellos que contraten con carácter indefinido y amplíen así sus plantillas. Según Burgos, esta medida ha beneficiado ya a 133.500 personas y el Gobierno se plantea prorrogarla a partir del próximo 31 de diciembre. [.R/L](#)

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

STS 24 de junio de 2014, CASACIÓN 217/2013. Despido colectivo de trabajadores al servicio de la Administración Pública. No cabe la extinción automática de los contratos de interinidad por vacante de trabajadores que prestan servicios en la Administración Pública por la amortización de la plaza que ocupaban, tras producirse una modificación de la RPT. Deben seguirse los trámites del artículo 51 o del 52 c) del ET, atendidas las circunstancias.

“2. La doctrina tradicional de esta Sala ha sido que los contratos de interinidad por vacante y los del personal indefinido no fijo al servicio de la Administraciones Públicas se extinguían no sólo al cubrirse la plaza ocupada por el trabajador, como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino también por la amortización de la plaza vacante ocupada, supuesto en el que la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a los procedimientos de extinción colectiva o individual por causas objetivas previstos en los *artículos 51 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores (SS.TS. 8 de junio de 2011 (R. 3409/2010), 22 de julio de 2013*

(R. 1380/2012), 23 de octubre de 2013 (R. 408/2003), 13 de enero de 2014

(R. 430/2013) y de 25 de noviembre de 2013 (R. 771/2013) entre otras muchas que en ellas se mencionan).

En la última de las sentencias citadas se resume nuestra doctrina en los siguientes términos: “a).- La relación laboral «indefinida no fija» -de creación jurisprudencial- queda sometida a una condición resolutoria [provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura], cuyo cumplimiento extingue el contrato por la mera denuncia del empleador y sin necesidad de acudir al procedimiento contemplado en los *arts. 51 y 52 ET*; porque -se argumenta- con la comunicación escrita de los hechos constitutivos de la causa así como de la voluntad de actuación extintiva, cualquiera de las causas de extinción introducidas lícitamente en el contrato y actuadas oportunamente debe producir el efecto extintivo, salvo que la Ley o la negociación colectiva hayan sometido expresamente aquella actuación a algún requisito formal (*SSTS SG 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 02/06/03 -rcud 3243/02 -; y 26/06/03 -rcud 4183/02 -*).

b).- La doctrina es extensible a los casos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización, y ello tanto porque no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido el presupuesto de la modalidad contractual [la existencia de un puesto de trabajo que se desempeña -en realidad- de forma interina], con lo que nos situamos en los supuestos de los *arts. 1117 CC y 49.1.b) ET*, cuanto porque existen indudables analogías entre el contrato de interinidad y el «indefinido no fijo», hallándose los trabajadores en idéntica situación (*SSTS SG 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 20/07/07 -rcud 5415/05 -; y 19/02/09 -rcud 425/08 -*).

c).- Tratándose de interinidad por vacante, la relación está vinculada al mantenimiento de la plaza que ha de cubrirse, por lo que cuando ésta se amortiza el contrato se extingue, pues entenderlo de otro modo llevaría a conclusiones absurdas, ya que o bien supondría la transformación de hecho de la interinidad en una situación propia de un contrato indefinido [pues el interino no cesa en tanto no se incorpore el titular, cuyo nombramiento no se produce por hipótesis, al entender la Administración innecesario el puesto de trabajo], o bien entrañaría la vinculación de la Administración a la provisión por un titular de un puesto de trabajo que estima innecesario y cuya supresión ya ha acordado (reproduciendo otras muchas anteriores, *SSTS 08/06/11 -rcud 3409/10 -; 27/02/13 -rcud 736/12 -; y 13/05/13 -rcud 1666/12 -*). Y

d).- Estas consideraciones son aplicables a los contratos «indefinidos no fijos», pues -como ya se ha dicho- se trata de contratos también sometidos a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y -por lo tanto- cuando por amortización no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue *ex arts. 49.1.b) ET y 1117 CC.*”.

3. Esta doctrina debe rectificarse tras la entrada en vigor de la *Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores*, norma que ha mejorado lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 1998/59/ CE, de 20 de julio, con relación al personal laboral de las Administraciones públicas, a quien a partir de ahora se aplica lo dispuesto en los *artículos 51 y 52-c)* del E.T. en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas,

18_jurisprudencia

organizativas o de producción y en los despidos por causas individuales por causas objetivas. El último párrafo de esta Adicional al dar prioridad de permanencia al personal fijo evidencia que la misma se aplica, también, al personal indefinido no fijo y al interino por vacante. La aplicación de esta nueva normativa a los trabajadores denominados indefinidos no fijos es indudable porque la extinción de los contratos de este tipo es computable al efecto de considerar el despido, como colectivo, conforme al penúltimo párrafo del citado *art. 51-1 del E.T.* que excluye del cómputo las extinciones de contratos temporales que se produzcan con arreglo al *art. 49-1-c) del texto legal citado*. Mayor dificultad exige determinar si a estos efectos son computables los contratos de interinidad por vacante que se resuelvan por la amortización de la plaza ocupada. Resolver ese problema requiere calificar la naturaleza de esos contratos y de la causa que les pone fin. Indudablemente se trata de contratos temporales (*artículos 15-1-c) del E.T. y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre*) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del *apartado 2-b) del citado art. 4*). *Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del C.C., son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil, siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado, cuando se sabe no sólo que se producirá necesariamente, sino también cuando llegará (certus an et certus quando).*

Pero, igualmente, puede ser indeterminado, cual acaece cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuando (certus an et incertus quando).

De lo expuesto se deriva que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada pero en el que consta que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla (*artículo 4-2 del R.D. 2720/1998*). Obsérvese que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (*art. 70 del E.B.E.P.*). La amortización de esos puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los puestos de trabajo, aunque lícita y permitida por el *art. 74 del E.B.E.P.* no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, a un plazo cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección. La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria im-

plícita en ese sentido debe rechazarse, porque, cual se ha dicho antes, nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará (*art. 1125 C.C.*). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los *artículos 1115 y 1256 del Código Civil*, pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos.

Consecuentemente, estamos ante un contrato temporal que por causa de la amortización de la plaza objeto del mismo se extingue antes de que llegue el término pactado. Dejando a un lado la procedencia de la amortización, dado que el control de la validez de la nueva R.P.T. corresponde en principio a la jurisdicción contencioso administrativa, lo cierto es que nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los *artículos 51, 52 y 56 del E.T.* y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los *artículos 7 y 11 del EBEP* la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas”.

STS 25 de junio de 2014 CASACIÓN 165/2013. Despido colectivo. Legitimación del grupo de empresas para iniciar los trámites del despido colectivo, ya que se trata del verdadero empresario.

“La infracción que se denuncia en el motivo primero es la del *artículo 51 del ET*, así como del Reglamento de Despidos Colectivos (RD 801/2011, de 10 de junio) aplicable al caso por razones cronológicas, sin especificación de preceptos concretos, si bien en el desarrollo del motivo se alude a los *artículos 6.4 y 9.2 del citado Reglamento, así como también se menciona el artículo 2.4 de la Directiva 98/59/CE del Consejo*, referida a los despidos colectivos. La infracción que se denuncia consiste esencialmente en que los grupos de empresa no son contemplados en ninguno de esos textos normativos como sujetos jurídicos con legitimación para iniciar y llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo; y, coherentemente con esa presunta falta de legitimación, tampoco contemplan esas normas que la representación de los trabajadores en la preceptiva comisión negociadora se pueda integrar tomando como referencia ámbitos superiores a la empresa (sólo se habla en el *art. 51 ET* de Comités de Empresa, de secciones sindicales de empresa o incluso de comisiones “ad hoc” elegidas por los trabajadores de la empresa afectada).

Los grupos de empresa -se arguye- solamente se mencionan en el *art. 6.4 del Reglamento* para prescribir la obligación de la empresa iniciadora de un procedimiento de despido colectivo, si es integrante de un grupo empresarial, de aportar determinados documentos. Concretamente, dice el citado *art.*

6.4: “Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante”. Y también se vuelve a mencionar al grupo de empresa en el artículo 9.2 del Reglamento cuando dice que es obligación de la empresa que practica un despido colectivo “la recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte”. Pero nada de eso autoriza, dice el sindicato recurrente, a que el grupo de empresas pueda ser el sujeto que despide.

Como tampoco le parece al recurrente que pueda deducirse esa posibilidad de estas dos menciones de la Directiva 98/59/CE. La de su Considerando Undécimo, que dice: “Considerando que conviene garantizar que las obligaciones de los empresarios en materia de información, de consulta y de notificación se apliquen con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él”. Y la del artículo 2.4, que dice así: “Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él”.

La sentencia recurrida se opone a esta argumentación reiterando la doctrina que estableció la propia *Audiencia Nacional en su sentencia de 28/9/2012*, que contiene, en síntesis, los siguientes argumentos:

a) El silencio -relativo, como acabamos de ver- del legislador no debe necesariamente interpretarse como su oposición a la posibilidad de que el grupo de empresas actúe en el procedimiento colectivo, iniciándolo, desarrollando el período de consultas y decidiendo los despidos.

b) Existiendo un grupo de empresas a efectos laborales, como es el caso que nos ocupa, eso significa que estamos ante “una realidad empresarial única y centro de imputación de las obligaciones y responsabilidades frente a los trabajadores de las empresas (*STS 16/9/2010* “. En otras palabras, que el grupo de empresas es, en estos casos, el verdadero empresario a que se refiere el *art. 1.2 del ET*. Apoyándose en la jurisprudencia de esta

Sala Cuarta del TS, afirma la Audiencia Nacional: “Recuérdese que en estos casos el levantamiento del velo descubre al grupo como verdadero empresario unitario, “de acuerdo con el criterio de atenuamiento a la realidad en la identificación de la posición empresarial” (*STS 3-5-90*, RJ 1990/3946; *STS 31-1-91*, RJ 1991/200), porque así lo impone “la preeminencia de las realidades económicas sobre las formas jurídicas” (por todas, *STS 20- 1-03*, RJ 2004/1825)”.

c) Por lo tanto, no es solo que el grupo de empresas puede instar un procedimiento de despido colectivo sino que, sobre todo, ello es lo más coherente cuando el despido se basa en la situación económica negativa de la empresa. En tal sentido, afirma la sentencia recurrida, aplicando la doctrina fijada en la *STS de 23/1/2007*, que “para valorar la situación económica negativa como causa para la válida extinción del contrato de trabajo no es necesario tener en cuenta la situación económica y patrimonial de todas las empresas del mismo grupo, excepto cuando se produzca una situación de unidad empresarial. En estos casos, puede aceptarse que habrá que estar a la situación patrimonial de todas las sociedades que conforman el grupo empresarial, a la hora de determinar la posible existencia de una situación económica negativa, que pueda justificar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ya que se considera que el verdadero empleador del trabajador no sería la sociedad a cuya plantilla se encuentra formalmente adscrito, sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial”.

d) Observa a continuación la sentencia recurrida que “afectando la causa alegada al grupo en su conjunto, es más garantista que la negociación se lleve a cabo a nivel global y no parcelado empresa por empresa -por supuesto, siempre que esa negociación sea real y efectiva, como ha quedado acreditado en el caso que nos ocupa-. Y ello porque permite tanto el análisis individualizado de cada empresa como el examen de la situación en su conjunto, evitando, en su caso, posibles situaciones dispares injustificadas.

Por otro lado, en la negociación grupal se produce un claro incremento de la información de que se dispone en el período de consultas, ya que se examinan las cuentas de cada una de las sociedades en todo caso y no solo si concurren los requisitos que a tal efecto exige el *art. 6.4 RD 801/2011* -empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector, con saldos deudores o acreedores entre ellas-.”.

e) Y concluye: “Por consiguiente, si las empresas demandadas admiten pacíficamente su condición de grupo de empresas a efectos laborales, admitiéndose expresamente por todas las secciones sindicales presentes, salvo CGT, quien lo admitió tácitamente al aceptar la negociación global con el grupo de empresas como tal, ya que participó, sin protesta alguna, en una comisión sindical elegida conforme a la representatividad sindical de todas las empresas del grupo, teniendo presente, por otra parte, que la medida empresarial pretendía la extinción de todos los contratos de trabajo con el cierre consiguiente, de todos sus centros de trabajo, debemos

20_jurisprudencia

descartar que el grupo como tal no esté legitimado para promover el despido colectivo, por cuanto asume, con sus propios actos, refrendados por los propios actos de los sindicatos actuantes, que el grupo como tal era el auténtico empleador de los trabajadores despedidos”.

Es jurídicamente acertada la argumentación y la decisión adoptada por la Audiencia Nacional que coincide, además, con la doctrina de *esta Sala (STS de 18/03/2014, Rec. 114/13, FD Tercero in fine)*, por lo que no ha incurrido en la infracción que se le imputa en este primer motivo, que rechazamos”

STS 8 de julio de 2014 CASACIÓN 164/2013. Impugnación del Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes. El Convenio ha previsto expresamente su prórroga hasta que se llegue a un nuevo acuerdo, incluso aunque se superara el plazo de dos años al que se refería el artículo 86.3 ET, en la redacción dada por el RD Ley 3/2012. La ultractividad pactada se ajusta a la legalidad.

“Y con respecto al problema de la futura ultractividad que el propio Convenio, para cuando fuere denunciado (recuérdese que estaba plenamente vigente, como vimos, en el momento de la interposición de la demanda el 26 de septiembre de 2012: en absoluto resulta de aplicación, pues, la *Disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012*), atribuye a todo su contenido “en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo...”, incluso aunque se supere el plazo de dos años al que hace referencia el *párrafo cuarto del art. 86.3 ET*” (art. 8 del Convenio), tratándose de una materia que el legislador ha querido mantener, como antes (por todas, *STS 12-3-2012, R. 4/2011*), a disposición de la autonomía colectiva, en términos equiparables o incluso más amplios a los previstos en el ET/1995 o en la reforma introducida por el RD-Ley 7/2011, pues ahora se alude a la “vigencia” en general, sin distinguir ya entre cláusulas normativas y obligacionales, y no de otra forma puede interpretarse la expresión “salvo pacto en contrario” que aparece en el párrafo final del *art. 86.3 ET*, tanto en la redacción dada por el RD-Ley 3/12, de 10 de febrero, ya en vigor cuando se suscribió el Convenio Colectivo en cuestión (el 16 de marzo de 2012, según nos informa la Resolución administrativa que acordó su publicación en el BOE del 18 de mayo de aquél mismo año), como en la vigente a partir de la Ley 3/2012, que únicamente ha reducido a un año el plazo de vigencia del anterior, también se impone la solución desestimatoria porque, igualmente acierta la sentencia impugnada cuando afirma que “si los negociadores del convenio, en el uso legítimo de las potestades de autonomía colectiva, reconocidas por el *art. 37.1... [CE]*, en relación con el *art. 82.1.2 y 3 ET*, pactaron la prórroga automática del convenio hasta que se alcanzara acuerdo, pactando así mismo, una cláusula de revisión salarial anual en dicho período, deberá estarse a lo allí pactado a todos los efectos”. Así pues, el art. 8 del Convenio impugnado, que regula los efectos y consecuencias futuras de su propia denuncia y prórroga, se ajusta plenamente a la legalidad vigente”

STS 16 de julio de 2014, RECURSO CASACIÓN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA 2387/2013. Subsidio de desempleo. Cómputo de las rentas del beneficiario. Premio de 6000 E obtenido en un concurso. Se considera ingreso irregular y se aplica a su valor el 50% del interés legal del dinero.

“La cuestión a dilucidar es la de si la aceptación de un premio obtenido en un concurso, cuyo importe en este caso asciende a 6000 euros es susceptible de cómputo en el conjunto de las rentas del beneficiario con la consecuencia de incidir en la conservación del derecho a la prestación, y si el mismo lo es por la totalidad de su importe.

Nos hallamos ante una cantidad satisfecha en concepto de premio tras intervenir en un concurso. Para ello el perceptor ha participado ha participado prestando su actividad con éxito sobre el resto de intervinientes y en tal concepto se le ha retribuido sobre unas bases. El criterio observado por la sentencia recurrida es el de desligar la noción de rentas empleado por el *artículo 215 de la L.G.S.S.* de la cantidad percibida a la que califica el premio de ganancia patrimonial. La labor interpretativa del concepto de renta y en relación con una prestación por desempleo fue abordada por la *S.T.S. de 31-5-1999 (R.C.U.D. 1581/1998)*, esta vez para resolver la incidencia que en el conjunto patrimonial del beneficiario poseía el precio de venta de un inmueble. Así en los fundamentos de Derecho cuarto y sexto se dice lo siguiente:

“CUARTO.- Para dar solución a la controversia así entablada y fijar la doctrina unificada es necesario precisar el sentido y alcance de la expresión utilizada por el artículo 215.1.1. de la Ley General de la Seguridad Social, cuando se refiere a la carencia de rentas de cualquier naturaleza para condicionar la concesión del subsidio, o para conservar el derecho a su disfrute, cuya interpretación habrá de abordarse acudiendo al criterio literal de la norma y también a su espíritu y finalidad, según previene el artículo 3.1 del Código Civil, y puesto que ni la Ley General de la Seguridad Social ni el R.D. 625/85 definen lo que deba entenderse por renta a efectos de las prestaciones asistenciales por desempleo, habrá que acudir a otros cuerpos normativos para llenar esta laguna. En ese trance se ofrecen dos alternativas: bien tomar ese concepto del Código Civil o bien de la Ley 18/91, de 6 de junio, pues de seguir una u otra vía el resultado que pueda alcanzarse es bien diferente.

Cierto que el ordenamiento jurídico forma un todo unitario y pleno, sin lagunas insalvables, porque siempre será posible acudir al procedimiento analógico, cuando se den las condiciones previstas en el artículo 4 del Código Civil, y a los principios generales del derecho para colmar esos vacíos, pero esto no supone que el ente unitario que forma el ordenamiento jurídico autorice el trasvase incondicionado de normas de una parcela del derecho para ser aplicadas en otra diferente; cada campo del ordenamiento jurídico, por haberse disgregado del tronco común, se disciplina por sus normas propias, que responden a principios y finalidades específicas de cada esfera del derecho, así es que el criterio interpretativo que atiende al espíritu y finalidad de la norma adquiere en este caso una especial dimensión, y precisa-

mente por esa razón hay que cuestionar de entrada la aplicación al caso de la normativa tributaria, de manera absoluta e incondicionada.

La Ley 18/91 se limita a regular un tributo que responde a determinado modelo impositivo, tomando como base de tributación, entre otros, los rendimientos del trabajo personal, los del capital inmobiliario y los del capital mobiliario, pero los conceptos que al efecto toma el texto legal no se corresponden en plenitud con los de otros campos del ordenamiento jurídico, que responden a necesidades y finalidades distintas. Así lo pone de relieve la exposición de motivos de la citada Ley que, al referirse en concreto a los incrementos del patrimonio, utiliza una técnica aplicable exclusivamente al aspecto impositivo, y que es desconocida en otras áreas; en efecto, se dice que se han sustituido los tradicionales coeficientes actualizadores del valor de adquisición, hasta entonces vigentes, por un sistema que reduce los incrementos y disminuciones del patrimonio en función del tiempo de permanencia del elemento patrimonial en el patrimonio del sujeto pasivo, de tal manera que, transcurrido un determinado lapso temporal, se llega a la no sujeción al impuesto, prueba evidente de que las rentas irregulares para fijar el impuesto no encuentran el paralelismo adecuado con las rentas reguladas, en el actual sistema positivo por el Código Civil, entre otras razones porque si se entendiera que a estos efectos el incremento del valor se equipara a renta, no desaparecería la equivalencia por efecto del transcurso del tiempo, sino que habría de valorarse en todo caso por la diferencia del precio de compra y el de enajenación.

SEXO.- Ya la interpretación literal del precepto llevaría a una solución contraria a la adoptada por la sentencia impugnada; en sentido etimológico, renta equivale a utilidad o beneficio que rinde anualmente una cosa, o lo que de ella se cobra y también lo que paga en dinero o en frutos un arrendatario, y este es el concepto que hace suyo el Código Civil; la doctrina civilística mayoritaria viene distinguiendo entre renta como producto o rendimiento que dimana de un bien que se dice capitalizado, denominado fruto civil, y renta como pago periódico realizado de forma vitalicia, perpetua o temporal, ligado fundamentalmente a un capital entregado al deudor de los mismos; bajo esa concepción, se ha considerado la renta como una compensación que se debe al titular del dominio por la privación del objeto del derecho y de su explotación, cuando

la posesión se desplaza en favor de tercero. Por su parte el Código Civil diferencia los frutos naturales, los industriales y los civiles, siendo para estos últimos básica la idea del transcurso del tiempo o, si se prefiere, la temporalidad y la periodicidad de su devengo, como criterio más usual de cálculo. El artículo 353 del Código tiene una concepción amplia de los beneficios que pueden provenir de la propiedad y así, además de los frutos, atribuye al propietario los efectos de la cesión, de manera que no toda ventaja derivada de la titularidad del dominio tiene la consideración de frutos y, consiguientemente, de rentas, como no la tienen tampoco las mejoras ni el precio de enajenación de los bienes. La periodicidad en la percepción es, como se dice, nota consustancial a la renta, tal como se desprende del artículo 355 del Código Civil al considerar frutos civiles el alquiler de los edificios, el precio de arrendamientos de tierras y el importe de las rentas perpetuas, vitalicias u otras análogas, concepto que se extrae también de otras normas complementarias del Código Civil, como pueden ser los artículos 17 y siguientes de la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de arrendamientos urbanos.”.

En el caso que nos ocupa la cantidad obtenida no lo ha sido en periodos regulares sino en forma no regular y por una sola vez. El premio no sustituye a un bien anterior que se encontrara en el patrimonio del interesado, sino que es un ingreso nuevo por irregular que sea su percepción. Existe una ganancia real porque el importe de lo percibido se incorpora al patrimonio de la demandante.

La consideración del premio obtenido como ganancia patrimonial se acomoda mejor a un ingreso irregular ya que permite, dada su falta de periodicidad y a partir del momento en el que se produce el ingreso en el patrimonio comenzar el cómputo aplicando a su valor el 50% del tipo de interés legal del dinero vigente. La sentencia recurrida ciertamente ha utilizado el término renta de manera poco afortunada al negar que lo sea el premio recibido cuando al mismo tiempo le reconoce la condición de ganancia patrimonial a la que también el precepto aplica el concepto de renta si bien su calificación de renta-ganancia patrimonial incide de manera decisiva en su cómputo pues se aplicará a su valor de 50% del tipo de interés legal del dinero vigente, en lugar de su totalidad, lo que coloca la ganancia por debajo del límite de las que sirven de referente para determinar la condición de acreedor a las prestaciones”./RL



**Grupo
Glorieta**
900 150 964
www.grupoglorieta.com

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

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Octubre 2014

Los tratamientos monográficos tienen la ventaja de poder tratar con cierta amplitud y profundidad determinados temas de interés general. Algunos prefieren este sistema sobre el consistente en el tratamiento telegráfico y sintético de varias cuestiones, cuyas soluciones solo quedan apuntadas.

Siguiendo por tanto con este nuevo sistema, he elegido hoy los jugosos comentarios que dedica el TEAC, en su resolución de 3 de julio de 2014, dictada en Sala y en unificación de criterio, sobre la deducción que la legislación del IRPF concede a la rehabilitación de vivienda habitual.

Comenzando por la conclusión, para desarrollar después los argumentos más destacados, diré que entiende el TEAC que la aplicación de la citada deducción no exige que la vivienda sobre la que se realicen las obras tenga el carácter de habitual en el momento de realizarse las mismas. Es a partir de su terminación cuando la vivienda debe ser habitada de forma efectiva y permanente en el plazo de los 12 meses siguientes y debe cumplirse el requisito de tres años de residencia continuada a partir de su utilización efectiva, salvo que existieren circunstancias que necesariamente exijan el cambio de domicilio, en los términos establecidos por las disposiciones reglamentarias.

Entre los puntos más destacados de argumentación que desarrolla el TEAC, una vez resumida la normativa reguladora, destacan dos, ambos recogidos en su FJ cuarto:

1º) La finalidad de la deducción por inversión en vivienda habitual, que no es otra que “el fomento del ahorro destinado o canalizado

hacia esta forma de inversión en edificaciones que constituyan la vivienda habitual de los contribuyentes (...), en sus distintas modalidades: adquisición, construcción, ampliación y rehabilitación, sin que se prime unas sobre otras ...”.

2º) La amplitud de las fórmulas o sistemas utilizables para conseguir la habitabilidad de la vivienda, que sin duda extiende a la rehabilitación, ya que concluye que el legislador no ha querido interferir en las fórmulas de inversión, y añade el siguiente párrafo: “... resultando cuando menos extraño a la finalidad pretendida que para poder gozar de deducción por inversión en vivienda se exigiese que, una vez adquirida una vivienda cuyo destino es la rehabilitación inmediata, sea habitada de forma inmediata a su adquisición, puesto que podemos encontrarnos con el caso de que la misma no reúna los requisitos indispensables necesarios para gozar de la habitabilidad que se requiere de una vivienda (pues precisamente, por definición, la rehabilitación tiene por objeto la reconstrucción de la vivienda mediante la consolidación y el tratamiento de las estructuras, fachadas o cubiertas y otras análogas (artículo 55.5.b) del Reglamento del Impuesto), cuando la normativa aplicable, tal como se ha demostrado, contempla la posibilidad de la aplicación de la deducción controvertida, por los importes satisfechos para rehabilitar una vivienda, a condición de que ésta sea habitada de manera efectiva y con carácter permanente en un plazo de doce meses, contados a partir de la fecha de terminación de las obras”.

Termina así el TEAC con una interpretación mucho más restrictiva que, según explicita en la propia resolución, venía realizando la oficina gestora. /RL

Bolsa de Trabajo Septiembre 2014



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
29/14	4/SEPTIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	49
30/14	10/SEPTIEMBRE	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	17
31/14	11/SEPTIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	26
32/14	16/SEPTIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	31
33/14	16/SEPTIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	43
34/14	17/SEPTIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	65
35/14	23/SEPTIEMBRE	RESPONSABLE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	EMPRESA SECTOR TRANSPORTE	28
36/14	25/SEPTIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	CONSULTORIA	56
37/14	29/SEPTIEMBRE	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	50



antea

**COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

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



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



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



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