

RL /101

Abril 2015 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

Alberto Fabra

Molt Honorable President de la Generalitat Valenciana

“Los Graduados Sociales desempeñan una labor social y profesional de primer orden”

Información colegial / Noticias sociolaborales

Aula técnica / Jurisprudencia

The background of the top half of the page is a photograph of a chef in a kitchen. The chef is an older man with a focused expression, wearing a white chef's hat and a white apron over a dark shirt. He is looking down at something in his hands. The kitchen environment is visible in the background, including a stainless steel sink and a wooden cutting board.

Sage One Despachos

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

Más posibilidades y libertad
para gestionar el negocio de tus clientes



Acceso a los datos
del cliente desde
cualquier lugar



Sin instalación
y backups gratuitos



Integración con
Sage Despachos y
Contaplus Asesorías



Buscador de
Asesores y Despachos
para Autónomos
y Pymes

Más tiempo para tus clientes. Más tiempo para ti.

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

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

04_reportaje/entrevista

Alberto Fabra. Molt Honorable President de la Generalitat Valenciana

06_información colegial

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

12_aula técnica

Análisis del Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La doctrina del Tribunal Supremo en cuanto a la ultraactividad de los convenios colectivos. Sentencia de 22 de diciembre de 2014

15_noticias sociolaborales

18_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.



Edita



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

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

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.iplgrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

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.

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



Alberto Fabra

Molt Honorable President de la Generalitat Valenciana

“La contratación laboral y la indefinida han crecido un 23% y un 25% respecto al año anterior”

¿Cree que la recuperación económica es ya un hecho?

Sin duda, hoy tenemos una economía más fuerte porque la recuperación económica ya se ha iniciado. Si nos ceñimos a las cifras, la evolución es claramente positiva: en 2012 caíamos un 2,9%, en 2014 hemos crecido un 2,1% y este año crecemos más del 2,7%. Le hemos dado la vuelta a la economía.

En cuanto a la creación de empleo, y según los datos publicados recientemente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Comunitat Valenciana ha registrado en el mes de marzo 44.000 parados menos que en el mismo periodo del año anterior y 64.000 empleos más que hace un año. Para mí, eso son cifras del cambio a mejor. Hace tres años, en el mes de marzo el paro subía anualmente en más de 40.300 personas. No obstante, y a pesar de estos datos positivos, soy consciente de que muchas personas no perciben aún esta recuperación. Por eso, hay que seguir trabajando desde la Administración, desde las empresas y la sociedad para generar empleo y seguir liderando el crecimiento económico.

¿Qué hemos aprendido los valencianos de estos años de dificultades?

Muchas cosas, y yo el primero. Durante estos años de dificultades hemos hecho cosas bien y otras menos bien, estoy seguro. Hemos tomado decisiones difíciles, pero había que hacerlo para garantizar la estabilidad del sistema. Es mucho más agradable gobernar en épocas expansivas, se lo puedo asegurar, porque inaugurar, ampliar y dar más subvenciones es mucho más fácil que reducir, pero no conozco otra manera de hacerlo bien para salir de una crisis tan grande como la que hemos vivido. Había que mantener Educación, Sanidad y Políticas Sociales y, para ello, no quedaba otra que reestructurar y reducir. Ahora vemos que los sacrificios han dado sus frutos.

¿Cuál debe ser la senda por la que camine en los próximos años nuestra economía para consolidar la recuperación?

Mantener un equilibrio entre ingresos y gastos, ser realista, tener una Administración eficiente y de dimensiones proporcio-

nadas, seguir garantizando lo irrenunciable, como es Educación, Sanidad y Políticas Sociales. Todo esto nos permitirá dar oportunidades a aquellos que quieren emprender un camino empresarial que, con el tiempo, genere riqueza y crecimiento para nuestra Comunitat. Ese es el camino que debemos seguir, sin desviarnos.

¿Cuáles son sus objetivos en este sentido para los próximos años?

Los mismos que he tenido desde el día en que llegué a la Presidencia de la Generalitat: devolver a la Comunitat Valenciana al lugar que merece, a liderar el crecimiento económico de nuestro país y fomentar el espíritu emprendedor que tanto nos caracteriza. Y hacerlo desde nuestros recursos, enriqueciendo nuestro turismo, que tantas alegrías nos da y que tanto nos hace crecer, y trabajando por todos y cada uno de los activos de nuestra tierra.

¿Qué efectos han tenido en la Comunitat Valenciana los últimos cambios legislativos que se han introducido para mejorar la economía?

Los cambios siempre han sido con la idea de mejorar la situación económica de la Comunitat Valenciana, y así ha sido, porque en los últimos cuatro años ha dado un giro de 180 grados. Si 2014 ha sido el año del empleo y la consolidación, 2015 va a asentar el lanzamiento de nuestra economía. Esperamos un significativo crecimiento en todos los sectores productivos y una importante creación de nuevos empleos, tanto en la Comunitat Valenciana como en España. Las cifras confirman esos efectos positivos que ya se empiezan a ver: 2014 registró la mayor creación de empresas de los últimos 6 años, más de 11.207 nuevas empresas según datos del INE, eso son 32 nuevas empresas al día. Además, durante 2014 nos han visitado 6,2 millones de turistas internacionales, lo que supone un crecimiento anual del 4,4% y cifra récord de turismo internacional. Estos son los efectos de un cambio a mejor.



¿Qué resultados se han obtenido de las Políticas Activas de Empleo? ¿Han cumplido los objetivos marcados?

Lo comentaba anteriormente, en marzo 44.000 personas han dejado de estar paradas, respecto al mismo periodo del año anterior. La contratación sigue creciendo con mucha fuerza, en febrero de 2015 la contratación total y la indefinida han crecido un 23% y un 25% respecto al año anterior, hay 9.600 autónomos más que el año pasado, lo que representa un crecimiento del 3%. En el último año, el paro ha bajado en todas las comarcas de la Comunitat. Tanto los datos de la Encuesta de Población Activa, como los datos del Servicio Público de Empleo Estatal nos sitúan entre las Comunidades Autónomas donde más ha bajado el paro en el último año. Esas son pequeñas metas cumplidas sobre las que hay que seguir trabajando.

Nuestra autonomía ha sido tradicionalmente una región de emprendedores. Ahora que el término parece estar tan de moda, y teniendo en cuenta que la Comunitat ha obtenido el galardón de Región Emprendedora Europea 2015 ¿cree, como dicen muchos, que Valencia será el Silicon Valley de Europa?

No sé si lo será tal cual, pero sí sé que se está generando un importante clima de nuevas ideas y proyectos en nuestra Comunitat, propio de nuestro carácter. En el último año, hemos liderado en toda España el aumento del número de empresarios empleados, con un crecimiento anual de 12.400 nuevos empresarios con trabajadores a su cargo. Esfuerzo, sacrificio y tenacidad son parte del ADN valenciano, por lo tanto todos los pasos que demos para fomentar este espíritu serán bienvenidos en nuestra Comunitat.

¿Cómo es la Comunitat Valenciana que imagina para la próxima década?

Una Comunitat que esté en el lugar que merece por su trabajo y esfuerzo, liderando el crecimiento en España, como ya lo está haciendo, generadora de riqueza y creadora de trabajo. En definitiva, una Comunitat Valenciana mejor en la que vivir y con más oportunidades para todas las personas.

¿Qué opina de los Graduados Sociales?

Es incuestionable que los Graduados Sociales desempeñan una labor social y profesional de primer orden. Desde su posición de máximos expertos en asesoramiento laboral, contribuyen a salvaguardar los valores democráticos que se derivan de la interpretación jurídica de las normas sociales, defendiendo ante los órganos judiciales sociales los intereses de sus representados, con la máxima profesionalidad y especialización.

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

Que sigan dando ejemplo de profesionalidad, vocación y una dedicación que les ha otorgado el reconocimiento de ser una de las profesiones jurídicas de mayor prestigio de este país. No me cabe ninguna duda de que continuarán, como lo vienen haciendo durante más de 40 años de trabajo y mejoras, prestando un magnífico servicio a más del 80% de las pequeñas y medianas empresas de la Comunitat Valenciana, dominando el mundo de las relaciones laborales y ocupando un merecidísimo sitio en juzgados y tribunales de lo social./RL

Abril

SEMINARIO LA LEY DE DEPENDENCIA: Problemática de Gestión y Judicial

21 y 22 de Abril

De 16 a 20 h

Salón de Actos del Colegio

60€ colegiados

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

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



Curso Práctico IRPF 2014

27 y 29 de Abril de 2015

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

Salón de Actos del Colegio

50€ colegiados

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



Mayo

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 4: RESILIENCIA EN LA EMPRESA: CÓMO DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE RESISTIR Y SUPERAR LA ADVERSIDAD

7 de Mayo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

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

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

CURSO BÁSICO-PRÁCTICO CONTABILIDAD PARA PROFESIONALES Y PYMES

5 de mayo

De 16 a 20 h

Salón de Actos del Colegio

95€ colegiados

D. José Manuel Simarro García, *Graduado Social y Asesor Fiscal*



CURSO NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

4, 6, 11, 13, 18 y 20 de Mayo de 2015

De 16,30 a 19,30 h

Aulario del Colegio

90 € colegiados y Estudiantes

RR.LL.// Otros 150 €

Mª Eugenia Gómez de la Flor García, *Graduado Social, Licenciada en Ciencias del Trabajo y Abogado.*



Junio

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 5: COMUNICACIÓN PARA RELACIONARNOS CON ÉXITO

4 de Junio

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

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

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 6: LIDERAZGO POSITIVO

25 de Junio

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

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

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

DESAYUNOS DE TRABAJO 2015

8 de Mayo y 5 de Junio.

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8 – 5º piso)

Colegiados: 30€ (Incluye desayuno)

8 de Mayo

ULTRAACTIVIDAD E INAPLICACIÓN Y DESCUELGO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

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.*

5 de Junio

COMPATIBILIDAD PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL CON LA REALIZACIÓN DE TRABAJO

Excma. Sra. D. Mª. Luisa Segoviano Astaburuaga, *Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo.*



Próximas 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 RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

Un trabajador, cuya antigüedad reconocida en la empresa era mayor que la que tenía realmente debido a subrogación anterior, es despedido (despido objetivo) y solicita prestación del 40% al FOGASA. Esta prestación es reconocida con una antigüedad inferior, computando únicamente la de la última empresa.

¿Puede el trabajador accionar contra la/s empresa/s la por la diferencia, en reclamación de cantidad, si ha transcurrido más de 1 año desde el despido?; es decir, ¿se suspende el plazo de 1 año para reclamar cantidad durante la tramitación en el FOGASA?

RESPUESTA 1

La reclamación al FOGASA no es claro que interrumpa la prescripción contra la empresa, además de que el reconocimiento de antigüedad solo surte efectos en cuanto a la indemnización si se hizo expresamente también a ese efecto, porque en caso contrario los órganos judiciales entienden que el mero reconocimiento de antigüedad no implica que se consideren años de servicio a efectos de la indemnización de despido.

Ahora bien, si realmente hubo y puede demostrarse subrogación el reconocimiento de la antigüedad y años de servicio sí que procede y entonces el FOGASA debe pagar la indemnización con arreglo a la antigüedad real.

En ese caso lo que aconsejamos es presentar demanda contra la empresa y el FOGASA a efectos de que se abone la indemnización conforme a la antigüedad real y con cargo a quien corresponda. Puede entenderse que si se demuestra la subrogación será el FOGASA pero en todo caso puede alegarse que no se pudo ejercitar acción contra la empresa hasta que el FOGASA no discutió la antigüedad, por lo que el plazo inicial de la acción debería fijarse en ese momento.

PREGUNTA 2 AMPLIACION JORNADA GUARDA LEGAL

Una trabajadora con reducción de jornada por guarda legal de 30 horas semanales de lunes a viernes, quiere proponer a la empresa que cuando lleguen los meses de jornada intensiva pedirá la

ampliación a jornada completa, pero en ese período de tiempo sólo se trabajan 35 horas semanales. La empresa está obligada a aceptar esa ampliación de jornada y pagarle la jornada completa, trabajando sólo 35 horas a la semana? o la trabajadora sólo cobraría en función a las 35 horas?.

RESPUESTA 2

La trabajadora no puede disponer de la reducción de jornada a su voluntad, por lo tanto la empresa no está, en principio, obligada a aceptar que mes a mes o cuando en un periodo le convenga, la trabajadora replantee la reducción de jornada que pidió. Por otro lado, la proporcionalidad en la retribución es anual y por tanto esos meses la empresa puede condicionar la aceptación de la propuesta de la trabajadora a pagarle no el salario a tiempo completo, sino la proporcionalidad correspondiente, pero en todo caso lo que entendemos es que conforme al art. 37.5 ET no hay ninguna disposición que autorice al trabajador a replantear su jornada mes a mes conforme le interese.

En el supuesto de que la empresa quiere aceptar, insistimos que deberán acordar la forma de pago, que en todo caso será en función de la proporcionalidad entre horas anualmente trabajadas y horas anuales de jornada completa.

PREGUNTA 3 CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Buenos días, tengo un trabajador con contrato en prácticas que finaliza la duración inicial de 6 meses, es menor de 30 años, cursará la baja, se inscribirá como desempleado y sustituirá un proceso de maternidad, a la finalización de dicha sustitución puedo volverlo a contratar por el resto que me queda del contrato en prácticas volviéndome a aplicar la reducción del 50% de cuota por contingencias comunes.

RESPUESTA 3

Pensamos que puede haber un problema, pues ese incentivo se sujeta a los requisitos de la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006 y esta excluye de los incentivos a los trabajadores que en los seis meses anteriores hubiesen estado contratados con un contrato temporal, formativo, etc.

Como el segundo período de prácticas no es, no puede ser, una prórroga porque el primer contrato en prácticas se extinguió, se trataría de un nuevo contrato en prácticas pero antes de su celebración en los seis meses anteriores el trabajador habría estado contratado ya en la empresa con contratos temporales o formativos, por lo que es muy posible que la seguridad social entienda inaplicable la reducción de cuotas.

PREGUNTA 4 ADMINISTRADOR SE JUBILA- PUEDE SEGUIR FIRMANDO COMO TAL SI YA NO COBRA?

Buenos días, mi duda es la siguiente: Tengo un Administrador de una S.L., que se va a jubilar. Él ya no va a cobrar ni realizar ningún trabajo, únicamente firmará como Administrador. ¿Puede seguir teniendo esa titularidad? ¿Puede dejar de pagar su autónomo? ¿Debe nombrar a alguien que ejerza las funciones y por tanto de alta en el régimen correspondiente?


RESPUESTA 4

Según el art. 93.2 de la Orden de 24 de septiembre de 1970 la pensión de jubilación es compatible con las "funciones inherentes a la titularidad del negocio que se trate".

Es decir, la pensión de jubilación será compatible, en el caso de un administrador de una sociedad, con todas aquellas actividades que por ley no pueden delegar en personas ajenas al órgano de administración de la empresa, como pueden ser la convocatoria de juntas generales, informar a los accionistas, firmar las cuentas anuales, redactar el informe de gestión o depositar las cuentas en el Registro Mercantil, entre otras.

Fuera de estos supuestos, todo lo que suponga gestión, administración y dirección ordinaria de la empresa (firma de contratos, solicitudes de crédito, firma de avales o cualquier acto jurídico que requiera la gestión de la empresa) daría lugar a la inclusión en el RETA y, por consiguiente, la incompatibilidad con la pensión de jubilación.

En este último caso es cuando se debe apoderar a alguien que ejerza tales funciones y su encuadramiento en el Régimen correspondiente a fin de poder mantener la compatibilidad de la pensión de jubilación.



**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**

ALBERTO FABRA PRESIDE LA IMPOSICIÓN DE HONORES Y RECOMPENSAS DEL CONSEJO VALENCIANO DE GRADUADOS SOCIALES



El President de la Generalitat Valenciana, Alberto Fabra, presidió el jueves 5 de marzo el Primer Acto de Imposición de Honores y Recompensas del Consejo Valenciano de Graduados Sociales. El tuvo lugar en el Palau de la Generalitat ante la presencia de un buen número de colegiados y autoridades.

Así, se entregaron las Medallas de Oro al Mérito Colegial a 12 Graduados Sociales y las Medallas de Plata al Mérito Colegial a otros 7. Además, el Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón, impuso la Medalla de Oro al Mérito Profesional al President de la Generalitat Valenciana, Alberto Fabra.

En su discurso Gabaldón se refirió a los Presidentes de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de Alicante, Castellón y Valencia en 1996, Francisco Dalmau, Eduardo Real y Manuel Chover, respectivamente, que estuvieron presentes en el acto y fueron reconocidos con la medalla de Oro al Mérito Colegial. “Los creadores del Consejo Valenciano de Graduados Sociales fueron generosos e inteligentes y entendieron que unidos seríamos mejores y más fuertes”, dijo el Presidente del Consejo. “Ahora nos toca a todos seguir por esta senda que ellos comenzaron y justo es reconocer que todo esto no podría haberse consolidado sin el respaldo de las instituciones valencianas”.

Además, Ricardo Gabaldón reivindicó el papel de los Graduados Sociales en el panorama económico de la Comunidad Valenciana: “Somos parte esencial del entramado socio-laboral ya que estamos en contacto con el 80% de las pymes de nuestra Comunidad. Una parte de la efectividad de las novedades normativas está ligada a nuestro tino a la hora de transmitir las. Entre todos tenemos que conseguir que las empresas sean más competitivas y creo que las últimas medidas del Gobierno influirán positivamente en la economía y el empleo”.

Por su parte el President de la Generalitat, Alberto Fabra, agradeció la labor en defensa de la democracia de los Graduados Sociales por su contribución en la protección de los valores democráticos que se derivan de la interpretación jurídica de las normas sociales. Fabra resaltó el papel de los Graduados Sociales “especialmente en una situación de crisis como la que hemos vivido y de la que aún se



arrastran las consecuencias”. “La Comunidad Valenciana tiene un tejido de pymes que precisa vuestra ayuda y profesionalidad para que, entre todos, hagamos que las cosas puedan ir mejor”, dijo el President de la Generalitat.

Alberto Fabra destacó la capacidad de adaptación de los Graduados Sociales. “Sois la referencia en la justicia social. Ha habido muchos cambios, pero vosotros habéis estado siempre ahí, os habéis ido adaptando a las circunstancias, Por todo eso os debo dar las gracias y felicitaros”, manifestó.

“Sois la referencia en la justicia social”

El Consejo Valenciano de Colegios Oficiales de Graduados Sociales se constituyó el 4 de octubre de 1996 por los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de Alicante, Castellón y Valencia. El organismo nació con el objetivo de mantener una colaboración entre los colegios de la Comunidad Valenciana y servir de interlocutores con las instituciones.



RELACIÓN DE GALARDONADOS POR EL CONSEJO VALENCIANO

• **Medalla de Plata al Mérito Colegial**

M^a ISABEL AGUT BARREDA
 VICTORIA EUGENIA AICART ALBALATE
 MAYTE ALCARAZ REGIDOR
 LUIS DÍAZ PATIÑO
 JOSÉ VICENTE FENOLLOSA MARTÍN
 JOSÉ M^a GALDÓN ESTÉFANO
 CARMEN PLEITE BROSETA
 RAFAEL VIDAL FERRI

• **Medalla de Oro al Mérito Colegial**

MANUEL ALBERTO CHOVER LARA
 FRANCISCO DALMAU AGRAMUNT
 FRANCISCO ESPÍ ORTS
 ROSA M^a GINER PASTOR
 AMPARO MAÑEZ MARTÍNEZ
 FRANCISCO JAVIER MÉNDEZ JARA
 EDUARDO REAL Y VILLAREAL
 HÉCTOR REDÓ VALLÉS
 JORGE EUFRASIO REQUENA GONZÁLEZ
 EDUARDO SANSANO HUESO
 JOSÉ MIGUEL TUDÓN VALLS
 CARMEN VALLÉS DEL RÍO
 MARIÉN VELASCO PAÑOS



Posteriormente se sirvió un Vino de Honor en el Palau de Batlia de la Diputació de Valencia, donde ejerció de anfitrión el Presidente de la Diputació D. Alfonso Rus Terol, estando presente también la Diputada Provincial D^a Remedios Avia Ferrer.

OFERTA ESPECIAL



Excmo. Colegio Oficial
 Graduados Sociales Valencia

RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCIR

Tasas de Tráfico incluidas
 + gestión en el acto

55 €

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

25 €
 + 8 fotos gratis

OTROS CERTIFICADOS MÉDICOS 25% DTO.

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

Presentar el Carnet de Colegiado - Oferta extensible a familiares

* Oferta no acumulable con otras promociones

AMPLIOS HORARIOS:

de 9:00 a 13:30

de 16:00 a 19:30

(sábados de 10:00 a 13:00)



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

96 3623278

www.ipmt.es / ipmt@ipmt.es

ELECCIONES Y ASAMBLEA GENERAL



NUEVOS VOCALES EN EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha renovó cinco Vocales Ejercientes y un Vocal No Ejerciente de la Junta de Gobierno en las elecciones celebradas el pasado martes 31 de marzo.

Como Vocales Ejercientes resultaron elegidos Miguel Ángel Amador Puga, Mariano Ferrando Durán, Carmen García Ros, Teresa Hueso Ballester y Carmen Pleite Broseta. Por su parte, Rubén Molina Fernández fue elegido como Vocal No Ejerciente. Tras concluir la legislatura, cesan en el cargo Jorge Eufasio Requena González, Enric Blay i Tomás y M^a José Chavarría Díaz. El recuento de votos puso colofón a una jornada en la que se celebró también la Asamblea General Ordinaria del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia en la que los colegiados aprobaron con una amplia mayoría la Memoria Anual, las cuentas de 2014 y el presupuesto para 2015.

Tus notificaciones, con plena Garantía Jurídica.

SEUR
Burofax

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



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



seur.com

Seguro - Fácil - Económico

Con SEUR Burofax podrás enviar tus notificaciones certificadas a través de seur.com con plena garantía jurídica.

¡Descúbrelo!

Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

SEUR
¿Hasta dónde quieres llegar?

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

Taller

EL COACHING EN EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL



El pasado 6 de marzo se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un taller sobre el coaching en el desarrollo personal y profesional dentro del Programa de habilidades para Graduados Sociales.

El taller fue organizado por el Colegio con la colaboración de Conmac Acción Positiva.

El ponente fue el Director de Conmac Acción Positiva, Julián Pelacho y la inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

Jornada Técnica

NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL RD LEY 1/2015, DE 27 DE FEBRERO



La Sala de Cultura de Cajamar albergó el pasado 12 de marzo una Jornada Técnica sobre las novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 febrero.

El ponente fue Damián Beneyto Calabuig, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

La Jornada, que fue inaugurada por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno, fue organizada por el Colegio con la colaboración de Prodasva y Grupo Glorieta.

Jornada

EL ACCIDENTE DE TRABAJO



El pasado 24 de marzo se llevó a cabo una jornada en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia sobre el Accidente de Trabajo organizada por el Colegio con la colaboración de Unión de Mutuas.

El ponente fue Pedro L. Agut Berbis del Departamento Jurídico de Unión de Mutuas. De la inauguración se encargó Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

Juzgados al día

ÚLTIMA DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES EN EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL



El 26 de marzo el Colegio organizó una jornada para poner al día la Doctrina de los Juzgados de lo Social. En el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se dieron cita Miguel Ángel Beltrán Aleu, Magistrado – Coordinador del Juzgado de lo Social número 1 de Valencia, José Ramón Hernández Dols, Magistrado del Juzgado de lo Social número 12 de Valencia y Sagrario Plaza Golvano, Secretaria del Juzgado de lo Social número 15 de Valencia.

La inauguración corrió a cargo de Carmen Pleite, Vice Presidenta 1ª del Colegio y se realizó en colaboración con Grupo Glorieta.

ANÁLISIS DEL REAL DECRETO-LEY 4/2015, DE 22 DE MARZO, PARA LA REFORMA URGENTE DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo elaborado por Almudena Domínguez Martín y publicado en Checkpoint Aranzadi

La regulación prevista en el actual real decreto-ley acomete una reforma integral del sistema de formación profesional para el empleo, reforma que persigue cuatro objetivos estratégicos:

La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables;
La contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas;
El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.
Consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad.

Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará una función permanente de prospección y detección de necesidades formativas individuales y del sistema productivo, para anticipar y proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación en un mercado laboral cambiante, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad de las empresas.

El sistema de formación profesional financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, de conformidad con lo establecido en la LPE de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del SEPE, y con los fondos propios que las comunidades autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se fijarán módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades en función de la singularidad, especialización y características técnicas de aquéllas, así como de las modalidades de impartición. Estos módulos económicos serán objeto de actualización periódica. Se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública.

Programación y ejecución de la formación

Iniciativas de formación profesional para el empleo

Se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo. En particular:

- La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.
- La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.
- La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados.
- Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad.

Formación programada por las empresas

En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los tra-

bajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño:

- Empresas de 1 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
- De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
- De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
- De 250 o más trabajadores: 40 por ciento

Oferta formativa para trabajadores desempleados

Tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. Esta oferta formativa se desarrollará mediante programas de las administraciones competentes y, con carácter general, se otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad.

Impartición de la formación

La formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores.

Acreditación y registro de las entidades de formación

Las entidades de formación, públicas y privadas, deberán estar inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas. Esta inscripción no se requerirá a las empresas que impartan formación para sus trabajadores, ya sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación. En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa sí se requerirá inscripción en el correspondiente registro a la entidad de formación que la imparta.

Además, para poder impartir formación profesional para el empleo dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, las entidades de formación deberán estar acreditadas por la Administración pública competente. La competencia para efectuar la citada acreditación y/o inscripción corresponderá al órgano competente de la Comunidad Autónoma en la que radiquen las instalaciones y los recursos formativos de la entidad de formación interesada.

Obligaciones de las entidades de formación

- Cumplir en la impartición de las acciones formativas las prescripciones que les sean de aplicación en virtud de disposición legal o reglamentaria.
- Facilitar y corresponsabilizarse en el seguimiento de la participación de los alumnos, del aprendizaje y su evaluación.
- Someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes.
- Mantener las exigencias técnico-pedagógicas, de instalaciones, equipamiento y medios humanos tenidas en cuenta para la acreditación o inscripción de la especialidad.
- Colaborar en los procesos para la selección de participantes y para su inserción en el mercado de trabajo cuando sean desempleados.
- Comunicar a la Administración pública competente para mantener la inscripción como entidad de formación cualquier cambio de titularidad o de forma jurídica de la misma.

Infracciones y sanciones

El régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo será el regulado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En lo no previsto en este régimen de infracciones y sanciones, se estará al contenido en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlará la aplicación de las subvenciones y ayudas establecidas en programas de apoyo a la formación profesional para el empleo, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones y de la actividad formativa por los órganos competentes en la materia. No obstante, la legislación autonómica podrá disponer otras fórmulas de inspección en materia de formación profesional para el empleo.

Sistemas de información, evaluación y calidad

Sistema integrado de información

El sistema integrado de información recogerá una información completa y actualizada acerca de las actividades formativas que se desarrollan en todo el territorio nacional, que permita su trazabilidad y la evaluación de su impacto sobre la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, y que garantice la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, cualquiera que sea la iniciativa bajo la cual se desarrolle. Esta información quedará recogida en un fichero único, accesible para todas las Administraciones competentes.

Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia

El sistema de formación profesional para el empleo estará sujeto a un proceso de evaluación permanente que permita conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Con esta finalidad, el SEPE, con los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Además, los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos serán los responsables de realizar una evaluación permanente que incluya:

- Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación.
- El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.
- La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados.
- Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.
- El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

Régimen transitorio

Hasta que no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en esta norma, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo, salvo en lo relativo a las siguientes previsiones:

- El régimen de concurrencia competitiva abierta sólo a entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro.
- La financiación sólo de acciones formativas realizadas a partir de su concesión o adjudicación.
- El pago anticipado de las subvenciones, si lo hubiere.
- El impulso al cheque formación.
- En las acciones formativas de las empresas cuyo inicio se comunique a partir de la publicación de este real decreto-ley, los módulos económicos vigentes se aplicarán por igual para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño.
- Las empresas, además de poder organizar e impartir la formación de sus trabajadores por sí mismas, podrán optar por encomendar la organización e impartición de la formación a entidades externas.
- Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de una entidad de formación que actúe como beneficiaria o proveedora de la formación de oferta para trabajadores ocupados, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione.
- Para la ejecución de los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados no será obligatoria la suscripción, con las entidades de formación que resulten adjudicatarias, del convenio previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007.

Modificación normativa

Se modifican las siguientes normas:

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo: Art. 26.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto: Art. 2.2 y 3, art. 5, art. 14.4, art. 15.6, art. 16, art. 22.9, art. 22.15, art. 23.1 y 2, art. 40.1.f) y art. 46.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo: Art. 21 y Disposición Adicional 12ª.

Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud: Disposición Adicional 10ª.

Derogación normativa

Se derogan las siguientes normas:

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo: Disposición Adicional 6ª.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo: Disposición Adicional 5ª.

Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo: capítulo I y Disposición Transitoria.

Entrada en vigor

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, esto es, el 24 de marzo de 2015./RL



tridente

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

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

La doctrina del Tribunal Supremo en cuanto a la ultraactividad de los convenios colectivos

Sentencia de 22 de diciembre de 2014



Andrés González Fernández

Abogado y Graduado Social
Socio-Consultor AG & AG Auditores y Consultores Laborales
Director Escuela Superior de Estudios Laborales

Cuando la Ley 3/2012 vino a determinar el nuevo contenido del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y con ello declarar que transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se hubiese acordado otro o dictado un laudo arbitral, el convenio perdería, salvo pacto en contrario, su vigencia, aplicándose, en su caso, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación, fueron muchas las preguntas que nos formulamos aquellos que en razón de oficio debemos tratar tales cuestiones día a día, aconsejando a nuestros clientes y colaborando en el establecimiento de un marco de relaciones laborales adaptado a cada tiempo que vivimos.

Entre otras cuestiones, una de ellas tenía especial relevancia, por lo que nos preguntábamos: ¿era posible pasar de una retribución fijada en convenio, a otra en base al salario mínimo de darse las circunstancias previstas en el art. 86.3 del E.T.?

Desde una óptica legal, a la vista de los términos establecidos en el citado precepto, parecía viable. Desde una óptica de razonabilidad o si se quiere social, parecía imposible; si quiera acudiendo como paso intermedio a lo previsto en el art. 41 E.T., al tratarse de salarios convencionales y no al exceso sobre éstos.

Pues bien, ésta es la cuestión que aborda el Tribunal Supremo en su sentencia de referencia JUR/2015/17.371 en la que ha sido ponente D^a Rosa M^a Virolés Piñol y que se deriva de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. de las Islas Baleares de fecha 20/12/2013.

La cuestión de fondo no es otra que la aplicación de lo dispuesto en el art. 86.3 del E.T. En cuanto a la pérdida de su ultraactividad del convenio una vez transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya suscrito otro nuevo o dictado laudo arbitral, salvo pacto en contrario, con aplicación, en su caso del Convenio de ámbito superior si lo hubiere.

La sentencia advierte de la existencia de dos soluciones derivadas de la doctrina científica y de la doctrina judicial, es decir la tesis "rupturista" donde se admite la pérdida de la ultraactividad y el pasar a regirse los afectados por ello por las normas estatales legales y reglamentarias, "haciendo tabla rasa de las condiciones existentes con anterioridad, y, la tesis "conservacionista" por la que las condiciones laborales ó si se quiere los derechos y obligaciones de las partes vigentes con anterioridad deben mantenerse al formar parte del sinalagma contractual existente entre ambas.

Así, se decanta por la tesis conservadora teniendo en cuenta que los mínimos de derecho necesario se regulan no solamente por las normas estatales, sino también por los convenios colectivos, dada la remisión legal a éstos sobre numerosas cuestiones como, entre otras, la jornada laboral, las vacaciones anuales, el régimen disciplinario; de forma que de admitirse la tesis "rupturista" se producirían -como dice la sentencia- efectos indeseables, entre los que cita el pasar a percibir el S.M.I. pese a la función desempeñada y la titulación precisa para ello.

A efectos de dar por válida la tesis conservadora, acude el Alto Tribunal al derecho de los contratos (Art. 1255 C.C.), recurriendo a su antecedente en el Código Napoleónico, para afirmar que las relaciones jurídico-contractuales se rigen entre las partes por los pactos que libremente establezcan que no sean contrarias a la Ley, la moral y el orden público y ello con independencia de la existencia de normas limitadoras de dicha autonomía, que no solo emanan de la actividad legislativa o reglamentaria, sino también de la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 C.E.).

En este sentido recuerda las fuentes de la relación laboral prevista en el art. 3 del E.T., donde se encuentra su letra c) el término i) "por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo...", respondiendo así a la pregunta de ¿dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador?

En definitiva, siendo el contrato de trabajo un contrato de tracto sucesivo, éste está vivo y va adaptándose a la evolución de las normas legales, convencionales, regulando la relación de las partes; de forma que los derechos y obligaciones existentes en el momento de finalizada la ultraactividad de un convenio no desaparecen aunque éste pierda su vigencia, no por pasar las normas de dicho convenio a contractualizarse, sino porque ya lo estaban desde el momento de crearse la relación jurídico-laboral y pese a su evolución siguiente.

Todo lo anterior, no debe confundirse con la pérdida de la vigencia del convenio, que se produce y deja de cumplir su misión dejando a las condiciones contractuales sin el sostén normativo convencional y por tanto podrán ser modificadas por la vía del art. 41 E.T. si se dan las circunstancias para ello, salvo que exista otro convenio de rango superior.

Así pues, esta es la conclusión, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de éste soporte convencional protector, de forma que se podrán dar situaciones de doble escala salarial que pudieran considerarse, o no, discriminatorias, pero es otro aspecto a considerar que naturalmente la sentencia no aborda.

En definitiva, pérdida de la ultraactividad del convenio, SÍ; mantenimiento del salario contractualizado de los trabajadores afectados, SÍ. Necesidad de buena fe en carácter colectivo como establece el art. 89.1 del E.T., TAMBIÉN.

Dicho todo lo anterior, llama la atención que el fallo se haya visto acompañado de cuatro votos particulares: los de los Excmos. Sres. D. Luis Fernando Castro Fernández y D. Miguel Ángel Luelmo Millán, en primer lugar, con discrepancias respecto al efecto de la contractualización de las condiciones de trabajo y en cuanto a determinadas precisiones, respectivamente, pero en todo caso a favor del fallo emitido; seguido del emitido por el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, en clara oposición al mismo y del formulado por la Excmo. Sra. D^a. Milagros Calvo Ibarlucea en igual sentido.

A la vista del contenido de tales datos particulares, por su contenido parece conveniente examinar el amplio contenido del emitido por el Excmo. Sr. Don Antonio V. Sempere, a lo que dedico las siguientes líneas.

Dicho voto favorable a la estimación del recurso formalizado por la empresa, pasa por el examen de la pretensión de los demandantes, que no es otra que la declaración de nulidad de la decisión empresarial, para seguidamente centrarse en la sentencia donde se asume que "la cuestión a resolver se centra en determinar si el Convenio...continúa en ultraactividad...", cuando la demanda parte que la vigencia del convenio ha decaído, y, por tanto, no continúa desplegada su fuerza.

Pues bien, considera, tras un examen exhaustivo, que el Convenio que ha dejado de existir, con todas sus consecuencias, y ello, comporta desde el punto de vista de las fuentes de derechos y obligaciones que no puede mantenerse la tesis "conservacionista", la cual considera inasumible, lo que conlleva que no deba descartarse la tesis "rupturista", ni siquiera por las perniciosas e inaceptables consecuencias que comparta.

En este sentido, llama la atención sobre las contradicciones de la sentencia, como precisamente la misma pone de manifiesto en su tramo final. A modo de ejemplo señala, ¿Pasan a ser disponibles los derechos que eran indisponibles para el convenio (art. 35 E.T.)?, para preguntarse que si las condiciones contractualizadas no pueden referirse al contenido íntegro del convenio ¿acaba fragmentándose su regulación apareciendo desequilibrios tan preocupantes como el que se quiere evitar?

Seguidamente rechaza el principio autonomista del art. 1.255 C.C., añadiendo que la fuerza de obligar de un convenio no puede venir del contrato haya remisiones o no del segundo al primero. En síntesis rechaza el principio autonomista del art. 1.255 C.C., que a su juicio no rige, salvo matices, en el ordenamiento laboral.

Y así establece que las condiciones laborales no se regulan por el contrato, con independencia de que los derechos y obligaciones se integren en el negocio jurídico, sin que pueda significar que el contrato sea su instrumento regulador. Véase, dice, que el contrato no regula el derecho a la huelga; que el despido tampoco se regula por él; que tampoco regula el derecho a la salud laboral, etc.; para concretar que los derechos y obligaciones del contrato de trabajo se regulan por las leyes y convenios atendiendo a los principios de jerarquía, modernidad, etc.; aunque el contrato juegue dentro del campo acotado por las fuentes legales y los convenios colectivos.

También acude para mantener su crítica jurídica al ejemplo referido a las previsiones del art. 41 E.T., distinguiendo entre las modificaciones sustanciales a los que puede acudir al amparo de dicha norma, de la inaccesibilidad de modificación de las condiciones establecidas en convenio colectivo por dicha vía, evidenciando que no resulta indiferente el origen de los correspondientes derechos.

Por ello, concluye, siendo reprochable jurídicamente la idea de poder minorarse el salario que se venía pagando, la solución podía haber sido en lugar de abonar el S.M.I., haber generado una condición más beneficiosa y seguir abonando las retribuciones preexistentes de forma voluntaria.

Pero la ausencia de debate en el procedimiento que da origen a la sentencia de todo esto, hace considerar que el recurso de la empresa debería ser admitido y haberse desestimado la demanda, al no haberse apartado los argumentos necesarios para que se considere antijurídica la conducta de la empresa.

En definitiva, conducta reprochable lo actuado por la empresa SÍ, pero NO por los argumentos en que el debate se plantea y atiende la sentencia.

Como puede observar el lector, tanto la sentencia como el voto particular rechazan la medida empresarial, si bien distintos argumentos, lo que induce en este último a considerar la admisión del recurso, pese a tildar la práctica empresarial de "reprochable jurídicamente"; consideración ésta con la que no se puede estar en desacuerdo, ya que esta práctica además de indeseable, supone, como también se dice, un enriquecimiento injusto o abuso de derecho que me permito calificar de insoportable en el Estado social de Derecho que consagra nuestra Constitución.

De todo esto y de otras resoluciones judiciales dictadas tras la reforma laboral llevada a cabo por este Gobierno, quizás sea bueno preguntarnos qué ha quedado de la citada reforma, al menos en lo esencial de la misma, y así, observar lo sucedido con los ERES materializados en entidades públicas (TVV, entre otras); con la pérdida de la ultraactividad de los convenios (Air Nostrum y el presente caso); sin olvidar otros aspectos cuya realización presentan obstáculos insalvables, como la inaplicación de condiciones convencionales (descuelgues) previstas en el artículo 86.3 del E.T., los cuales sin acuerdo con los representantes legales y/o sindicales se presentan, con evidentes dificultades, así como con la formalización de convenios colectivos de empresa que si bien su número se ha incrementado, no ha sido por la reforma del artículo 84.2 del E.T., sino por la falta de negociación de los convenios sectoriales y la necesidad de mantener un cuadro de negociación y entendimiento, y no por la voluntad de las partes negociadoras como respuesta a la crisis económica.

No hay reforma sin consenso. No la hay sin voluntad y convencimiento./RL

La Seguridad Social presenta el proyecto que recoge el Plan General de Actividades Preventivas para las Mutuas

La Seguridad Social ha enviado a los Agentes Sociales el proyecto de Resolución en el que se establece el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social que deberán aplicar las Mutuas en 2015.

En el programa de asesoramiento técnico a PYMES se definen los sectores que registran mayor número de accidentes graves y mortales. Con respecto al programa anterior, 26 repiten con la mayor concentración de accidentes graves y mortales, y se incorporan 3 sectores nuevos. El plan se centra en un total de 30 sectores que concentran el mayor porcentaje de los de carácter grave o mortal, el 82,93%.

También se contempla la definición de las enfermedades profesionales declaradas y los sectores de actividad a los que corresponden. En total se contemplan 28 enfermedades profesionales de diferentes sectores.

Por otro lado, el plan modifica la denominación del servicio Prevención.10.es que pasa a denominarse Prevencion25.es, ya que desde el pasado año va destinado a la prevención de riesgos laborales en empresas de hasta 25 trabajadores y a los trabajadores autónomos adheridos.

Finalmente, en el proyecto se mantiene la posibilidad de que participen las Comunidades Autónomas que comparten con la Seguridad Social la coordinación de las actividades preventivas. De esta forma pueden completar los programas del plan con las particularidades que consideren oportunas en el desarrollo de las actividades.

En el primer trimestre de 2016, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social deberán facilitar la información relativa a la ejecución de los planes individuales de actividades preventivas.

El Gobierno no asignará al sistema de formación para el empleo más recursos de los previstos en Presupuestos

El Gobierno no tiene previsto asignar al nuevo sistema de formación profesional para el empleo más recursos de los ya previstos en los Presupuestos Generales del Estado de 2015, que superan los 1.600 millones de euros.

Así consta en la memoria de impacto que acompaña al decreto ley de reforma de la formación profesional, y en la que el Ejecutivo afirma que el desarrollo del nuevo sistema no implicará un aumento del gasto ya previsto, y que deberá ser asumido por las "diferentes administraciones públicas" competentes en la gestión de la formación para el empleo.

En concreto, la formación programada en las empresas para sus propios trabajadores -que se financia mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y aportaciones de las propias compañías, incluyendo a partir de ahora las más pequeñas- contará con

los 605 millones de euros presupuestados en el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) para bonificaciones de cuotas.

Por su parte, la oferta formativa para trabajadores ocupados -responsabilidad de las empresas y de las diferentes administraciones a título de complemento y que funcionará por concurrencia competitiva de quienes quieran ofrecerla- se realizará con cargo a los 299 millones de euros previstos en el presupuesto del SPEE, de los cuales 121 millones estarán gestionados por las comunidades autónomas según el reparto acordado en la conferencia sectorial.

Finalmente, la oferta formativa para trabajadores parados se financiarán con cargo a 700 millones de euros del Servicio Público de Empleo, también a repartir entre comunidades autónomas, aunque "todo o parte de estos fondos, según acuerden las administraciones competentes, podrán destinarse a los llamados 'cheques formación'".

Con respecto al desarrollo de nuevas iniciativas como la Cuenta de Formación, el Catálogo de Especialidades Formativas o el Registro Estatal de Entidades de Formaciones, serán también las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo los que se encarguen de su financiación. Este último ya ha visto incrementada en 2 millones de euros con respecto al año pasado su partida para este tipo de gastos, afirma el Ejecutivo.

Por otra parte, el Gobierno asegura que la reforma tendrá "múltiples efectos positivos" sobre la eficiencia del mercado de trabajo, ya que "una mejor cualificación incrementa la productividad" y la empleabilidad de los trabajadores. Algo particularmente importante dado que la formación para el empleo beneficia sobre todo a los trabajadores de menor cualificación, que suelen ser los más vulnerables y los que más riesgo tienen de caer en el desempleo.

El CES ve positiva la nueva ley de la Inspección de Trabajo, pero cree que le faltan algunos aspectos

El Consejo Económico y Social (CES) ha considerado positiva la aprobación del dictamen sobre el anteproyecto de Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social remitido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social el pasado 13 de marzo con carácter urgente y que ha sido aprobado en pleno por una amplia mayoría de 42 votos a favor y 4 en contra.

Sin embargo, el CES ha calificado como "excesivo" este carácter de urgencia -que limita a diez días el plazo para la elaboración del dictamen-, cuando la reforma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) se ha perfilado a lo largo de un amplio periodo de tiempo. Este hecho ha supuesto una limitación para los trabajos de análisis, consideración y respuesta al anteproyecto por parte del CES, según ha informado en un comunicado.

Por otro lado, el consejo ha expresado una valoración general positiva de los propósitos y ob-

jetivos de la norma, en la medida en que puede contribuir a alcanzar los fines de modernización, coordinación y eficacia del sistema de la ITSS. El objetivo es configurar un nuevo modelo de organización y funcionamiento de la inspección, mejor adaptado al marco autonómico para que sea posible el mantenimiento de un servicio público eficaz con estructuras estables en materia de lucha contra el fraude.

La principal novedad del texto ha sido la creación de un organismo autónomo estatal que permitirá al sistema de ITSS actuar en régimen de descentralización funcional, con la participación de las comunidades autónomas y los interlocutores sociales.

No obstante, al margen de la valoración global favorable del anteproyecto, el dictamen entiende que existen diversos aspectos que deben ser mejorados, aclarados o incluso reconsiderados.

En este sentido, el CES ha criticado que el anteproyecto no regule la creación de la Oficina de lucha contra el Fraude, limitándose a que sea una "mera posibilidad" a desarrollar en el Estatuto del nuevo Organismo Estatal de Inspección sin recoger en la ley la delimitación de sus aspectos básicos, ha señalado. Por esta razón, el dictamen estima que hubiese sido necesario acompañar el anteproyecto con los Estatutos del nuevo organismo.

Los trabajadores afectados por ERE bajan un 52,7% en enero

El número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (ERE) autorizados por las autoridades laborales o comunicados a las mismas bajó un 52,7% en enero en comparación con el mismo mes de 2014, hasta sumar 9.115 afectados, según datos del Ministerio de Empleo.

Las empresas inmersas en un procedimiento de regulación de empleo disminuyeron un 55,3% respecto a enero del año pasado, hasta un total de 659, en tanto que los expedientes se redujeron un 51%, hasta 775 procedimientos.

Del total de procedimientos registrados en el primer mes del año, el 94,3% contaban con acuerdo entre las partes.

De los 9.115 trabajadores afectados por ERE en enero, más de la mitad, 5.087 trabajadores, se vieron envueltos en un procedimiento por causas económicas. Dentro de este apartado, los procesos en los que las empresas alegaron pérdidas actuales afectaron a 2.571 trabajadores, mientras que la disminución del nivel de ingresos o de las ventas afectó a 1.373 empleados. Por otro lado, los trabajadores afectados por ERE de causas técnicas sumaron 128 en enero, los afectados por causas organizativas totalizaron 771, los de producción ascendieron a 2.901 y los de fuerza mayor, a 228.

Por comunidades autónomas, las que registraron un mayor número de trabajadores inmersos en regulaciones de empleo en enero fueron País Vasco, Madrid, Cataluña y Andalucía. [/RL](#)

Casa Caridad: Algo más que un proyecto informático



José Luis Coloma
Gerente de SISLEI

- Fundada en 1906, dispone ya de 5 centros de asistencia (entre los propios y los gestionados)
- Es la ONG valenciana más arraigada en nuestra conciencia social
- Un total de 3.500 suscriptores y multitud de empresas y entidades colaboran económicamente

A principios del año 2005, la **Asociación Valenciana de Caridad** nos solicitó un presupuesto para la unificación de las bases de datos manejadas en sus sistemas informáticos. Con la contratación de aquel primer proyecto de desarrollo de software y consultoría de protección de datos, se inició una relación -que aún se mantiene- entre nuestras organizaciones de la que nos sentimos orgullosos.

Al necesitar conocer bien los servicios ofrecidos en cada una de sus secciones para proceder a su informatización, descubrimos en **Casa Caridad** una organización perfectamente estructurada para optimizar cada euro del que disponen para la prestación de asistencia a miles de personas carentes de recursos, además de un increíble número de servicios diferentes que, desde entonces, no han dejado de aumentar.

Sabíamos que **Casa Caridad** disponía de un **comedor social** y un **albergue** en sus instalaciones de Paseo de la Pechina, pero también nos encontramos con una **escuela infantil** para los niños de las familias con pocos recursos, **ropero**, servicio de **duchas**, **peluquería** y **lavandería**. Incluso un **servicio de ayuda social** y un **Centro de Día**.

Nuestra **admiración** por esta Asociación hizo que los presupuestos de desarrollo fuesen mucho más ajustados de lo sensato (desde el punto de vista empresarial), y que pronto estuviésemos colaborando en una de las innova-

doras iniciativas de su Junta de Gobierno: **365 comidas solidarias**, mediante la que diferentes empresas y entidades asumimos el coste de las comidas de un día del año.

Desde entonces hasta hoy, a pesar de las dificultades económicas causadas por la crisis generalizada, **Casa Caridad** ha ido ampliando su oferta de servicios (ya cuenta con **5 centros**, entre los propios y los gestionados), y aumentando el número de personas a las que asisten y los recursos destinados a dicha asistencia, tanto económicos como presenciales de los muchísimos voluntarios que les ayudan en esa labor. Es curioso percibir cómo es una de las primeras entidades elegidas cuando alguien desea colaborar en una labor de voluntariado, debido a su fuerte arraigo en la conciencia social de nuestra ciudad.

Casa Caridad es una ONG valenciana que responde a las necesidades de los más desfavorecidos, desde un espíritu laico de justicia social, mediante la alimentación y el alojamiento, pero también desde la educación infantil, ropa, higiene, programas de integración social, clases de español, búsqueda de vivienda digna y muchas otras actividades para la normalización de las personas necesitadas.

Para colaborar como voluntario, se puede contactar voluntariado@casacaridad.com. Para hacerlo como empresa colaboradora ("365 comidas solidarias") o como socio (desde 10 € / mes), en www.casacaridad.com o llamando al teléfono 963 911 726.



CASA CARIDAD
VALENCIA

Jose Luis Coloma, gerente de SISLEI, destaca en Forinvest las ventajas de implantar sistemas de gestión automatizada de la información

Jose Luis Coloma, gerente de la empresa **SISLEI**, que ofrece soluciones de software para asesorías y PYMES, ha participado como ponente en **Forinvest**, concretamente en el Foro Tecnológico, el pasado jueves 12 de marzo. En su intervención, Coloma analizó el **ahorro de tiempos y la mejora de la seguridad** que se obtiene al implantar **sistemas de gestión automatizada de la información**, complementando las aplicaciones informáticas que ya existen en una organización, incluyendo la **contabilización automática y la gestión documental**, entre otros. Como ejemplo, Jose Luis Coloma mostró algunos procedimientos en una **asesoría digital online**, caracterizada por el **tratamiento digital de la documentación y la asesoría fiscal online**, siendo una muestra de **eficiencia en la gestión y el ahorro de costes**.



Los pasados 11 y 12 de marzo se celebró en la Feria de Muestras de Valencia **Forinvest**, del que se dice que es el mayor espacio de **networking** financiero-empresarial del país. Un evento en el que los mejores expertos han reflexionado sobre el presente y el futuro del sector.



Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV Abril 2015

STS 14/01/15 CASACIÓN 104/14 PONENTE: Segoviano Astaburuaga. Impugnación por una trabajadora individual de su despido efectuado en el marco de un despido colectivo. Tenía reducida la jornada por cuidado de hijo y estaba embarazada. No se han establecido criterios de selección de los trabajadores afectados, a pesar de que la DG de Empleo lo advirtió a la empresa al inicio del periodo de consultas. Despido nulo.

“SÉPTIMO.- 1.- En el asunto examinado ha quedado acreditado que de una plantilla total de 413 trabajadores la empresa ha procedido a despedir a 48 trabajadores, 38 identificados, entre los que se encuentra la actora y 10 innominados, para los que se han establecido unos criterios en orden a la concreción de los afectados -carga de trabajo del departamento, número de personas en el departamento, posibilidad de amortizar el puesto por sinergias, cambios organizativos o mejora de medios...-, no habiéndose fijado criterios para la selección de los 38 trabajadores nominativamente identificados, entre los que se encuentra la actora.

2.- El artículo 51.2 ET, en la redacción anterior a las modificaciones introducidas por el RD Ley 3/2012, de 6 de febrero, disponía que “La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen”. La determinación reglamentaria aparece contemplada en el RD 801/2011, de 10 de junio, en cuyo artículo 8 se regula la documentación común a todos los procedimientos de regulación de empleo, exigiendo el apartado b) la justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado. Por su parte el apartado c) exige la aportación de “Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar los mismos y periodo a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo”. Si bien es cierto que la norma -artículo 8, apartado c)- parece establecer la opción entre aportar relación nominal de trabajadores afectados o, en su defecto, criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos, es lo cierto que, acreditada la concurrencia de la causa económica -hecho probado séptimo- para un cabal conocimiento de la incidencia que la concurrencia de dicha causa pudiera tener en los contratos de trabajo es preciso que la empresa justifique, tal y como exige el apartado b) del precitado artículo 8, la razonabilidad del número de extinciones, lo que exige concretar los criterios tenidos en cuenta para la selección de los trabajadores afectados, para así acreditar que tales extinciones

van a satisfacer la finalidad de favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.

3.- Tal y como ha señalado la sentencia de esta Sala de 18 de febrero de 2014, recurso 74/2013: “Por lo que se refiere a la insuficiencia de documentación exigible, originadora de indefensión, mala fe, ocultación y, en definitiva generadora de la nulidad del despido, con carácter general hemos dicho en nuestra sentencia de Pleno, de 20 de marzo de 2.013, (rec. 81/2012) que la principal finalidad del art. 51.2 y preceptos reglamentarios es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas del despido y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Y esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas, o de conocer documentalente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos, en el caso examinado hay que coincidir con la sentencia recurrida en que fue suficiente, teniendo en cuenta que también hemos dicho sobre este punto en la sentencia del Pleno de 27 de mayo de 2.013 (recurso 78/2012) que la enumeración de documentos que lleva a cabo el artículo 6 de norma reglamentaria vigente entonces, el R.D. 801/2011, no tiene valor ad solemnitatem, de manera que no toda ausencia documental ha de conducir necesariamente a la declaración de nulidad del despido colectivo, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue, y que no es sino la de proporcionar información que permita una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos u otras posibles medidas paliativas, sustitutorias o complementarias.

4.- En el supuesto ahora examinado es exigible que el empresario concrete los criterios tenidos en cuenta para la determinación de los trabajadores afectados por el despido, no siendo suficiente una mera relación nominal, ya que entre los mismos se encuentra la actora, que tenía reducida la jornada de trabajo por cuidado de un

hijo y se encontraba embarazada en el momento del despido, por lo que ha de atenderse al derecho a la no discriminación por razón de sexo, proclamada en el artículo 14 de la Constitución para resolver la cuestión planteada. A este respecto la *sentencia de esta Sala de 16 de octubre de 2012, recurso 247/2011* ha establecido: “La Sala ha de aplicar la misma doctrina que fijó el Tribunal Constitucional en su *sentencia 92/2008 [21/Julio] sobre el carácter automático de la declaración de nulidad en el supuesto de que el despido -no justificado- de la trabajadora gestante (SSTS 17/10/08 -rcud 1957/07 -; 16/01/09 -rcud 1758/08 -; 17/03/09 -rcud 2251/08 -; 13/04/09 -rcud 2351/08 -; 30/04/09 -rcud 2428/08 -; 06/05/09 -rcud 2063/08 -; y 18/04/11 -rcud 2893/10 -, éste en obiter dicta), y cuyos resumidos argumentos son extrapolables -mutatis mutandis- al caso de autos: «a).- La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas [léase guarda legal de menor] constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo [art. 14 CE] ... b).- Para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a la peculiar incidencia que sobre su situación laboral tienen la maternidad y la lactancia [añádase cuidado de hijos menores], hasta el punto de que -de hecho- el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad constituye el problema más importante -junto a la desigualdad retributiva- con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales... d).- La finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada [guarda legal, en el caso ahora tratado] una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental ... » (STS 06/05/09 -rcud 2063/08 -).”*

OCTAVO.- Tal y como ha señalado la *STC 111/2003, de 15 de junio* “recae sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación obedeció a causas reales y objetivas absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para fundar la decisión”, prueba que no ha logrado, ni tan siquiera intentado practicar. El demandado debió acreditar que la decisión extintiva era idónea, razonable y proporcionada, debiendo justificar qué criterio había seguido para la extinción del contrato de la actora, cuál era el motivo de que se prescindiera de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta la incidencia de las causas económicas en la supresión del mismo. Por el contrario, el demandado nada ha acreditado, tal y como consta en el ordinal octavo del relato de hechos probados de la sentencia de instancia: “En la memoria y en el escrito de subsanación, aportados por las demandadas, se significó que los criterios de designación de los trabajadores nominados, entre los que se encontraba la demandante, debían determinarse en la negociación del período de consultas. - En el acta de 14-12-2011, que cerró con acuerdo el período de consultas, no se menciona qué criterios se han tenido en cuenta para la selección de los trabajadores afectados”. A mayor abundamiento, en el fundamento de derecho quinto, con evidente valor de hecho probado, consta que la Dirección General de Empleo advirtió a la demandada, al inicio del período de consultas, que debía aportar los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados por el expediente contestándole, en el escrito de 17 de noviembre de 2011, que dichos criterios se establecerían en el período de consultas, lo que no se realizó. En el proceso no se ha alegado ni, por ende, practicado prueba alguna tendente a acreditar las causas reales y objetivas que, en su caso, podrían justificar la decisión extintiva adoptada por la empresa respecto a la demandante”.

STS 26/01/15 CASACIÓN 173/14 PONENTE Souto Prieto. Despido colectivo de la totalidad de la plantilla de DATEL SA, efectuado con anterioridad a la declaración del concurso. Es competencia de la Jurisdicción Social, aunque la demanda de impugnación se presente con posterioridad a la declaración del concurso.

“En efecto el art. 64.1 de la Ley Concursal (en la redacción dada por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, vigente en el momento en que se produjeron los despidos) establece que “los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión ó **extinción colectivas** de las relaciones laborales, **una vez declarado el concurso**, se tramitarán ante el Juez del Concurso por las reglas establecidas en el presente artículo”. A su vez, el art. 29 del Reglamento Procedimental aprobado pro RD 1483/2012, de 29 de octubre, dispone que: “en el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el art. 12 o de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el art. 20.6, la autoridad laboral **procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al juez del concurso, conforme lo dispuesto en el art. 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal**”.

De tales disposiciones se deduce claramente -de la primera con interpretación directa literal y de la segunda “a contrario sensu”- que la fecha a tomar en cuenta para determinar la competencia en esta materia del Juez de lo Mercantil es la fecha en que éste declara a la empresa en situación de concurso.

Pues bien, la secuencia cronológica de lo acontecido es la siguiente:

- 29 de octubre de 2012: fecha de presentación de la solicitud de concurso voluntario por parte de DATELSA.
- 27 de diciembre de 2012: fecha en que la empresa comunica que ha notificado a la autoridad laboral competente la finalización del período de consultas, sin acuerdo, y fecha también de comunicación a todos los representantes de los trabajadores de la extinción de todos los contratos, con efectos de ese mismo día.
- 16 de enero de 2013: fecha del auto dictado por el Juez de lo Mercantil declarando el estado de concurso voluntario a DATELSA.
- 24 de enero de 2013: fecha de interposición de la demanda de despido colectivo ante la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña.

Siendo esto así, el dato fundamental que ahora nos interesa para la atribución de la competencia a uno u otro órgano jurisdiccional es el de la fecha del despido de los trabajadores en relación con la fecha de declaración de la empresa en estado de concurso, pues si el despido se produce antes de la declaración del concurso es claro que la competencia deberá atribuirse a la Sala de lo Social, y si, por el contrario, aquella extinción ocurre con posterioridad a dicha declaración concursal, la competencia para dilucidar sobre la nulidad o procedencia de los despidos se desplaza a favor del Juez de lo Mercantil.

En el presente caso, es claro que la sentencia recurrida aplica de manera correcta el criterio competencial que hemos dejado expuesto, dado que la fecha de la comunicación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas fue la del 27-12-2012, y en igual fecha se comunicó a los representantes de los trabajadores la extinción de los contratos (conforme a los hechos probados 7º y 8º), con anterioridad por tanto a la fecha de 16 de enero de 2013, que es cuando se dicta auto por el que se acuerda declarar en estado de concurso voluntario a la entidad Dátelas (conforme al hecho probado 9º).

20_jurisprudencia

STS 04/02/15 recurso 521/14 PONENTE Alarcón Caracuel. Reingreso tras excedencia voluntaria. El rechazo del trabajador a un puesto de su misma categoría pero situado en distinta localidad, que le obliga a cambio de domicilio, no equivale a dimisión.

“TERCERO.- Entrando, pues, en el fondo del asunto, se da la circunstancia de que cada una de las sentencias contrastadas se basa en una diferente *sentencia de esta Sala Cuarta del TS. La primera, de fecha 12/12/1988* (sentencia nº 1947. resolviendo recurso de casación ordinaria) es en la que se basa la sentencia recurrida. Y la segunda, de 18/10/1999 (RCUD 3967/1998), es en la que se apoya la sentencia de contraste. La sentencia recurrida, sin embargo, cita y reproduce la doctrina de ambas sentencias, argumentando que -en realidad- no son contradictorias.

La doctrina de la *STS de 12/12/1988* es la siguiente. Comienza afirmando en su FD Segundo que, dado que es difícil, ante la parquedad de la regulación legal, determinar el concreto puesto de trabajo al que debe reingresar el excedente, *“la solución interpretativa más ajustada a Derecho parece ser la de que el reingreso debe producirse en un puesto de trabajo de la misma localidad en la que prestaba sus servicios, ya que la pretensión unilateral de la empresa de que aquél reingrese en localidad distinta obstaculizaría gravemente el ejercicio del derecho del excedente a su reincorporación, alterando sustancialmente su situación original y posibilitando la asignación a éste de un puesto en el lugar que le fuera más gravoso a fin de hacerle desistir de su propósito de reingreso”*. Y a continuación, en el FD Tercero, extrae la consecuencia de dicha opción interpretativa en los siguientes términos: *“ De lo expuesto no puede deducirse que la negativa del actor a optar por ninguno de los puestos de trabajo que le fueron ofrecidos que implicaban un cambio de residencia lleve implícita una renuncia al Derecho que le corresponde como excedente voluntario, ni produzca, en consecuencia, la extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador, al amparo del artículo 49.4.º del Estatuto de los Trabajadores, como erróneamente entendió el Magistrado sentenciador, sino que aquel queda, ante la inexistencia de vacante, en una situación de expectativa hasta que la vacante procedente se produzca, situación que equilibra las posiciones de empleado y empresario, ya que el primero no se ve obligado a trasladar su domicilio con los perjuicios que ello siempre acarrea y el segundo no se encuentra obligado a readmitir, de momento, al excedente que quedaría en situación expectante por tiempo indeterminado”*.

Por el contrario, la *STS de 18/12/1999 (RCUD 3967/1998)* afirma lo siguiente: *“ la Sentencia recurrida (como la de instancia) no considera que existan vacantes en la localidad origen o donde se produjo la excedencia, sino que condiciona el reingreso a que se produzca allí alguna vacante “bien por la extinción de cualquiera de los contratos en vigor, bien por la conclusión de alguno de los contratos eventuales o interinos actualmente en vigor, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración”*. Estos términos del fallo contrarían de modo frontal el instituto de la excedencia voluntaria y la necesidad de que alguna de las partes inste a la otra a poner fin a la situación de suspensión del contrato. La solicitud de reingreso una vez concluida la causa de suspensión del contrato debe ser atendida en los términos del ordenamiento, y así lo ha hecho la Empresa, ofreciendo vacantes existentes y sin que se haya alegado y menos acreditado la existencia de otras. Quiere decirse que, transcurrido el plazo por el que se concedió la excedencia, solicitado el reingreso y ofrecida la vacante adecuada a la categoría (o a una similar) del excedente, se agota el derecho de éste, por lo que el pronunciamiento condenatorio en que se condena a la Empresa a readmitirle cuando se produzca una vacante en una determinada localidad carece de toda base legal e infringe el invocado artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores “.

Como ya hemos dicho, la sentencia recurrida se acoge a la doctrina de la primera de las sentencias citadas y, además, considera que en la segunda sentencia “la distancia geográfica entre ambas localidades de referencia era escasa y no requería traslado alguno del trabajador, siendo ésta la razón por la que se entendió que el trabajador debía aceptar el puesto que se le ofrecía”. Es cierto que en el supuesto resuelto por dicha sentencia el puesto de trabajo originario del actor estaba en Sevilla y el que se le ofrecía por la empresa estaba en Alcalá de Guadaíra, localidad situada a escasos 20 km de la capital y que no obligaría al cambio de domicilio. Puede que eso influyera en el ánimo del TSJ pero lo cierto es que no lo expresó así y que, leyendo íntegramente la sentencia, se deduce que no fue esa la *ratio decidendi* de la misma. En cualquier caso, la doctrina que contiene está formulada -como hemos podido comprobar en el pasaje transcrito- en términos generales y, ciertamente, muy radicales, que hace suyos la sentencia de contraste, que concluye afirmando que “la negativa del actor a reincorporarse a la empresa, que admite su reingreso tras excedencia voluntaria, al no ver reconocido un derecho del que carece, el del reingreso en la misma localidad, constituye una dimisión tácita tal como ha resuelto la sentencia de instancia, y no un despido como se mantiene en el recurso”.

CUARTO.- Pues bien, rechazamos dicha doctrina de la sentencia de contraste y de la del TS últimamente citada en la que la misma se basa y, en cambio, reiteramos la de la *STS de 12/12/1988*, a la que se acoge la sentencia recurrida, que debemos por ello confirmar. Se trata de una solución muy equilibrada en la que, por una parte, no se dice que haya habido un despido improcedente -que es lo que pedía el actor en su demanda inicial- pero, por otra, tampoco se dice que haya habido una dimisión del trabajador o renuncia a su derecho al reingreso, que se mantiene indefinidamente para cuando exista un puesto correspondiente a su categoría profesional o similar y que no le obligue al traslado de residencia. Es cierto que el *art. 46.5 ET* se refiere a la empresa y no al centro de trabajo. Ello es lógico puesto que si se ofrece al trabajador un puesto de trabajo de su misma categoría o similar que no pertenezca al mismo centro de trabajo en el que trabajaba antes de la excedencia pero que no le obligue a cambiar de localidad de residencia esa oferta es adecuada. Pero de ahí a interpretar que también lo es cuando la ubicación del nuevo centro de trabajo le obligaría a dicho traslado va un largo trecho: el que separa una solución justa, equilibrada y respetuosa con los derechos de ambas partes, de una solución completamente desprovista de tales atributos, en cuanto supondría dejar, en la práctica, en manos del empresario la eficacia del derecho de reingreso del trabajador, vaciando de contenido el *art. 46.5* cuya parquedad -por no decir, simple y llanamente, silencio respecto a la cuestión concreta debatida- se trata de integrar.

De ahí que debamos reafirmar la doctrina de la *STS de 12/12/1988* porque, como afirma con acierto la sentencia recurrida, que confirmamos, “lo contrario supondría una vía para que la empresa hiciese irrealizable el derecho de vuelta al trabajo que tiene legalmente reconocido el trabajador excedente”. Bien entendido que, habiendo solicitado ya el trabajador el reingreso, no es preciso que lo reitera y el empresario está obligado a ofrecérselo en cuanto surja la primera vacante adecuada en los términos que acabamos de exponer. Si no lo hace así, ello equivaldrá a un despido tácito, en cuyo caso el plazo de caducidad de la acción para impugnarlo no comenzará a correr hasta que el trabajador tuviera conocimiento cabal de dicha circunstancia”.

STS 10/02/15 recurso 29/14 PONENTE: Alarcón Caracuel. Prescripción de maternidad. Situación asimilada al alta por excedencia para cuidado de hijos menores, pese a desarrollar un trabajo por cuenta propia compatible con el cuidado del menor.

“TERCERO.- Entrando, pues, en el fondo del asunto, conviene ante todo reproducir los preceptos jurídicos de aplicación al caso, y cuya infracción denuncia el recurso, que son los siguientes.

Artículo 180.1 de la LGSS: “Los tres años de período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad”.

Disposición Adicional Cuarta nº 1 del RD 295/2009, de 6 de marzo: “Tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que respecta a incapacidad temporal, maternidad y paternidad, el período de tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo de menor acogido o de otros familiares, que exceda del período considerado como de cotización efectiva en el artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social”.

De la aplicación de estos dos preceptos se deduce *prima facie* que la actora se encontraba en situación asimilada al alta en el momento de solicitar la prestación por maternidad, puesto que la excepción contenida en el segundo de los preceptos reproducidos se refiere al caso en que se haya superado el período considerado como de cotización efectiva, lo que no ocurre en el caso de autos. Conviene recordar, por otra parte, que “en caso de pluriempleo o pluriactividad el beneficiario disfrutará de los descansos y prestaciones por maternidad en cada uno de los empleos...” (*art. 2.6 del RD 295/2009, de 6 de marzo*).

Ahora bien, sucede que, al propio tiempo que se encontraba en situación de excedencia por cuidado de hijo, la actora desarrolló un trabajo compatible con dicho cuidado, compatibilidad apreciada como hecho probado en la sentencia de instancia que no ha sido combatido en duplicación. Y es de ese hecho -el desarrollo de una actividad

profesional mientras dura la excedencia en el otro trabajo- del que la sentencia recurrida deduce que dicha excedencia por cuidado de hijos ha decaído y, por ende, ya no existe la situación asimilada al alta y la prestación está bien denegada.

Para llegar a dicha conclusión la sentencia recurrida argumenta que la excedencia en el primer trabajo continúa existiendo pero que ha cambiado de naturaleza, transformándose de una excedencia forzosa en otra voluntaria, con las consecuencias jurídicas pertinentes: que ya no se reconocen tres años como período de cotización efectiva y, por tanto, como situación asimilada al alta. Y habría que añadir algo más: que, según esa argumentación, la trabajadora perdería el derecho a reserva de su puesto de trabajo que quedaría degradado a un mero derecho de reingreso preferente en la empresa si hay vacante: *art. 46.3 versus 46.5 del ET* . Pero, para poder llegar a tan extremas consecuencias, la argumentación de la recurrida debería contar con algún respaldo legal -o, al menos, jurisprudencial- del que carece. Según afirma la recurrida, el “privilegio” -así lo denomina- de considerar como cotización efectiva y situación asimilada al alta los períodos de excedencia por cuidado de hijos se anuda por la Ley a la “dedicación exclusiva al cuidado de hijos o familiares”. Pero no hay tal referencia a la “exclusividad” en el *art. 180 de la LGSS* y esta Sala entiende, de acuerdo con la sentencia de contraste y con el Informe del Ministerio Fiscal, que, en la medida en que el nuevo trabajo resulta compatible con el cuidado del menor, no se le deben anudar a la legítima aspiración de la madre trabajadora de obtener algunos ingresos -que ha dejado de obtener precisamente por la excedencia para el cuidado de hijos- unas consecuencias tan negativas como las que antes hemos referido.

Es cierto que la sentencia recurrida afirma que su criterio “admitirá excepciones en el caso de desempeño ocasional de trabajos de poca duración o a tiempo parcial con escasa dedicación horaria, pero en tal caso la carga de la prueba de que tal trabajo o dedicación tiene esa naturaleza marginal corresponde al trabajador que lo alegue”. Pues bien, esta Sala Cuarta del TS rechaza esas referencias a lo “ocasional” o a lo “marginal” por considerarlo -de acuerdo también con el Informe del Ministerio Fiscal- “un criterio que se antoja rígido y estricto”. En realidad, el único criterio válido es el que aplica la sentencia de contraste, a saber, el de la compatibilidad con el adecuado cuidado del menor, compatibilidad que sí ha sido alegada y probada, como ya hemos repetido (hecho probado 3º) .**JRL**

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

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Abril 2015

No es necesario ofrecer una visión de pesimismo ante el futuro que se nos avecina en materia tributaria, en vista del ejercicio cada vez más amplio y libre de las potestades de las Administraciones Tributarias, sean estatales, autonómicas o locales. Ciertamente que es la Agencia Tributaria Estatal la que se anticipa, la que lleva la antorcha en unos tiempos convulsos en los que cualquier medida puede ser susceptible de empeorar.

Esta dura introducción presenta la faz de soluciones recientes tales como la ampliación de la prescripción para los delitos contra la Hacienda Pública; los nuevos criterios de actuación que observamos en la Inspección de Hacienda, cuando vuelve a las negociaciones para recoger dinero fresco; las constantes reformas tributarias recientes, especialmente del Impuesto sobre Sociedades, en cuya nueva Ley basta con examinar artículos como los 26.5, 31.7, 32.8, 39.6 y 120. Si a ello se une que materias tan civiles como el fraude de ley, el abuso del derecho o la simulación, por no hablar del motivo económico válido, introducido hace unos años para las operaciones societarias se está extendiendo como mancha de aceite por todo el tejido tributario; o que en el anteproyecto de Ley General Tributaria se pretende dedicar a estas materias un título propio, podemos aventurar que los tiempos van a ser duros, complejos.

Para no hablar solo de dificultades ni de futuribles, me referiré a la existencia reciente de tres sentencias del Tribunal Supremo, como las de 5, de 19, y de 26 de febrero de 2015; se

refieren a la prescripción del derecho de la Administración a comprobar bases, deducciones u operaciones procedentes de periodos o ejercicios prescritos; de ellas, la última es la más contundente, porque no solo ratifica, sino que abunda y amplía la nueva doctrina jurisprudencial sobre la materia, para llegar a la conclusión, dudosamente compatible con el principio constitucional de respeto a la seguridad jurídica, que conduce a un grado apreciablemente fuerte de imprescriptibilidad en las comprobaciones administrativas; es decir, se tambalea la relativa seguridad a que estábamos acostumbrados en un campo en el que se muestran tan sensibles los patrimonios personales. Concretando, vienen a decir con claridad y sin inmutarse —eso sí, con algún voto particular de magistrado convencido de lo contrario—, que para efectuar una liquidación respecto de un ejercicio no prescrito, la Administración puede legítimamente comprobar e investigar datos y elementos trascendentes a efectos fiscales y calificar operaciones que estén produciendo sus efectos en dichos ejercicios o periodos aunque procedan de periodos ya prescritos. Es decir, basta con que se aprecie administrativamente la trascendencia fiscal en un ejercicio no prescrito, se puede remontar la Administración hacia atrás, removiendo los fondos presuntamente ilegales. Se acabó, por tanto, la contundente declaración constitucional del artículo 9.3, cuando afirma que “La Constitución garantiza ... la seguridad jurídica...”. O los principios enraizados en la cultura jurídica que hunde sus raíces en el ordenamiento recogido en las Pandectas. Nuevos y duros tiempos./RL

Bolsa de Trabajo Marzo 2015



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
02/Marzo/2015	TITULADO/A EN RELACIONES LABORALES	GESTORIA	55
12/Marzo/2015	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	57
24/Marzo/2015	TÉCNICO/A LABORAL	ASESORIA	18
25/Marzo/2015	ASESOR/A LABORAL	GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS	40

COLÉGIATE Y HABLA EN PLURAL



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

cograsova



SEDE COLEGIO

C/ Grabador Esteve, nº4 -1
46004 Valencia

Tel.: 963 529 500

Fax: 963 515 744

e-mail: colegio@cograsova.es

web: www.cograsova.es

SALA JUZGADOS

Ciudad de la Justicia

Av. del Saler, 14

46013 Valencia

Tel. y fax: 963 518 264

e-mail: salajuzgados@cograsova.es

OFICINA SOCIO LABORAL

Av. del Saler, 14

46013 Valencia



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