

# RL /105

Septiembre 2015 Época V

## relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

A photograph of Cristina Moreno Fernández, a woman with shoulder-length brown hair and glasses, wearing a white blazer over a dark top. She is smiling and standing in front of a Spanish flag and a white wall.

**Cristina Moreno Fernández**

**Directora General de Trabajo y Bienestar Laboral  
de la Comunitat Valenciana**

**“Los años de crisis han dejado  
un panorama desolador”**

**Información colegial / Noticias sociolaborales  
Aula técnica / Jurisprudencia**

# Sage One Despachos

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

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



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



**Sin instalación**  
y backups gratuitos



**Integración** con  
Sage Despachos y  
Contaplus Asesorías



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

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

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

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

## 04\_reportaje/entrevista

Cristina Moreno Fernández. Directora General de Trabajo y Bienestar Laboral de la Comunitat Valenciana

## 06\_información colegial

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

## 11\_aula técnica

Vacaciones anuales no disfrutadas por fallecimiento del trabajador y el derecho a su compensación económica.

Breves notas sobre la ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

## 15\_noticias sociolaborales

## 16\_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

## 23\_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

## 23\_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de  
Graduados Sociales de Valencia

**Consejo de Redacción**

**Presidente:** Ricardo Gabaldón Gabaldón

**Directora:** Carmen Pleite Broseta

**Subdirector:** Óscar Martorell Tronchoni

**Jefe de Redacción:** Rafa Lupión Ruiz

**Consejo de Redacción:** Salvador Aguado Martínez,

Dulce Aguilar Llácer, Enrique Albelda Salom, Joaquín

Alcoy Monchofí, José Buenaventura Barberá, Mariano

Ferrando Durán, Carmen García Ros, Andrés González

Rayo, Teresa Luengo Lloret, José Madolell Pedrajas,

Raquel Martínez Pardo, Araceli Sanchis Sanjuán, Lour-

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

**Gerente:** Pablo Pernas Verdugo

**Coordinadora:** Mada Rivas Rausell

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

**Impresión:** www.iplgrafica.com

**Depósito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita.**

## Responsabilidad Civil Profesional



# Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



**Cristina Moreno Fernández**  
Directora General de Trabajo y Bienestar Laboral  
de la Comunitat Valenciana

## “Sería imposible avanzar hacia un nuevo modelo laboral sin los Graduados Sociales”

**Venimos de una etapa muy dura en términos laborales, ¿qué análisis hace del panorama que se encuentra como nueva Directora General de Trabajo?**

El pasado reciente ha sido muy duro. Tantos años de crisis han dejado un panorama desolador. En el ámbito laboral la reforma laboral llevada a cabo por Rajoy se ha demostrado inútil a efectos de empleo, mientras que por el contrario se ha propiciado una desregulación en el ámbito de las Relaciones Laborales que ni los más liberales esperaban.

**Comparte los análisis que hablan de un cambio de ciclo económico?, ¿Soplan nuevos vientos para los trabajadores valencianos?**

Yo soy una optimista vital. Es sabido que los agoreros no cambian el mundo y yo aspiro a cambiarlo, si no el mundo sí la parte que me toca. Dicho eso, no tiene sentido negar la realidad, los datos macro puntuales que nos dan alegrías últimamente, las exportaciones por ejemplo, no pueden hacernos olvidar la realidad. La importancia de lo micro. Los 558.400 parados y paradas que viven en nuestra tierra, tienen cara, nombre y apellido. A ellos no les podemos decir

que soplan nuevos aires mientras que no podamos afirmar, de forma cierta, que el crecimiento económico se está traduciendo en un crecimiento del empleo suficiente para absorber ese nivel de paro.

**¿Qué objetivos se plantea en su nuevo cargo?, ¿Qué ha encontrado y qué espera dejar al final de la legislatura?**

El objetivo, lo centraría en el nombre de mi Dirección General: Trabajo y Bienestar Laboral. Si lo consiguiese para todos los valencianos... Dejándonos de objetivos utópicos, sí que me gustaría que al final del periodo el diálogo y la concertación fuesen una constante en el marco de las relaciones laborales porque hay muchas cosas por hacer. Es evidente que las competencias son las que son, y que desde la Generalitat solo ostentamos las competencias en la ejecución, no en la legislación laboral. No obstante, el principal objetivo es conseguir que el empleo que se cree sea de calidad. La precariedad actual es totalmente insostenible para la sociedad. Nuestros jóvenes, por ejemplo, tienen derecho a tener perspectivas de futuro, no verse obligados a vivir al día lo que les imposibilita la independencia.

**Su dirección general es también de “Bienestar Laboral”  
¿Han perdido mucho de ese bienestar los trabajadores valencianos en los últimos años?**

Yo no lo elegí, me lo encontré puesto, pero reconozco que el nombre me gusta. Como Directora del INVASSAT, soy también la responsable de la salud laboral, de la seguridad en los centros de trabajo, de la prevención... pero el concepto de bienestar laboral va mucho más allá de eso. Hablamos de ese empleo estable y de calidad que decíamos antes, hablamos de pensar siempre en las personas. Creo que eso es lo fundamental, cuando hablamos de trabajo estamos hablando de un derecho básico para las personas, para su vida. Eso no se puede olvidar nunca.

Es evidente que en los últimos años se ha perdido mucho. No solo los que han perdido su empleo, sino también tantos trabajadores que han visto disminuir sus sueldos

**¿Qué medidas va a tomar su gobierno para recuperarlo?**

En primer lugar es necesario retomar el diálogo con todos los agentes sociales, porque el diálogo es nuestra seña de iden-

idad. Y estos son los primeros pasos que estamos llevando a cabo este nuevo Consell. Esto es esencial porque sólo así podremos crear un nuevo escenario y aplicar políticas reales que nos permitan no sólo acabar con la situación de pérdida de derechos laborales derivada de la actual reforma laboral, sino abrir un nuevo tiempo en el que se cree empleo con empresas competitivas, donde el empleo sea estable y dé oportunidad de llegar a fin de mes, de ahorrar y de desarrollarse personal y profesionalmente. En ese sentido, este mismo mes de septiembre está ya convocado el Consejo Tripartito de Relaciones Laborales de la Comunidad Valenciana, en el que se trasladarán los objetivos del nuevo gobierno.

**¿Es necesario un cambio en el modelo laboral valenciano para el futuro?**

¡Claro que sí! Antes hablaba del Bienestar Laboral. No es solo una cuestión de palabras. El Bienestar laboral va unido a elementos que inciden de manera positiva en la calidad de vida. Es decir, empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades vitales; por el contrario, actualmente nos encontramos con un mercado laboral caracterizado por la precariedad, los salarios bajos, la inseguridad de los trabajadores y disminución de sus derechos laborales. Es, por tanto, urgente y constituye una prioridad para este Consell, cambiar el modelo actual que no hace sino ahondar en las diferencias sociales, y sentar las bases de un modelo alternativo, creando un nuevo marco e introduciendo nuevas regulaciones y cambios profundos en la organización de la vida laboral.

**¿Qué opinión tiene de los Graduados Sociales como profesionales?**

Sin duda valoro mucho el papel de los graduados sociales en las relaciones laborales como asesores jurídicos y económicos en materia socio-laboral y empresarial. Además, constituyen una figura esencial como expertos en relaciones laborales, economía laboral y de la empresa, recursos humanos, así como en la organización del trabajo y de la empresa. Por tanto, son fundamentales para que las empresas vean la ventaja de apostar por la mediación laboral en sus conflictos del día a día, y en definitiva para facilitar las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, siempre intentando mejorar a todas las partes involucradas.

**¿Cuál cree que debe ser el papel de los Graduados Sociales en la actual coyuntura? ¿Qué espera de ellos?**

Creo que la actual coyuntura son más necesarios que nunca porque sería imposible avanzar hacia un nuevo modelo laboral sin ellos. Por tanto, contamos con ellos como un valioso activo para generar empleo estable y de calidad y así crecer juntos, economía y sociedad.

Por ello, espero que podamos colaborar estrechamente y en mi Dirección General siempre tendrán las puertas abiertas para, entre todos, buscar soluciones que beneficien a todas las partes, pensando siempre en el conjunto de la ciudadanía y en especial de los trabajadores./RL



## Octubre

### 6º DESAYUNO DE TRABAJO 2015

**SITUACIÓN PROCESAL ACTUAL DE LAS DEMANDAS POR EXTINCIÓN IMPAGO SALARIOS (Última doctrina abandono puesto de trabajo medidas cautelares y acumulación a procesos anteriores)**

2 de Octubre

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8 – 2º piso)

Colegiados: 30€ (Incluye desayuno)

**Ilmo. Sr. D. Javier Lluch Corell,** Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.



### SEM. PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS -Modificaciones Ley General Tributaria- 5 y 7 de Octubre de 2015

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio.

30€ colegiados

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

COLABORA: ARANZADI



## Noviembre

### 7º DESAYUNO DE TRABAJO 2015 PROBLEMÁTICA TRÁMITES FOGASA

6 de Noviembre

De 9 a 11 h.

Colegiados: 30€ (Incluye desayuno)

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

**Sr. D. José Poyatos Villena,** Jefe Unidad Administrativa Fogasa.



### JORN. NOVEDADES NORMATIVAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

6 de Octubre de 2015

De 16'30 a 19'00 h.

Salón de Actos del CSI-F (C/ Gibraltar, 11)

20€ colegiados

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

COLABORA: ARANZADI



### XVI CURSO INTENSIVO DERECHO PROCESAL LABORAL (Teórico-Práctico)

13, 14, 15, 20, 21, 22, 27, 28, 29 de Octubre, 3, 4 y 5 de Noviembre de 2015

De 16'30 a 20 h. (42 horas lectivas)

Salón de Actos del Colegio.

150€ colegiados

**Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu,** Magistrado - Juez. Juzgado de lo Social nº. 1 de Valencia.

**Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dols,** Magistrado - Juez. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.

**Iltr. Sra. Dª. Sagrario Plaza Golvano,** Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia.

**Iltr. Sr. D. Lorenzo Navarro Lorente,** Secretario Judicial. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.

COORDINA:

**Iltr. Sra. Dª. Isabel Manglano Díe,** Secretaria Judicial. Servicio de Subastas Judiciales. Decanato Juzgados de Valencia.



### JORN. CUESTIONES GENERALES SOBRE LA PRUEBA EN EL PROCESO SOCIAL Y SU APLICACIÓN EN LOS CASOS DE DESPIDO DISCIPLINARIO

16 de Octubre de 2015

De 09'30 a 12'30 h.

Salón de Actos del Colegio.

30€ colegiados

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

**Sra. Dª. Gemma Fabregat Monfort,** Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora Titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.



### JORN. CAPTAR CLIENTES CON EL MARKETING ON.LINE

26 de Octubre de 2015

HORARIO: de 16'30 a 19'30 h.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio.

10€ colegiados

**Sr. D. Francis Penalba Ferrer,** Licenciado en Periodismo. Máster en Dirección de comunicación empresarial. Máster en Marketing e Investigación de mercados. Responsable de comunicación de Innovacom e Innovamedia.

COLABORA: INNOVAMEDIA CONSULTORES

## Diciembre

### 8º DESAYUNO DE TRABAJO 2015 CRITERIOS Y PROBLEMÁTICA DE LA TRAMITACIÓN PENSIONES EN LA UNIÓN EUROPEA

11 de Diciembre

De 9 a 11 h.

Colegiados: 30€ (Incluye desayuno)

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

**Sr. D. Ricardo Fontana Peris,** Director de Programas Especiales Coordinador de CAISS.



Próximamente  
actividades formativas



# CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL

## PORTAL COGRASOVA

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

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

### PREGUNTA 1

#### MODIFICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO

Una empresa presenta a una trabajadora una carta de modificación de las condiciones de trabajo (le plantea por motivos organizativos una reducción de su jornada de trabajo). Se trata de una modificación individual. Ahora una vez presentada la carta si la trabajadora no está de acuerdo con la medida puede rescindir su contrato y la percepción de una indemnización de 20 días. Mi pregunta es:

¿Para rescindir su contrato debe de presentar una demanda ante el juzgado de lo social o sólo con la presentación de una carta indicando que no está de acuerdo y que quiere rescindir su contrato sería suficiente? ¿La fecha de extinción del contrato sería la de la fecha de entrada de la medida?

### RESPUESTA 1

La fecha de rescisión puede ser la de la entrada en vigor de la medida pero también cualquier otra anterior desde la manifestación de la trabajadora.

La trabajadora no debe plantear una demanda, basta su manifestación, pero si la empresa considera que no hay perjuicio puede negarse al pago de la indemnización, en cuyo caso la trabajadora tendrá que demandar pero solo para el pago de la indemnización.

Por otro lado dos consideraciones:

1º) Será difícil negar el perjuicio ante una reducción de jornada.

2º) Si la trabajadora era a tiempo completo no es nada seguro que se le puede modificar en estos momentos las condiciones de trabajo reduciéndole la jornada permanentemente. Es posible que demande alegando que la modificación es inviable y no se ajusta al art. 41 ET.

### PREGUNTA 2

#### LIBRO DE VISITAS

¿Sigue siendo necesario disponer de Libro de Visitas en el centro de trabajo?, las dos últimas veces que hemos diligenciado uno nos informa la funcionaria de que ya no es necesario tenerlo y no sabemos exactamente a que se refiere.

### RESPUESTA 2

Se refiere a las previsiones sobre el libro electrónico de visitas que se está implantando progresivamente pero, por lo que nos

consta, aún no en la Comunidad Valenciana. No obstante lo anterior, el art. 21.6 de la reciente Ley 23/2015 de 21 de julio mantiene el libro de visitas para quienes ya lo tienen pero, aparentemente ya no lo hace obligatorio para nuevos casos, pues dice que no se exigirá o impondrán obligaciones de adquirir o diligenciar libros a los ciudadanos para hacer constar las actuaciones de la Inspección, remitiéndolas a los interesados por medios electrónicos. Es posible que si lo han hecho recientemente la funcionaria se refiera a esto, considerando que ya no es necesario diligenciar nuevos libros de visitas.

En todo caso hasta que se implante el libro electrónico en la comunidad Valenciana es práctico seguir disponiendo del libro escrito y que el art. 21.6 citada se remite a una Orden posterior que regule la cuestión que no nos consta que se haya dictado ya.

### PREGUNTA 3

#### DESPIDO TRABAJADORA Y JUICIO

Tengo un juicio por despido de una trabajadora y una de las pruebas que queremos presentar es una conversación que grabó la despedida con el móvil tras una llamada que le hizo al administrador de la empresa, es la primera vez que utilizo pruebas de este tipo y realmente no sé cómo tengo que presentarlas, ¿hay que llevar el móvil de la trabajadora y poner la conversación que tiene grabada en la fase de pruebas? ¿hay que presentarlo de alguna forma especial? ¿cómo se llama este tipo de prueba, ( documental...)?

### RESPUESTA 3

Si la conversación la grabó la trabajadora la podrá utilizar (en principio).

La prueba es la de aportación de medios de reproducción de la palabra. Artículo 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Esta prueba conforme al art. 300 LEC es la última en realizarse pero tendrá que pedir al juez que sea la primera porque deberá interrogar al administrador para que la oiga y reconozca que es él quien interviene en la conversación. A este efecto deberá solicitar al órgano judicial que le cite al juicio para ser interrogado porque si no se le cita y no acude no le podrá interrogar.

Deberá aportar el móvil siendo aconsejable para que se le devuelvan que acompañe otra grabación de la conversación y una transcripción de la misma para que se coteje con lo

que se oiga.

Si se impugna debe defenderse diciendo que la grabación la ha hecho uno de los intervinientes en la conversación - la trabajadora - y que por tanto no vulnera el secreto de las comunicaciones.

La realización de esta prueba se regula en los arts. 382 y siguientes LEC.

### PREGUNTA 4

#### REGISTRO JORNADA TRABAJADORES TIEMPO COMPLETO

A raíz de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, 13 de marzo de 2006. Roj: STSJ CL 1112/2006, Nº de Recurso: 292/2006

Nos surge la duda se sí efectivamente hay que registrar la jornada de los trabajadores a tiempo completo.

Entiendo que si bien el art. 35.5 del ET no dice expresamente que haya que llevar un control de la jornada de los trabajadores a tiempo completo, sin embargo, sólo llevando este registro diariamente sería posible demostrar cuando se realizan horas extras.

Otro punto de vista que extraigo de la interpretación de la sentencia es que sólo haya que llevar este registro cuando se realicen horas extras.

En resumen, ¿es obligatorio llevar el resumen diario de los trabajadores a jornada completa, o en tal caso, solo cuando hagan horas extraordinarias?

### RESPUESTA 4

En principio una sentencia de un TSJ no constituye jurisprudencia y por ello, no permite sentar una interpretación clara y taxativa.

En nuestra opinión la norma es muy clara en cuanto a que la totalización del tiempo de trabajo es solo a efectos del cómputo de horas extraordinarias; por ello no parece exigible cuando no se hagan horas extraordinarias, pero claro si se demostrasen que sí se hacen se estaría cometiendo una infracción administrativa al no llevarse el control.

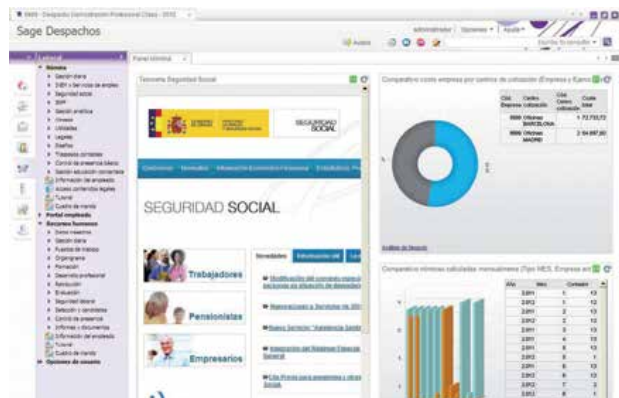
La redacción del art. 35.5 ET debe conducir a esa interpretación pues es sensiblemente distinta de la del art. 12.5.h) en el trabajo a tiempo parcial que sí obliga a totalizar la jornada siempre en el trabajo a tiempo parcial. Piense que si esa obligación existiese siempre, no tendría sentido que se estableciese específicamente en el trabajo a tiempo parcial.

# Gestión Laboral Sage Despachos

La Gestión Laboral Sage Despachos es la solución que busca ofrecer, a los Despachos Profesionales, herramientas innovadoras orientadas a facilitar el asesoramiento y el análisis del área laboral de cada uno de sus clientes.

## Modernización del entorno de trabajo

Sage Despachos presenta un nuevo Look&Feel que resalta las ventajas de la aplicación.



## Mejoras en la usabilidad y la personalización del panel de trabajo

Los menús de trabajo son flotantes permitiendo disponer del máximo de espacio y visualización de los datos. También acumula las pantallas abiertas lo que facilita el acceso directo a uno u otra con un solo "click". Además incorpora un novedoso visor y navegador de pantallas, el Coverflow: gráfica de organigramas de empresa.

## Nuevas funcionalidades en cada una de sus áreas que la componen

Y todo ello junto a una total integración con las herramientas de ofimática más comunes (Word, Excel,...) así como la posibilidad de gestionar toda la documentación relacionada con el área laboral aprovechando la integración del sistema de correo electrónico.

Además integra el Centro de información del Empleado; una potente opción mediante la cual el asesor podrá desde una única pantalla, resolver las consultas de sus clientes relacionadas con sus empleados, consultar los diferentes históricos de los mismos, gestionar incidencias, cambios de precios, categorías y visualizar y gestionar la documentación almacenada en la Gestión Documental.

## Estas son las diferentes áreas que componen la Gestión Laboral de Sage Despachos:

### • Nómina Sage Despachos:

Nómina Sage Despachos permite gestionar todo el ciclo de vida laboral de los empleados de cada una de las empresas que se gestionen. Desde el alta y el envío de datos de afiliación y contratación, pasando por el control y seguimiento de las incidencias más habituales (variables salariales, Incapacidades Temporales, Ausencias, etc...) y finalizando en todo tipo de cálculos de nómina (Atrasos, Pagas Extras, Anticipos, etc...).

### • Recursos Humanos Sage Despachos

Con Recursos Humanos Sage Despachos, podrá mejorar la Gestión Laboral ofreciendo a sus clientes un servicio integral de administración del personal. Junto con Nómina Sage Despachos configura una completa solución de Gestión Laboral, tanto para la administración de personas como para su seguimiento (evaluaciones de rendimiento, formación, etc..)

### • Colegios Concertados Sage Despachos

El módulo de Colegios Concertados Sage Despachos es la primera solución laboral específica para la gestión de las nóminas de las escuelas concertadas. Se trata de un producto especialmente diseñado para aportar soluciones de valor al laborioso cálculo y gestión de nóminas de estos colectivos.

### • Convenios colectivos Sage Despachos

Se trata de un servicio completo de descarga y actualización de Convenios Colectivos, permitiéndole importar de forma inmediata en Nómina Sage Despachos todos los datos relativos al Convenio Colectivo deseado.

### • Soluciones de Comunicación

- Portal del Empleado. Es la solución 100 % web de gestión y comunicación en el ámbito laboral. Con el Portal del Empleado podrá realizar una gestión laboral más abierta y cercana entre el despacho y su cliente, y entre el cliente y su empleado final.

- SPA Laboral. Una plataforma online que permite a los Despachos disponer de una página web personalizada para gestionar de la manera más rápida, ágil y eficiente el intercambio y archivo de documentos contables, laborales y tributarios con sus clientes.

Gestión Laboral Sage Despachos, le ofrece multitud de herramientas y nuevas áreas de gestión que le permiten optimizar su tiempo, y dar más valor añadido y diferencial a sus servicios, permitiéndole así, asesorar de una forma personal e individualizada en las necesidades específicas que les surjan a cada uno de sus clientes.

**¿No sabe que programa se ajusta a sus necesidades?**

**96 357 66 11**  
**buzon@sislei.com**





## SISLEI, nuevo Distribuidor Certificado de Sage Despachos

Tras un proceso de varios meses de preparación, hemos alcanzado un acuerdo de colaboración con Sage mediante el que SISLEI SA se ha constituido como Distribuidor Certificado de sus soluciones de software de gama alta para Despachos Profesionales.



**Sage** es una de las mayores compañías mundiales de software, con 6 millones de clientes y presencia en 24 países, muy conocida en España por las aplicaciones de Logic Control, Logic Class, Sage Murano, Eurowin o Contaplus, aunque su constante evolución tecnológica le ha permitido desarrollar una de las soluciones más avanzadas del mercado: Sage Despachos, una aplicación que integra la solución fiscal, contable y laboral, bajo entorno SQL y una mayor conectividad con la Administración Pública.

Gracias este convenio, SISLEI distribuirá a sus clientes un catálogo mucho más amplio de productos y servicios de una empresa líder en el mercado nacional, lo que ayudará a garantizar la continuidad y evolución futura de nuestros productos, supondrá un



cambio positivo en nuestra estructura empresarial y una mejor cobertura de las necesidades actuales y futuras de los Despachos Profesionales con los que colaboramos.

Evidentemente, este nuevo proyecto no habría sido posible sin la fidelidad y el apoyo de nuestros clientes actuales. Por esta razón, hemos negociado para ellos unas condiciones inmejorables para la migración a los productos equivalentes de Sage Despachos, así como para el Contrato de Mantenimiento posterior.

**Nuestro objetivo es lograr consolidarnos como un Distribuidor Sage de referencia en la Comunidad Valenciana y el resto del país, integrando la capacidad tecnológica de Sage con nuestros 24 años de conocimiento del sector y la cercanía con los usuarios de las asesorías laborales, contables y fiscales.**

También dispondremos de ofertas para acceder a nuevos productos o servicios a precios especiales, a los que ahora su despacho profesional podrá acceder para disponer de una gestión más completa y competitiva.

El resto de nuestra cartera de productos complementarios (Contarapid, Archivo Documental con acceso web, automatización de envíos, capturador de Excel, etc) continuará siendo actualizado y comercializado por SISLEI, aunque además podremos ofrecerles productos equivalentes desarrollados por Sage, así como el resto de su catálogo de soluciones.

### CRISTINA MORENO, DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL, RECIBE AL PRESIDENTE DEL COLEGIO

Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio se reunió el pasado 7 de septiembre con la Directora General de Trabajo y Bienestar Laboral, Cristina Moreno.

La mencionada reunión se convocó como una primera toma de contacto entre ambas Instituciones y para tratar asuntos de interés para los profesionales colegiados. Cristina Moreno ha mostrado su predisposición a conocer todos los asuntos relacionados con el Colegio y la profesión.



### TURNO DE OFICIO: INCLUSION DE LOS GRADUADOS SOCIALES

Os comunicamos que el pasado 3 de Septiembre, y por el Pleno del Senado, quedó aprobado el **Proyecto de Ley de reforma de la Ley 1/2000, de 7 de Enero, de Enjuiciamiento Civil.**

Este Proyecto ha contado con la enmienda nº 383, que ha propuesto la modificación del párrafo segundo del apartado 2 de la Disposición final undécima, que ha quedado redactado del siguiente modo:

*“A tal efecto y con el fin de elaborar, en el mismo plazo de un año, un estudio sobre los desarrollos normativos necesarios para la adaptación del marco legal que posibilite, en su caso, el acceso de los Graduados Sociales al sistema de representación técnica gratuita, se constituirá en el plazo de tres meses una comisión mixta formada por el mismo número de representantes del Consejo General de la Abogacía y del Consejo General de Graduados Sociales, de la que formarán parte los expertos, en igual número, que designe el Ministerio de Justicia.”*

Tan pronto como aparezca publicada en el BOE, os trasladaremos el texto definitivo de la Ley, así como los pormenores relativos a la puesta en marcha de la misma.

### REGISTRO DE MEDIADORES

Por medio de la presente te participo que la Junta de Gobierno de esta Corporación Profesional, reunida en sesión ordinaria el pasado día 2 de julio, acordó que, aquellos que deseen colaborar y participar en el proyecto y puesta en marcha de la mediación en la Institución de Mediación de este Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, se puedan inscribir en su Registro de Mediadores.

Todos los interesados en formar parte del mencionado Registro pueden rellenar la ficha de inscripción que está disponible en secretaría del Colegio y nos la remitan debidamente cumplimentada, a la mayor brevedad posible, a [mediacion@cograsova.es](mailto:mediacion@cograsova.es).

Asesoría fiscal en Torrent, busca asesor laboral para compartir despacho y establecer colaboración. Se puede estudiar el traslado a otra localidad, pero preferiblemente en Torrent. Tel. 670 300 108

### LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

Os comunicamos que con fecha de ayer, 22 de julio de 2015, el Boletín Oficial del Estado núm. 174 publica la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

En dicha Ley, por medio del número 93, se modifica la letra l) del artículo 497, que queda así:

“Tratar con corrección y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como a Abogados, Procuradores y Graduados Sociales”.

Igualmente y lo que es más importante, el número 94 de la reforma, modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 498.

#### Antes decía:

“Por lo que se refiere a Cuerpos Generales:

1.º El ejercicio de la abogacía, procuraduría y empleos al servicio de Abogados y Procuradores o cualquier otra profesión que habilite para actuar ante Juzgados y Tribunales...”

#### Ahora dice:

“Por lo que se refiere a Cuerpos Generales:

1.º El ejercicio de la abogacía, procuraduría, o de la profesión de Graduado Social y empleos al servicio de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales o cualquier otra profesión que habilite para actuar ante Juzgados y Tribunales...”

En definitiva, la Ley Orgánica del Poder Judicial, incorpora DEFINITIVAMENTE al Graduado Social como un profesional de derecho que tiene capacidad junto a Abogados y Procuradores para actuar ante los Juzgados y Tribunales.

Concepto Despacho Jurídico. Por apertura de oficina en Torrent busca graduado social para compartir espacio y sinergias.

Despacho muy céntrico con todos los servicios. Interesados llamar al 960 065 406.

[www.conceptolegis.com](http://www.conceptolegis.com)

# VACACIONES ANUALES NO DISFRUTADAS POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR Y EL DERECHO A SU COMPENSACIÓN ECONÓMICA



**Andrés González Fernández**

Abogado Y Graduado Social

Socio-Consultor AG&AG Auditores y Consultores Laborales

Director Escuela Superior de Estudios Laborales

La Sentencia del TJUE de 12 de junio de 2014, viene a examinar el derecho de aplicación a esta cuestión suficientemente determinada en el título de este breve trabajo.

Al respecto ya el mismo Tribunal determinó que cuando se extinga el contrato de trabajo sin que hubiese sido posible el disfrute vacacional, se tendrá derecho a una compensación económica, indicando que el art. 7 apartado 2 de la Directiva 2.003/88 que notificó la 93/104/CE del Consejo de 23/11/1.993, debe interpretarse en el sentido de que las disposiciones o prácticas nacionales que establezcan que al finalizar la relación laboral no existirá compensación económica por las vacaciones no disfrutadas cuando el trabajador se hubiese encontrado de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo, se opone a la propia Directiva.

Consecuentemente el fallecimiento del trabajador en tales circunstancias puesto en relación con la citada Directiva en su art.

7 apartado 1 "vacaciones anuales retribuidas", determina que el derecho a la compensación económica no desaparece por tal fallecimiento y por tanto toda normativa o práctica nacional contraria a tal Directiva se opone a la misma, sin que esto pueda supeditarse a que exista o no solicitud previa del interesado.

Dicho esto y puesto en relación todo ello con el contenido actual del art. 38 del E.T., en los casos de que coincidiese la I.T. con el período vacacional previsto y no hubiera sido posible al disfrute vacacional, el trabajador conservará su derecho para que una vez finalice su incapacidad y sin que hubiesen transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se hubiesen originado; lo que habrá que entender no sólo en cuanto a su disfrute sino también en cuanto a su compensación económica si se diese tal incidencia durante la situación de I.T. o incluso finalizada ésta.

Salvo otro criterio más ajustado en derecho./RL

## OFERTA ESPECIAL



Excmo. Colegio Oficial  
Graduados Sociales Valencia

**RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCIR** **55 €**  
Tasas de Tráfico incluidas  
+ gestión en el acto

**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, Matrículas, 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)



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

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

**96 3623278**

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

# BREVES NOTAS SOBRE LA LEY 30/2015, DE 9 DE SEPTIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL

*Extracto del artículo Análisis de la ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, elaborado por Roberto Alonso Gómez, y publicado en Checkpoint Laboral*

La regulación prevista en el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, acometió una reforma integral del sistema de formación profesional para el empleo, reforma que perseguía 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.

## **Novedades introducidas por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respecto al Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo.**

- La Ley se incluye dentro del marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional
- Se incorpora como finalidad del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral el acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.
- Financiación: Anualmente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación profesional para el empleo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación contempladas en esta ley, y se someterá a informe del órgano de participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

- El reglamento que fije los módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas establecerá los límites, máximo y mínimo, entre los que se podrán ajustar estos módulos, conforme a criterios objetivos que deberán atender, entre otros aspectos, a la diferencia de precios de mercado en función de la especialidad formativa y del ámbito territorial en que se imparta.
- Formación programada por las empresas:
  - Si surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas. De mantenerse las discrepancias durante el plazo que se establezca reglamentariamente, estas serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.
  - Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.
  - Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en el apartado 1 del artículo 12 de esta ley. Reglamentariamente se

establecerá el procedimiento para la comunicación y justificación que se desarrolle al amparo de esta iniciativa.

- Las empresas de 1 a 5 trabajadores estarán exentas de la obligación de participar con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores.
- Las Administraciones públicas competentes garantizarán la posibilidad de que un desempleado pueda participar en actividades de formación de comunidades autónomas distintas de aquella en la que esté empadronado.
- La formación profesional para el empleo podrá impartirse también mediante teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad.
- El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, además de las que se establezcan reglamentariamente, tendrá las siguientes funciones:
  - a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y en la restante normativa reguladora de la formación profesional para el empleo, así como por la eficacia de los objetivos generales del sistema.
  - b) Emitir informe preceptivo sobre el escenario plurianual y el informe anual.
  - c) Informar y realizar propuestas sobre la asignación de los recursos presupuestarios.
  - d) Proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial.
  - e) Aprobar las orientaciones del Plan anual de seguimiento y control de la formación para el empleo e informar sobre el Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del sistema.
  - f) Recomendar medidas para asegurar la debida coordinación entre las actuaciones que se realicen en el ámbito de la Administración General del Estado y en el de las comunidades autónomas.
  - g) Actuar en coordinación con el Consejo General de Formación Profesional para el desarrollo de las acciones e instrumentos esenciales que componen el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
  - h) Aprobar el mapa sectorial para mejorar la racionalidad y eficacia de las Estructuras Paritarias Sectoriales.
  - i) Conocer el informe anual de «Prospección y detección de necesidades formativas» y proponer recomendaciones sobre el funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.
- j) Cualesquiera otras funciones relacionadas con el cumplimiento de los principios y fines del sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mantener su coherencia y la vinculación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- El Patronato de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo estará compuesto por el número de miembros que determinen sus Estatutos. La representación de la Administración General del Estado deberá ser mayoritaria en dicho órgano, con el límite entre doce a dieciocho miembros por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, un miembro por cada comunidad autónoma y el número de miembros de la Administración General del Estado que resulte necesario para que esta tenga una representación mayoritaria en dicho órgano. Los patronos no percibirán retribución alguna por el ejercicio de su cargo, salvo al reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención debidamente justificados. Límites a los pagos anticipados.
- En el caso de ayudas dirigidas a las administraciones, de los convenios suscritos para formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, las bases reguladoras podrán establecer límites a los pagos anticipados. Financiación de acciones de fomento del empleo en 2015.
- Financiación de acciones de fomento del empleo en 2015: Se mantiene solo para el 2015 la posibilidad de destinar el 20% de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo que financiarán las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, así como los programas públicos de empleo formación, a la realización de acciones de fomento del empleo incluidas en el Plan Anual de Política de Empleo, previo informe del Servicio Público de Empleo competente.
- Se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación para regular la figura del contrato del personal investigador predoctoral en formación, incluso los celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley.

#### 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:

## 14\_aula técnica

- a) El régimen de concurrencia competitiva abierta sólo a entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro.
- b) La financiación sólo de acciones formativas realizadas a partir de su concesión o adjudicación.
- c) El pago anticipado de las subvenciones, si lo hubiere.
- d) El impulso al cheque formación.
- e) En las acciones formativas de las empresas cuyo inicio se comunique a partir de la publicación de esta ley, los módulos económicos vigentes se aplicarán por igual para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño.
- f) 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..
- g) 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.
- h) 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. 5.1, 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.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: Art. 21.c)
- 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

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, esto es, el 11 de septiembre de 2015, salvo los establecido en los artículos 9.4 y 14.1./RL

**NOSOTROS** les protegemos

EMPRESA LIDER EN LA ADECUACION E IMPLANTACION DE LA LEY ORGANICA DE PROTECCION DE DATOS ( LOPD )  
Adaptando tu empresa a la Ley de Protección de Datos

Además incluimos servicios de

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

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

**PRODASVA**

## LOS FUNCIONARIOS COBRARÁN EN OCTUBRE EL 26,23% DE LA PAGA EXTRA DE 2012

Los empleados públicos cobrarán a principios del próximo mes de octubre el segundo cuarto de la paga extraordinaria correspondiente al año 2012, abono para el que la Administración General del Estado ha destinado un total de 252 millones de euros. La medida ha tomado carta de naturaleza tras la aprobación el viernes por el Consejo de Ministros del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía.

El pago equivale a 48 días o al 26,23% del importe dejado de percibir con cargo a la paga extraordinaria suspendida en 2012 a los funcionarios y empleados públicos. El anuncio de que se cobrará a principios de octubre fue realizado por el ministro de Hacienda y Administraciones Públicas. Cristóbal Montoro aclaró que los funcionarios recibirán en 2016 y en dos partes el resto de la extra, tal y como recogen los Presupuestos. El titular de la Cartera añadió que el calendario “está abierto y hay que hablarlo” y se decidirá según “la disponibilidad presupuestaria”.

En cualquier caso, el Real Decreto-ley especifica que cada Administración Pública abonará las cantidades previstas en este artículo -en referencia al citado 26,23%- dentro del ejercicio 2015, si así lo acuerda y si su situación económica financiera lo hiciera posible. De no permitirlo su situación económico-financiera en 2015, el abono podrá hacerse en el primer ejercicio presupuestario en que dicha situación lo permita.

El Real Decreto-ley también prevé la recuperación del número de días de permiso por asuntos particulares restituyendo un sexto día, el incremento de los días de permiso por asuntos particulares en función de la antigüedad y los de vacaciones reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado Público incrementándolos igualmente en función de la antigüedad.

## LA FISCALÍA URGE AL GOBIERNO A CREAR JUZGADOS ESPECIALIZADOS EN SINIESTRALIDAD LABORAL

La Fiscalía General del Estado demanda al Gobierno la creación de juzgados especializados y secciones del mismo género en las Audiencias Provinciales para dar una “respuesta rápida” a los delitos cometidos en el ámbito de la siniestralidad laboral, en el que duración media entre los hechos y la sentencia en primera instancia se sitúa entre los 6 y los 8 años.

Se trata de una petición recogida en la Memoria Anual, en la que se indica que las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Penal en relación a accidentes laborales mantiene un paulatino incremento.

Así, partiendo del año 2006, en el que se abrió la Unidad Especializada en siniestralidad laboral, se ha pasado de 249 sentencias en ese año a las 676 del año 2014, de las que se fueron remitidas por las diversas Fiscalías a esta especializada 557 sentencias, un 82,3% del total.

De las 557 sentencias remitidas, 436 (78,2%) fueron condenatorias y 121 absolutorias. Ello supone un ligero incremento de las primeras respecto a 2013 y muestra, para la Fiscalía, “la buena labor que año tras año vienen realizando las secciones especializadas de siniestralidad laboral”.

“Es indudable que una mejor y más rápida instrucción de los procedimientos, una precisa y más técnica calificación de los mismos y, en definitiva, un adecuado manejo de la propia idiosincrasia de este tipo de procedimientos en el plenario por parte de los ‘especialistas’ está teniendo sus frutos”, insiste la memoria.

Por otro lado, durante el año 2014 se produjeron 417.377 accidentes laborales, un 5,1% más que en el año anterior, lo que situó la cifra total en niveles de 2012. En el caso de los accidentes mortales, el resultado es similar.

Además, los datos que maneja la Fiscalía indican que la siniestralidad laboral se redujo durante el último lustro en un

porcentaje cercano al 25%, inferior al retroceso algo superior al 30% del periodo 2009-2013.

## EL FMI ACONSEJA A ESPAÑA MODERACIÓN SALARIAL

El Fondo Monetario Internacional (FMI), ha recomendado a España, entre otras actuaciones, perseverar en la moderación salarial. En su análisis anual de la economía de la eurozona, la institución internacional señala entre las reformas prioritarias para España la dualidad del mercado laboral, así como lograr impulsar la productividad y la competitividad de las pequeñas empresas y mejorar el acceso a financiación de las pymes.

Los técnicos del FMI recomiendan a España avanzar hacia un sistema de costes de despido en función de la antigüedad para todos, así como garantizar las condiciones para continuar con la moderación salarial y la diferenciación de los incrementos salariales entre empresas y sectores.

## LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL, CLAVES PARA UN EMPLEO DE CALIDAD

Durante el acto de inauguración de la jornada «Un modelo de formación para un nuevo momento económico», organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección, el secretario de Estado de Empleo, Juan Pablo Riesgo, destacó que la ley que regula la formación profesional, que entró en vigor el pasado viernes, «nos sitúa en una mejor posición para aprovechar la recuperación económica y para competir en una economía global con el talento de nuestros trabajadores».

El secretario de Estado destacó que el nuevo modelo de formación profesional para el empleo debe servir para trasladar la recuperación económica al empleo. Más empleo y de mayor calidad. Además, consideró que el mercado laboral requiere de una mayor cualificación por parte de los trabajadores: «Actualmente, tenemos un 35% de población con un nivel alto de cualificación, pero sólo un 25% de nuestra población trabajadora tiene un nivel medio de cualificación, mientras que en el 42% restante el nivel de cualificación es bajo»./RL

# Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga  
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

## ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV Septiembre 2015

**STS 20/05/2015 CASACIÓN 6/2014 PONENTE: Virolés Piñol. Impugnación de convenio colectivo de empresa. La representatividad de los delegados firmantes se limita a un centro de trabajo. Falta de legitimación para imponer un convenio a otros centros de trabajo.**

“2.- La denominada legitimación “ inicial o simple “ para negociar, tratándose en concreto de sindicatos de ámbito de Comunidad Autónoma y de convenios colectivos de ámbito estatal, -- como ahora acontece --, se confiere también legalmente a los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma, en aplicación de los arts. 87.4 ET (“ Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical ... “ ) y 7.1.1 LOLS (“ Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a- Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b- los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados

a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a “); con criterio refrendado y aplicado, entre otras, en las SSTS/IV 14-junio-1999 (rco 3871/1998) y 17-febrero-2005 (rco 17/2004).

3.- Con carácter general y en cuanto al momento en que ha de existir y probarse la legitimación, la jurisprudencia social ha establecido “ es el del inicio de las negociaciones del convenio colectivo, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora ( TS 23-11-1993, R 1780/1991 , 9-3-1994, R 1535/1991 , 25-5-1996, R 2005/1995 , 10-10-2006, R. 126/05 , y 23-11-2009, R. 47/09 , entre otras) “ ( SSTS/IV 3-diciembre-2009 -rco 84/2008 , 21-enero-2010 -rco 21/2008 , 1-marzo-2010 -rco 27/2009 , 19-julio-2012 -rco 190/2011 , 24-junio-2014 -rco 225/2013 ) y “ hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora “ ( STS/IV 23-noviembre-1993 -rco 1780/1991 , Pleno, con voto particular). Esta regla que se aplica a los distintos tipos de legitimación anteriormente referidos, pues, como se razonaba en la citada STS/IV 23-noviembre-1993 , << Si el art. 89.3 ET exige para la aprobación del convenio “el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones” es evidente que se está remitiendo a la configuración de esas representaciones al constituirse la comisión negociadora ( art. 88.1.2º ET ), la cual a su vez ha de tener



en cuenta los niveles de representatividad existentes en el momento de iniciarse la negociación, pues es en ese momento en el que ha de fijarse la legitimación inicial del art. 87.2 ET, que otorga el derecho a participar en la negociación colectiva formando parte de la comisión negociadora (art. 87.5 ET). Es, por tanto, el nivel de representatividad existente en ese momento el que debe tenerse en cuenta a efectos del cómputo de las representaciones previsto en el art. 89.3 ET. La aplicación del criterio contrario no sólo rompe la necesaria correspondencia entre la legitimación inicial y el nivel de representatividad de la comisión negociadora, de una parte, y la determinación de la denominada legitimación decisoria, por otra, sino que ... resulta contrario a la seguridad jurídica al introducir incertidumbre sobre los niveles de representatividad con un cuestionamiento constante de éstos incompatible con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación. Desde esta perspectiva y no constando la fecha del inicio de las negociaciones hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora ... >>. En la misma línea interpretativa, y con relación a la específica problemática de si la variación de resultados posterior puede alterar la composición de las mesas negociadoras ya constituidas, la STS/IV 11- diciembre-2012 (rco.229/2011) reitera que dicha cuestión está << ya resuelta por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, entre otras en sentencias de 25-junio-2006 (rec 126/05), 21-enero-2010 (rec 21/08) y 1-marzo-2010 (rec 27/09), en el sentido de que, el momento para determinar la legitimación va referido a la fecha de constitución de la Mesa Negociadora y no a otra posterior, pues si atendiese al resultado de posteriores elecciones-tratándose del banco social- se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación>>.

(...) f) Si bien la jurisprudencia ha sentado el principio general consistente en que el momento en que ha de existir y probarse la legitimación "es el del inicio de las negociaciones del convenio colectivo, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora" y "no a otra posterior, pues si atendiese al resultado de posteriores elecciones-tratándose del banco social- se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal

de un proceso de negociación", y a que en el presente caso, hipotéticamente, pudiera argumentarse en favor de su flexibilización dados los largos años en que se ha desarrollado la negociación, resulta que, ni siquiera con tal supuesta flexibilización podría darse lugar a la pretensión actora, pues, como se ha indicado, no logró acreditar la mayor representatividad exigible para formar parte de la Mesa negociadora..."

Igualmente, como señalamos en la STS/IV de 7-marzo-2012 (rco.37/2011), cabe destacar que: "... con carácter previo, que en los preceptos estatutarios, vigentes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa de ámbito estatal impugnado y afectantes a la cuestión de validez del convenio ahora discutida, se disponía que estarán legitimados para negociar "1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.- En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.- En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores" (art. 87.1 ET), así como que "1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1 ...", que "2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto" (art. 88.1 y 2 ET).

(...) Por otra parte, en cuanto a los delegados de personal, sus competencias y ámbito de representación, se establece que "1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan

## 18\_jurisprudencia

*menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.- Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres” y que “2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa...” ( art. 62 ET ).*

*En cuanto a la validez de los convenios se dispone que “2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito” y que “3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o, en función del ámbito territorial del mismo, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o en el Boletín Oficial de la provincia correspondiente” ( art. 90 ET )”.*

Doctrina que aplicada al supuesto enjuiciado, determina la desestimación asimismo de los motivos de censura jurídica de los recursos, pues acreditado que el convenio de la empresa demandada se suscribió únicamente con los delegados del centro de Murcia, la consecuencia no puede ser otra que la adoptada por la sentencia recurrida de nulidad del convenio, pues aquellos trabajadores representaban y representan únicamente al centro de trabajo de Murcia; conclusión que no podría enervarse aunque se hubiera probado que en las elecciones del centro de Murcia formaran parte del censo trabajadores de otros centros de trabajo, por cuanto de conformidad con el *art. 69.2 ET* , solo son electores los trabajadores del centro de trabajo.

No apreciándose las infracciones denunciadas, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, han de

desestimarse los recursos confirmando la sentencia de instancia que se estima ajustada a derecho”.

**STS 27/05/2015 CASACIÓN 103/2014 PONENTE: Agustí Juliá. Derecho de las trabajadoras a la percepción íntegra de la retribución variable sin tomar en consideración el permiso obligatorio por maternidad, por afectar al derecho a la igualdad y no discriminación.**

“**B)** Como también destaca el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, con relación al fundamento cuarto de la sentencia de instancia, hay que tener en cuenta, que no se trata del disfrute del descanso en su integridad, sino que la demanda se plantea exclusivamente respecto de las seis semanas posteriores al parto, que es de descanso obligatorio, conforme al *artículo 3 del Convenio 103 de la OIT, sobre la protección de la maternidad*, y específicamente, el *artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores* establece que, “*en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas (...). El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto (...).*” Un poco más adelante el precepto alude a “*las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre*”; y,

C) Frente a esta pléyade normativa, constitucional y jurisprudencial, el único motivo del recurso, con amparo -como ya se ha anticipado- en el *apartado e) del artículo 207 de la LRJS* , y denuncia de la infracción de preceptos legales, se limita a reiterar las alegaciones efectuadas en la instancia, rechazadas con una cuidada fundamentación jurídica por la sentencia recurrida, con olvido de que, como viene reiterando inveterada doctrina jurisprudencial -y valgan por todas las *sentencias de esta Sala de 23-09- 2014 (recurso casación 66/2014 y 26 junio 2013 (recurso casación 165/2011 )* - , la exigencia legal “ *No se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a los diferentes pronunciamientos judiciales, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en rela-*

ción con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia”, y la recurrente, únicamente reitera la inexistencia de discriminación sobre la base de los argumentos ya expuestos, que giran todos alrededor de su poder de dirección y organización empresarial, de la formulación general del Plan a hombres y mujeres, de los ajustes que evitarían efecto discriminatorio y de las disfunciones que supone en el sistema de incentivos la estimación de las pretensiones de la demanda y agravio comparativo, alegaciones todas ellas que no pueden prevalecer, puesto que : a) las facultades de dirección y organización del trabajo, que nuestro ordenamiento jurídico laboral reconoce a la empresa - *artículos 1 y 20 del ET* - no legitima a ésta para establecer diferencias de trato que impliquen discriminación -como aquí acontece- según es dable deducir de la doctrina constitucional ( *STC177/1988* ); b) el argumento de que el criterio de cómputo de las jornadas productivas se aplica por igual a hombres y mujeres sin intención discriminatoria alguna, en palabras de la sentencia recurrida, que hacemos nuestras “cae por su propio peso, ya que está claro que son exclusivamente estas últimas quienes tendrán opción a disfrutar el descanso de seis semanas posteriores al parto”; c) por lo que se refiere a los ajustes, como con valor de hecho probado se afirma en el fundamento jurídico quinto de la sentencia de instancia -y no se combate por la recurrente- “el que la empresa se comprometa a que las trabajadoras, aún descontadas las jornadas incluidas en esas seis semanas, puedan optar al 100% de su bonificación si alcanzan el 100% de sus objetivos -o incluso a más del 100% si superan sus objetivos-, no impide apreciar la merma en sus derechos, pues esa bonificación a la que acceden está ya reducida. En términos absolutos es posible que en algún caso concreto una trabajadora en esta situación tenga una retribución variable igual o superior a un trabajador en situación ordinaria, pero es evidente que para ello se le exige un esfuerzo suplementario, como demuestra la empresa cuando pone el ejemplo de una trabajadora que alcanza, no ya el 100% de sus objetivos ajustados, sino el 120%. En definitiva, para poder alcanzar la misma retribución variable a la que tendría derecho un trabajador que hubiera cumplido sus objetivos y que no hubiera visto suspendido su contrato durante seis semanas, las trabajadoras incluidas en el

presente conflicto tendrían que superar sus objetivos específicos, quebrando así la proporcionalidad a la que alude la empresa”; y d) las posibles disfunciones a las que se alude, podrían tener solución en derecho, a través de la negociación colectiva, en línea sugerida por el Ministerio Fiscal, como la ya intentada y señalada en el hecho probado séptimo de la sentencia recurrida”.

**STS 07/07/2015 CASACIÓN 206/2014 PONENTE: López García de la Serrana. Eficacia temporal de descuelgue en Convenio Colectivo. No puede tener efectos retroactivos aunque así se pacte en el acuerdo de descuelgue, hasta la fecha de la firma el acuerdo no procede dar efectos retroactivos al acuerdo.**

“TERCERO.- Sobre la posibilidad de retrotraer los efectos del descuelgue.

“El recurso alega la infracción de los *artículos 84-2 y 86-1 del Estatuto de los Trabajadores*, preceptos que dan plena libertad y autonomía a los negociadores de los convenios colectivos para fijar la vigencia de sus pactos y preferencia aplicativa a los convenios de empresa, lo que autorizaría la retroactividad de las modificaciones retributivas y de jornada laboral acordadas.

Pero el motivo examinado no puede prosperar, porque la recurrente olvida que no estamos ante un convenio colectivo negociado con plena libertad y autonomía que fije su vigencia, cual requieren y autorizan los *artículos 85-3-a ) y 86-1 del E.T.*, sino ante un simple acuerdo, por el que se concierta la inaplicación de ciertas condiciones del convenio colectivo de aplicación, lo que comporta que los efectos temporales del acuerdo, su vigencia, sea distinta por existir limitaciones que los negociadores de ese pacto deben respetar.

En efecto, el *artículo 82 del E.T.* establece la eficacia vinculante de los convenios colectivos “durante todo el tiempo de su vigencia” en su apartado nº 3 en el que, como excepción, regula la posibilidad de inaplicar algunas de las condiciones previstas en el convenio siempre que concurran las causas que establece y que esa inaplicación del convenio se acuerde en el procedimiento allí regulado. Pero en ningún momento el precepto estudiado autoriza a los negociadores del pacto modificativo a fijar una vigencia de ese concierto

## 20\_jurisprudencia

diferente a la que resulta de la aplicación del convenio que se modifica en parte, novación que no tiene carácter extintivo. La única norma que se contiene en el artículo 82-3 sobre la vigencia del pacto novatorio es la que limita su duración a la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que sea aplicable en la empresa.

Es cierto que el *artículo 82-3 del E.T.* que se viene estudiando no limita expresamente la posibilidad de dar eficacia retroactiva al pacto modificativo, pero la existencia de esa restricción legal está implícita en el texto de la norma que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación “durante todo el tiempo de su vigencia”. De ese mandato se infiere que el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda. El “descuelgue” o apartamiento del convenio colectivo es algo que como su propio nombre indica sólo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro, como dijimos en *nuestra sentencia de 6 de mayo de 2015 (RO 68/2014)* en supuesto diferente y evidencia el hecho de que la norma hable de las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, por cuanto al obligar a fijar “las nuevas condiciones... y su duración”, la norma se está refiriendo a la permanencia en el tiempo de lo nuevo, lo que indica la imposibilidad de retroacción de efectos porque lo nuevo es antónimo de lo antiguo y la norma nueva sólo es aplicable a partir de su creación. Y es lógico que así sea porque el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patri-

monio del trabajador. Ciertamente que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (*art. 82-3 del E.T.*, en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador”.

### **STS 22/06/2015 Recurso 853/2014 PONENTE: De Castro Fernández. Recargo de prestaciones en AT. Efecto positivo de la cosa juzgada producido por sentencia sobre indemnización de daños y perjuicios derivados del mismo AT.**

“2.- El *art. 123.1 LGSS* dispone que «[t]odas las prestaciones económicas ... se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, ... cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad ... en el trabajo». Y a la vista de tal prescripción reiterada doctrina jurisprudencial viene exigiendo, como requisitos determinantes de tal responsabilidad empresarial, los siguientes: a) que la empresa haya cometido infracción consistente en el incumplimiento de alguna medida de seguridad especial o general, pues bastará que se violen las normas genéricas o deudas de seguridad, en el sentido de falta de diligencia de un prudente empleador; b) que se acredite la causación de un daño efectivo en la persona del trabajador, y c) que exista una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso (*SSTS 12/07/07 -rcud 938/06 -; ...; 12/06/13 -rcud 793/12 -; y 20/11/14 -rcud 2399/13 -*). Y se insiste en que la imposición del recargo exige la existencia de una relación de causalidad entre la conducta culpable -por acción u omisión- del empresario, en relación a la adopción de medidas de seguridad en el trabajo, y el accidente o daño producido, debiendo valorarse a tal



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

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

efecto todas las pruebas admitidas en Derecho, incluso las presunciones [ *art. 1249 a 1253 CC* ; *art. 386 LECiv* ] (entre muchas anteriores, *SSTS 16/01/06 -rcud 3970/04 -*; *26/05/09 -rcud 2304/08 -*; y *15/10/14 -rcud 3164/13 -*).

3.- Por su parte, conforme al *art. 222.4 LECiv* , «[ ] o resuelto con fuerza de cosa juzgada que haya puesto fin a un proceso, vinculará al Tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos...». Y en interpretación del precepto hemos indicado: a) que el efecto positivo de la cosa juzgada «se configura como una especial vinculación que, en determinadas condiciones, se produce entre dos sentencias [...] cuando la primera decisión actúa como elemento condicionante de carácter lógico o prejudicial en la segunda» y que los «elementos necesarios para el efecto positivo de la cosa juzgada son la identidad subjetiva entre las partes de los dos procesos y la conexión existente entre los pronunciamientos» [ *SSTS 25/05/11 -rcud 1582/10 -*; ... *11/02/13 -rcud 1143/12 -*; y *12/02/14 -rcud 482/13 -*]; b) que la cosa juzgada es una proyección del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica, exigiendo que las resoluciones judiciales tengan la eficacia que supone la ejecución en sus propios términos y el respeto a la firmeza de las situaciones jurídicas declaradas [aparte de las que en ellas se citan, *SSTC 190/1999, de 25/Octubre, FJ 4* ; *58/2000, de 28/Febrero, FJ 5* ; *135/2002, de 3/Junio, FJ 6* ; *200/2003, de 10/Noviembre, FJ 2* ; *15/2006, de 16/Enero* , FJ 4]; c) que el elemento prejudicial de conexión lógica -la vinculación- puede producirse no sólo respecto a lo que se ha incorporado formalmente en la parte dispositiva de la sentencia, sino también

respecto de los elementos de decisión que siendo condicionantes del fallo no se incorporan a éste de forma específica» [ *SSTS ... 13/06/06 -rcud 2507/04 -*; ...; *26/11/09 -rcud 1061/08 -*; *19/01/10 -rco 50/09 -*; y *12/07/13 -rcud 2294/12 -*]; y d) que por ello se impone una concepción amplia de la cosa juzgada y la consiguiente interpretación flexible de sus requisitos [ *SSTS de 20/10/05 -rec. 4153/04 -*; ... *23/01/06 -rec. 30/05 -*; y *06/06/06 -rec. 1234/05 -*]» ( *SSTS 04/03/10 -rco 134/07 -*; ... *18/09/12 -rco 178/10 -*; ... *13/03/14 -rcud 1287/13 -*; ...).

4.- En este orden de cosas ha de destacarse que la *STSJ Cataluña 15/10/13 [rec. 7287/12]* , firme ya cuando se pretendió aportarla al procedimiento que concluyó con la recurrida *STSJ Castilla/La Mancha 23/01/14* , entendió que la acreditada «falta de coordinación» entre las empresas involucradas en el AT sufrido por el Sr. Martín en 08/01/10 «no es la causa determinante del accidente laboral» y que éste fue debido a que «el trabajador, lejos de cumplir las instrucciones recibidas llevando el camión al muelle de descarga, lo detuvo en medio del patio, en zona no habilitada al efecto... procediendo a abrir las puertas del camión», una de las cuales fue movida por el fuerte viento [en localidad próxima llegó a rachas de 109 kms/hora] y le causó fuerte traumatismo craneoencefálico determinante de su muerte [HDP].

Pues bien, si el presupuesto básico para que proceda la imposición del recargo de prestaciones es que haya mediado relación causal entre la infracción apreciada y el accidente sufrido, de manera tal que el suceso dañoso haya sido determinado por el incumplimiento empresarial, la circunstancia de que la referida



# 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](mailto:tridente@proteclia.es) • [www.proteclia.es](http://www.proteclia.es)

## 22\_jurisprudencia

sentencia del TSJ Cataluña hubiese entendido que tal requisito no había concurrido determina que tal declaración -firme, repetimos- por fuerza no debiera haber sido desconocida por el TSJ Castilla/La Mancha, como tampoco puede serlo ahora por esta Sala, en ineludible aplicación del *art. 224.1 LECiv*, determinando que haya de resolverse en el sentido pretendido por el recurso, esto es, el dejar sin efecto el recargo de prestaciones interpuesto, al estar el mismo privado de su elemento más decisivo: la relación causa/efecto entre la infracción y el resultado dañoso.

Y ha de tenerse necesariamente en cuenta aquella resolución de la Sala de lo Social de Cataluña, porque -como resolvió la *STS 12/07/13 rcud 2294/12*, oportunamente invocada por el Ministerio Fiscal- aunque median diferencias entre las dos instituciones [recargo/indemnización civil] que son objeto de decisión en los respectivos procedimientos, existe «un elemento cons-

titutivo de ambos institutos -recargo e indemnización- que tiene que ser objeto de decisión en las dos controversias: [...] la relación de causalidad entre la infracción de las normas de seguridad y las lesiones derivadas del accidente [...] Las diferencias existen, pero también los elementos de identidad y entre ellos la relación de causalidad se sitúa en un plano en el que no cabe desconocer [...]».

Sentencia esta última que precisamente decide -en el sentido referido, aunque inverso al de autos- que la sentencia que declaró la procedencia del recargo tiene efecto positivo sobre la reclamación de responsabilidad adicional por daños y perjuicios, porque «fue una resolución que decidió sobre el recargo, por lo que tuvo que decidir también sobre la existencia de la relación de causalidad entre el incumplimiento y las lesiones que constituyen el daño derivado del incumplimiento de las normas de prevención»./RL

**Tus notificaciones, con plena Garantía Jurídica.**

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



**SEUR Burofax**

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](http://seur.com) con plena garantía jurídica.

¡Descúbrelo!

¿Hasta dónde quieres llegar?\*

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

# Comentarios de actualidad sobre impuestos

**Antonio Morillo Méndez**

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

## Septiembre 2015

Estamos a punto de conocer la reforma de la LGT, que se prevé contundente, cuando no rigurosa en duros términos. Acostumbrados ya a vueltas de tuerca constantes, no extraña una más en el mismo sentido restrictivo de siempre; y es que esa es la finalidad de normas de este tipo. A la amplia y seria actuación de los órganos de la AEAT sucederá, como esperamos ver en breve, nuevas posibilidades legales.

Entretanto, seguiremos aclarando cuestiones. Corresponde hoy traer a colación dos consultas vinculantes de la DGT y una resolución del TEAC.

1. La consulta V1134-15, de 13 de abril de 2015, hace referencia al espinoso asunto de la deducibilidad por afectación exclusiva de un vehículo a la actividad, a efectos del IRPF. Estudia al respecto los arts. 27 a 32 de la Ley 35/2006 y los arts. 22 a 39 de su Reglamento. Y nos dice en sus conclusiones algo tan evidente como que dicha afectación exclusiva "... podrá acreditarse por cualquiera de los medios de prueba generalmente admitidos en derecho"; y que la competencia para la comprobación y valoración de dichos medios de prueba "... aportados como justificación de dicha afectación exclusiva no corresponde a este Centro Directivo, sino que corresponde a los servicios de Gestión e Inspección de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria". Desde luego los sudores de quien ha evacuado la consulta deben haber sido considerables.
2. La consulta V1041-15, de 6 de abril de 2015, hace referencia a los tipos impositivos aplicables en el IVA a las actividades de café y bar en horario diurno y de pub con espectácu-

los en horario nocturno. Estudia al respecto los arts. 90.Uno y 91.10.2.2º de la LIVA (Ley 37/1992). Sus conclusiones al respecto son las siguientes:

"3.- En consecuencia, este Centro Directivo le informa lo siguiente:

1º- Tributarán por el Impuesto sobre el Valor Añadido al tipo impositivo del 10 por ciento los servicios de hostelería prestados por un café bar especial (pub) cuando no se presten simultáneamente con actuaciones musicables o similares.

2º- Tributarán por el Impuesto sobre el Valor Añadido al tipo impositivo del 21 por ciento:

- a) Los servicios de hostelería prestados por un café bar especial (pub) que se presten simultáneamente con actuaciones musicales y similares.
- b) Los servicios de discoteca."

3. El TEAC, en Sala y unificación de criterio, resolución de 2 de junio de 2015, estudia los arts. 104.2, 110.2 y 211 LGT (Ley 58/2003) en relación con las notificaciones practicadas en los procedimientos iniciados de oficio por la Administración Tributaria, en concreto a efectos de entender cumplida la obligación de notificar dentro del plazo máximo de duración de los procedimientos. Entiende que, con tal de que estén debidamente acreditados, serán válidos los intentos de notificación en cualquiera de los lugares previstos en el art. 110.2 de la LGT./RL

## Bolsa de Trabajo Julio/agosto 2015



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
09/Julio/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	11
09/Julio/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	20
10/Julio/2015	DEPARTAMENTO LABORAL	EMPRESA AUTOMOCIÓN	14
23/Julio/2015	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	EMPRESA TRANSPORTE AÉREO	20
29/Julio/2015	APOYO DEPARTAMENTO LABORAL	EMPRESA SECTOR AGRARIO	25
20/Agosto/2015	ADJUNTO AL DEPARTAMENTO LABORAL	EMPRESA TRABAJO TEMPORAL	32
24/Agosto/2015	TÉCNICO/A LABORAL	EMPRESA TRABAJO TEMPORAL	21
26/Agosto/2015	HR & HSSE MANAGER	EMPRESA SECTOR AUTOMOCIÓN	15



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