

RL /113

Junio 2016 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



**Décimas Jornadas Valencianas
de Relaciones Laborales**
22 y 23 de septiembre de 2016

Gemma Fabregat

Profesora de Derecho del Trabajo y Vicedecana de Economía y Sostenibilidad de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia

“Hay muchos aspectos del ordenamiento jurídico laboral que deberían ser modificados”

Información colegial / Noticias sociolaborales

Aula técnica / Jurisprudencia

A woman with dark hair tied back, wearing a light-colored trench coat over a striped shirt, is looking down at a white tablet computer she is holding with both hands. She is sitting outdoors, and the background is a blurred city street scene with other people and buildings. The lighting is soft, suggesting an overcast day or late afternoon.

sage

EVOLUCIONAR CRECER

Los tiempos cambian y con ellos la manera de entender las empresas. Nuestra tecnología inteligente, pensada para Asesorías en constante evolución y crecimiento, ayuda a mejorar tu productividad estés donde estés.

DESCUBRE TODO LO QUE TENEMOS PARA TU ASESORÍA EN **SAGE.ES** O LLAMANDO AL **900 92 00 16**

04_entrevista

Gemma Fabregat. Profesora de Derecho del Trabajo y Vicedecana de Economía y Sostenibilidad de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia

06_información colegial

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

12_aula técnica

El modelo real de las relaciones laborales y su transformación futura. Aspectos deseables e incertidumbres previsibles

El síndrome del trabajador quemado como patología del trabajo

15_noticias sociolaborales

16_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

22_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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



Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: Salvador Aguado Martínez,

Dulce Aguilar Llácer, Enrique Albelda Salom, Joaquín

Alcoy Moncholí, José Buenaventura Barberá, Mariano

Ferrando Durán, Carmen García Ros, Andrés González

Rayo, Teresa Luengo Lloret, José Madolell Pedrajas,

Raquel Martínez Pardo, Araceli Sanchis Sanjuán, 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



Gemma Fabregat

Profesora de Derecho del Trabajo y Vicedecana de Economía y Sostenibilidad de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia

“La permanencia con un Gobierno en funciones está produciendo una cierta tranquilidad legislativa”

¿Qué análisis hace de la situación actual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social?

En realidad creo que en la actualidad, igual que ocurre respecto otras cuestiones, esta permanencia con un Gobierno en funciones está produciendo algo que era inusual en los últimos años: una cierta tranquilidad legislativa. El aluvión de cambios normativos a los que estuvimos sometidos los últimos años hacen que esta situación nos parezca atípica por inusual. Nos habíamos acostumbrado a vivir en permanente estado de provisionalidad.

En mi opinión, hay muchos aspectos del ordenamiento jurídico laboral, sobre todo los que fueron objeto de las últimas reformas, que deberían ser modificados. Pero también es verdad que en ocasiones una tiene la impresión que el Derecho del Trabajo es un gran desconocido. Se dice de él que no permite cosas que sí permite; y en otras ocasiones al revés, que posibilita ciertas prácticas, decisiones, etc. que están claramente prohibidas.

Por tanto, reforma en algunos aspectos claro que sí. Pero también mayor seriedad y menos voluntarismo.

¿Es de las que piensa que hay un exceso normativo?

Más que exceso normativo, lo que ha habido, como he dicho, ha sido un exceso de modificaciones puntuales que se producían con una reiteración temporal constante a modo de goteo permanente e intermitente. Casi se vivía en la provisionalidad y en la inseguridad.

¿Qué aspectos cree que deberían mejorarse?

En mi opinión lo más importante es que cualquier modificación para mejora que se realice, sea una modificación seria, sensata, pensada y estudiada. Y desde una consideración del ordenamiento jurídico laboral como un todo. Que no se realicen retoques estéticos en partes interesadas sin transcendencia real.

A parte de eso, creo que algunas cuestiones concretas en relación a la regulación de las modificaciones colectivas, las inaplicaciones de convenios, la ultra actividad convencional, etc. deberían ser objeto de reconsideración.

Además de otras cuestiones como la cotización a tiempo parcial, que sigue perjudicando sobre todo a las mujeres mayores cuando



van a acceder a jubilación y que siguen generando una discriminación indirecta por razón de género, etc.

Esas y otras muchas: la eliminación de las categorías profesionales del art. 39 ET sin solventar que pasa cuando el convenio no lo hace; o tiene grupos que no se asemejan a los del art. 22 ET; la diferenciación entre modificación/ reducción de jornada ex. art. 41 ET y tiempo parcial a efectos prácticos; y muchas otras cuestiones. Pero, como digo, todo debe hacerse de forma sosegada, calmada y seria, entendiendo que el ordenamiento jurídico laboral es un todo y como tal debe ser considerado.

Como consultora de la web del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, ¿qué cuestiones son las que mayor controversia generan?

Depende. En realidad la prevalencia de unos temas sobre otros va por épocas. Hay muchas preguntas en este momento sobre el registro de la jornada en tiempo parcial, sobre el contrato denominado coloquialmente de tarifa plana, sobre permisos, licencias y similares.

Como digo, es algo que varía también en función de la realidad con la que se encuentran los compañeros que están día a día trabajando con las empresas, empresarios, autónomos, etc.

Recibió usted el Premio AEquitas en 2012, ¿qué supuso para usted este galardón?

Para mí fue un verdadero honor, desde luego, además de motivo de alegría, satisfacción y sorpresa -ni siquiera lo imaginaba-. Recibir un premio como el AEquitas hace que siempre recuerdes que tienes una responsabilidad para con el trabajo bien hecho. Que incluso en los peores momentos no debes relajarte. Eso por no mencionar que fue muy agradable que, precisamente, un colectivo como el de

los Graduados Sociales, colectivo por excelencia conocedor del Derecho Laboral, me diera un premio a la trayectoria profesional. Es como un premio que te conceden, si se me permite, los "tuyos", aquellos que se dedican a lo mismo que tú.

Será vanidad, pero fue de los premios que más ilusión me ha hecho recibir.

¿Qué papel otorga a los Graduados Sociales en los próximos años? ¿hacia dónde cree que deben encaminar sus actuaciones?

Yo creo que son los profesionales del Derecho del Trabajo. El papel que deben tener es el que siempre han tenido: son los profesionales a los que uno recurre cuando tiene un problema laboral de cualquier tipo.

Además forma parte de la Comisión de Igualdad creada por la Conselleria de Justicia, Administración Pública y Reformas Democráticas, ¿qué actividad ha desarrollado hasta el momento esta comisión?

Por el momento estamos tomando conciencia de cual es la situación real de partida. Qué tenemos. De dónde partimos. Con qué nos encontramos para trabajar. Estamos en el diagnóstico de la realidad. Examinando fehacientemente el punto de partida.

¿Con qué objetivos nace?

Nace con un doble objetivo; de un lado, con la intención de negociar un Plan de igualdad para los funcionarios y personal estatutario de la Generalitat; y de otro, poder aportar propuestas, en su caso, a la Comisión de Estudio para la reforma de la Función Pública Valenciana, para facilitar y promover una interrelación e interconexión entre ambas comisiones./RL

Junio

JORN. TÉCNICA LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DEL INVASSAT -En materia de Prevención de Riesgos Laborales-
24 de Junio

De 9,30 a 11,30 h.

Salón de Actos del Colegio

10€ colegiados

Sr. D. Antonio Moreno Martínez, *Jefe Adjunto de la Inspección Trabajo y Seguridad Social.*

Sr. D. Salvador Puigdemolas Rosas, *Subdirector Técnico de Invasat y Decano del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales.*

Sr. D. José Terol Muñoz, *Director Técnico de Unimat Prevención.*



Julio

**6º DESAYUNO DE TRABAJO 2016
CONVENIOS, PACTOS Y ACUERDOS DE EMPRESA: ASPECTOS CONTROVERTIDOS, NATURALEZ Y RÉGIMEN JURÍDICO**

1 de Julio

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Sra. D^a. Gemma Fabregat, *Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.*



Septiembre

**7º DESAYUNO DE TRABAJO 2016
EJECUCIÓN DE SENTENCIAS Y SU PROBLEMÁTICA**

9 de Septiembre

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Ilmo. Sr. D. Domingo Fernández Soriano, *Letrado de la Administración de Justicia, Juzgado de lo Social núm. 3 de Valencia.*



Octubre

JORN. PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

3 de Octubre

De 16 a 20 h

Salón de Actos del Colegio

25€ colegiados

D. Julio Alonso Cabrero, *Graduado Social y D.P. – CAISS “Russafa”.*



JORN. INCAPACIDAD PERMANENTE

5 de Octubre

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

D. Julio Alonso Cabrero, *Graduado Social y D.P. – CAISS “Russafa”.*



8º DESAYUNO DE TRABAJO 2016

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES CONSOLIDABLES, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PACTOS INDIVIDUALES. JURISPRUDENCIA

7 de Octubre

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Ilmo. Sr. D. Manuel Alegre Nueno, *Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia y Profesor del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.*



Noviembre

9º DESAYUNO DE TRABAJO 2016

RÉGIMEN DE JORNADA Y CONVERSIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

4 de Noviembre

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Ilma. Sra. D^a. Isabel Moreno de Viana-Cárdenas, *Magistrada Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.*



Diciembre

10º DESAYUNO DE TRABAJO 2016

EL RECURSO DE SUPLECCIÓN

16 de Diciembre

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

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



Próximamente * actividades formativas



Decimas Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales

Jueves, 22 de Septiembre de 2016	
08'45 h.	ACREDITACIÓN
09'15 h.	INAUGURACIÓN
09'30 a 10'30 h.	PONENCIA INAUGURAL ÚLTIMAS NOVEDADES JURISPRUDENCIALES (CONTENIDO). - Excm. Sra. D ^a . M ^a . Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.
10'30 a 11'00 h.	PAUSA
11'00 a 12'00 h.	DESPIDO DISCIPLINARIO – CAUSAS Y PRUEBA. - Sra. D ^a . Gemma Fabregat Monfort, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
12'00 a 13'00 h.	PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LAS COMUNIDADES DE BIENES Y LAS SOCIEDADES CIVILES. - Ilmo. Sr. D. Manuel J. Cabrera Pardo, Delegado Especial de la AEAT de Valencia.
13'00 a 14'00 h.	EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. ARTICULOS 41 Y 50 DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR. - Ilma. Sra. D ^a . Isabel Moreno de Viana-Cardenas, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.
14'0 a 16'00 h.	PAUSA
16'00 a 17'00 h.	RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO, PRUEBA Y CUANTÍA. - 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.
17'00 a 18'30 h.	MESA REDONDA PROCEDIMIENTOS JUDICIALES PARA LA IMPUGNACIÓN DE DENEGACIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE, CONTINGENCIAS COMUNES Y PROFESIONALES - Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu, Magistrado-Coordinador del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valencia. - Sr. D. Andrés Ramón Trillo García, Letrado Jefe del Servicio Jurídico de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
18'30 a 19'30 h.	LA CAPACIDAD DEL EMPRESARIO PARA FISCALIZAR EL CORREO ELECTRÓNICO DEL TRABAJADOR PERSPECTIVA PENAL Y SOCIAL. - Ilmo. Sr. D. Manuel Marchena Gómez, Magistrado Presidente de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo.
Viernes, 23 de Septiembre de 2016	
09'30 a 10'30 h.	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO, REGISTRO DE JORNADA LABORAL EFECTIVA. CRITERIOS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO. - Sr. D. Juan José Camino Frías, Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo de Valencia.
10'30 a 11'30 h.	LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER, CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR. - Excm. Sra. D ^a . Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. ExPresidenta del Tribunal Constitucional.
11'30 a 12'00 h.	PAUSA
12'00 a 13'00 h.	VENTA DE LA EMPRESA EN SEDE CONCURSAL SUCESIÓN DE EMPRESA, SUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD DEL CESIONARIO EN CRÉDITOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL. - Ilmo. Sr. D. Salvador Vilata Menadas, Magistrado del Juzgado de lo Mercantil núm. 1 de Valencia.
13'00 a 14'00 h.	PONENCIA DE CLAUSURA LA COMPATIBILIDAD DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL CON EL TRABAJO Y CON EL EJERCICIO DE CARGOS EN EMPRESAS SOCIETARIAS. - Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.
14'00 h.	CLAUSURA

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 salarial fijos discontinuos

Buenas tardes, se me plantea la siguiente cuestión: si un trabajador fijo discontinuo (cogedores), considera que durante el desarrollo de una campaña (ya han sido todos los trabajadores llamados), un trabajador con menor antigüedad realiza más jornadas reales que él ¿tiene derecho a reclamar a la empresa el salario de los días en los que debería haber trabajado y no ha sido convocado por la empresa?

RESPUESTA 1

Si no se ha seguido el orden de llamamiento, el hecho de llamar a una persona que va después en la lista puede ser hasta un despido.

En consecuencia aunque no se entienda producido el despido la empresa ha obrado de forma contraria a derecho y eso ha causado un perjuicio al trabajador que podrá solicitar su reparación y en este caso la forma adecuada sería precisamente el abono de los salarios que debió percibir y no cobró por culpa de la empresa. Podría ser un supuesto de aplicación del art. 30 ET, aunque si lo que se ha hecho es simplemente no llamarle y apreciar que se llama a otros posteriores y pasan días sin que se le llame, en realidad lo que debe hacer es demandar por despido.

PREGUNTA 2

Baja incapacidad temporal

Hola, buenos días, Mi consulta es referente a una trabajadora en situación de incapacidad temporal por enfermedad común que la empresa quiere despedir. Lleva mucho tiempo de baja y al parecer se va a prolongar esta situación que puede derivar en incapacidad permanente. La empresa no puede soportar este gasto ya que ha tenido que contratar a alguien que la sustituya durante la baja y se plantea el despido por causas imputables al empresario pagando la indemnización como improcedente. ¿Este planteamiento sería correcto? ¿Porque causa es más correcto despedirla?

¿El trabajador podría reclamar? Ante qué situación o posible reclamación se encontraría la empresa en este caso?

RESPUESTA 2

Veamos, no hay causa correcta para despedir por esta causa. y si reclama el trabajador con un buen abogado, pidiendo la nulidad por garantía de indemnidad, seguramente le den la razón los tribunales, porque se le despide estando de baja, cuando tiene derecho a estar de baja sin ser despedido. Puede ganarte una nulidad. Es arriesgado. No obstante, si pese a eso lo quieres hacer, despídele por motivos organizativos, económicos, etc. Y cuando te reclame en el SMAC pacta la improcedencia. Si no la pactas en el smac TRIBUTAS TODA LA INDEMNIZACIÓN. Pero pese a eso es arriesgado porque te puede reclamar la nulidad. Es muy arriesgado.

PREGUNTA 3

Pacto entre las partes

La cuestión que se nos plantea es la siguiente: un determinado cliente (sociedad limitada) quiere firmar un documento privado con uno de sus empleados (indefinido) por el cual éste último renuncie a la futura indemnización por despido que le pudiera corresponder, desearía saber hasta que punto este tipo de pactos es viable o no (a nuestro juicio no) por efecto del art.3.5 del Estatuto y si existe algún precepto normativo del Código Civil que así mimos impida este tipo de acuerdos que a nuestro entender serían nulos de pleno derecho.

RESPUESTA 3

Podría argumentarse el abuso de derecho del código civil, pero no hace falta porque conforme al artículo 3.5 ET ese pacto es plenamente nulo pues entraña una evidente renuncia de derechos, porque precisamente lo que caracteriza el contrato indefinido es la protección frente al despido y las indemnizaciones tienen el concepto de mínimos legales de derecho necesario.

PREGUNTA 4

Cobro de la prestación del Fogasa en una insolvencia de la empresa

Buenas tardes, el proceso es el siguiente: por parte de la empresa se insta una modificación sustancial y se resuelve el contrato por el trabajador de conformidad con el 41.3 ET. No se abona por parte de la empresa, se enerva la acción y se dicta sentencia favorable al trabajador, en el intervalo la empresa presenta concurso, y el administrador concursal certifica la deuda, se solicita la prestación al fogasa, resolviendo negativamente indicando que dicha prestación no se contempla como responsabilidad del fogasa. ¿Existe alguna posibilidad de enervar la acción contra el fogasa con alguna posibilidad de éxito? la empresa no todavía no se ha liquidado, habría alguna posibilidad de cobrar del concurso en el supuesto de seguir la actividad? que categoría tendría el crédito para su cobro y cuál sería la forma para reclamarlo?

RESPUESTA 4

El Fogasa no responde de esas indemnizaciones, existiendo ya pronunciamientos judiciales al respecto. Por ejemplo de esta misma comunidad STSJ 16/11/2004, Rec. 1278/04. El crédito es calificado con privilegio general conforme al art. 91.1. de la Ley Concursal (si no se reconociese así se puede plantear un incidente ante el juez del concurso, pero seguramente ya se habrá reconocido de ese modo).

Mientras existe el concurso se pagará cuando la masa activa lo permite y se paguen todos los créditos, lo que es responsabilidad del administrador concursal, mientras tanto no cabe otra actuación. Hay que tener en cuenta que aunque sea privilegiado hay otros créditos que se pagan antes (por ejemplo créditos contra la masa, por lo que podría ser que no llegasen los bienes para hacer el pago de este crédito). Si se levanta el concurso y la empresa siguiese funcionando, entonces sí se podría ejecutar contra ella solicitándolo ante el juzgado que sentenció.

LA ASAMBLEA APRUEBA LAS CUENTAS Y LOS PRESUPUESTOS CON UNA AMPLIA MAYORÍA



La Asamblea del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, que se reunió el pasado 3 de mayo, aprobó las cuentas de 2015 y los presupuestos de 2016.

El Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón, tomó la palabra en primer lugar para presentar la Memoria 2015 y repasar las actuaciones y desenvolvimiento durante el pasado año. Gabaldón destacó los nuevos servicios del Colegio como el hosting y el Registro de Mediadores o los convenios de colaboración suscritos. Asimismo, informó a los asistentes sobre la composición de la actual Junta de Gobierno, sus miembros, sus cargos y competencias y también del movimiento de Secretaría, sobre el cómputo total del Registro de Entradas y Salidas y del Registro General del Colegio.

Los colegiados presentes en la Asamblea respaldaron con una contundente mayoría la gestión durante 2015 de la Junta de Gobierno.

También el Balance de Cuentas Anuales de Ingresos y Gastos 2015 fue aprobado por una amplia mayoría. Por primera vez en la historia del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, las cuentas han sido auditadas. Se trata de una auditoría voluntaria cuyo informe ha sido favorable. La presentó el Auditor de Cuentas José Rico, que hizo una exposición del laborioso trabajo.

El Presidente Ricardo Gabaldón explicó punto por punto el desarrollo económico del Colegio.

Los presupuestos para 2016 fueron también aprobados por la gran mayoría de la Asamblea.

EL MAGISTRADO DE LA SALA DE LO PENAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL, VISITA EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA



Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio recibió el pasado 13 de mayo al Magistrado de la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional, Enrique López, para impartir la Jornada "El Nuevo Marco Regulator de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus Responsables".

El Magistrado también procedió a firmar en el Libro de Honor de la Institución.

Seminario práctico

ESTIMACIÓN OBJETIVA EN EL SISTEMA DE MÓDULOS



Los pasados 4 y 11 de mayo se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un seminario práctico sobre la Estimación Objetiva en el Sistema de Módulos.

Los ponentes fueron José Manuel Simarro García, Graduado Social y Asesor Fiscal; y Ainhoa Simarro Arce, Licenciada en Derecho, Licenciada en ADE y Máster en Auditoría y Desarrollo Directivo.

El seminario, organizado por Cograsova con la colaboración del Grupo Glorieta, fue inaugurado por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

Jornada práctica gestión de la aplicación SILTRA

SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA DE COTIZACIONES



El pasado 6 de mayo, el Salón de Actos del CSI-F en Valencia albergó una Jornada Práctica de Gestión de la Aplicación SILTRA sobre el Sistema de Liquidación Directa de Cotizaciones. La introducción corrió a cargo del Director Provincial de la TGSS, Vicente Escrivá Garcerán y contó como docentes con Luis Cravioto Martínez, UAU Sistema Red de la TGSS y Eduardo Belda Calatayud, Consultor especialista Siltra de Servisoft Wolter Kluwer. La jornada contó con la colaboración de TGSS, Grupo Glorieta, Servisoft Wolter Kluwer y Unión de Mutuas y fue inaugurada por Miguel Ángel Amador, Vocal de la Junta de Gobierno.

Seminario

JUBILACIÓN



Los días 16 y 18 de mayo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se llevó a cabo el segundo Seminario sobre jubilación organizado por Cograsova con el Grupo Glorieta. El ponente fue Julio Antonio Cabrero, Graduado Social y D.P. – CISS “Russafa”. La inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso. Ante el éxito, este seminario, tuvo una nueva edición los días 23 y 25 de mayo. En esta ocasión fue inaugurado por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

Jornada

CASOS PRÁCTICOS RENTA 2015



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 12 de mayo una Jornada de Casos Prácticos sobre la Renta 2015 a cargo de Óscar García Sargues, Técnico de Hacienda de la Administración AEAT de Catarroja. La jornada estuvo organizada por Cograsova con la colaboración de Grupo Glorieta y AEAT. La inauguración corrió a cargo de Rubén Molina, Vocal de la Junta de Gobierno.

Jornada técnica

EL NUEVO MARCO REGULADOR DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SUS RESPONSABLES



Enrique López López, Magistrado de la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional, fue el ponente de una Jornada Técnica sobre el nuevo marco regulador de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y sus responsables. La jornada, organizada el pasado 13 de mayo por Cograsova con la colaboración del Grupo Glorieta, fue inaugurada por Ricardo Galbaldón, Presidente del Colegio.

4º desayuno de trabajo 2016

LAS ACTAS DE INFRACCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO



La sede del Banco Santander en Valencia albergó el pasado 20 de mayo el cuarto Desayuno de Trabajo de 2016 en el que se habló de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo.

El ponente fue Juan José Camino Frías, Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo de Valencia.

Cograsova se encargó de organizar el desayuno con la colaboración del Grupo Glorieta y Banco Santander.

La inauguración corrió a cargo de Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio.

Taller práctico

IMPUESTO DE SOCIEDADES PARA PYMES. CÁLCULO, LIQUIDACIÓN Y CONTABILIZACIÓN



Los días 24 y 26 de mayo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se llevó a cabo un Taller Práctico sobre el Impuesto de Sociedades para PYMES que tuvo como ponentes a José Manuel Simarro García, Graduado Social y Asesor Fiscal; y Ainhoa Simarro Arce, Licenciada en Derecho, Licenciada en ADE y Máster en Auditoría y Desarrollo Directivo.

El Taller se organizó con la colaboración del Grupo Glorieta y fue inaugurado por Rubén Molina, Vocal de la Junta de Gobierno.

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, 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)



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

96 3623278

www.ipmt.es / ipmt@ipmt.es

El modelo real de las relaciones laborales y su transformación futura. Aspectos deseables e incertidumbres previsibles



Andrés González Fernández

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



Andrés González Rayo

Graduado Social y Master en RR.LL.
Co-Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales
S.L.P.

En estas líneas vamos a tratar de esbozar, sin necesidad de acudir a teorías jurídicas complejas, tanto la situación actual del régimen de contratación laboral, como su futuro cercano, a la vista de las últimas normas legales y reglamentarias dictadas que a nuestro juicio incidirán en la situación actual, transformando la misma, y con ello dando lugar a una nueva realidad social más que deseable, pero a su vez con importantes retos en materia de empleo.

Veamos, recientemente se ha publicado y entrado en vigor la Ley 23/2015 de 21/07 Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, norma que contiene, junto a su Reglamento, por un lado una amplia reorganización de la Inspección de Trabajo, con una nueva reasignación de competencias y la creación de un nuevo cuerpo de subinspectores especializados en prevención de riesgos laborales, de lo que se deriva de hecho la especialización en materia de empleo al cuerpo de subinspectores ya existente, que ahora toma el nombre definitorio de Subinspectores de Empleo

Por otro lado, el Reglamento de las ETTs, incorpora nuevas obligaciones para éstas en cuanto a la información a suministrar a las Autoridades Laborales de los contratos de puesta a disposición celebrados con las empresas usuarias

No cabe duda de que ambas normas van encaminadas a intervenir de forma más eficaz en el mercado de trabajo en materia contractual, máxime teniendo en cuenta que en el modelo real de relaciones de trabajo el uso indebido de la contratación temporal causal es evidente, produciéndose excesos tanto en la contratación directa como en la indirecta.

Así, la puesta en marcha de estas medidas, es de esperar que reduzcan notablemente el uso de contratos temporales no siempre justificados, incrementándose las plantillas empresariales en su condición de fijos o indefinidos; medidas éstas deseables socialmente para evitar la inestabilidad laboral, pero que también entrañan ciertos riesgos nada despreciables en materia de empleo.

El problema es palmario. Si tales medidas provocan estabilidad en el empleo, es evidente que desde el punto de vista empresarial se dará una clara pérdida de flexibilidad con incremento de las tensiones laborales lógicas derivadas de la nueva condición contractual, un incremento de la conflictividad laboral en general como consecuencia del reforzamiento sindical, y por último un incremento de los costes laborales con pérdida de competitividad.

Llegado a este punto, es necesario hacer un paréntesis y decir que nada más lejos de nuestra conciencia es ver tales efectos como negativos, ya que a nuestro criterio no es posible mantener la situación actual por ser en muchos casos ilegal y desde luego porque todo esto está dando a la sociedad una nueva categoría de ciudadanos, que podemos denominar **“pobres con empleo”**.

Pero tal criterio social, no impide advertir sus efectos no deseables en un mundo globalizado, donde la competitividad es como menos feroz y donde la deslocalización de empresas en busca de menores costes de producción es una realidad.

Por ello, han de buscarse soluciones que permitan llevar a cabo una nueva organización del mercado de trabajo, creando empleo estable y en las mejores condiciones posibles; sin que ello sea la causa de pérdida del PIB y del número de empleados activos.

No somos quienes para indicar el camino, esto corresponde a quienes gobiernen, pero no estaría de más que a la vez que se mejoran las condiciones sociales, tal mejora vaya acompañada de medidas conducentes a una mayor exigencia en la prestación de servicios profesionales; una reducción drástica del absentismo injustificado o abusivo; una mayor flexibilidad en la resolución causal del contrato de trabajo, y, sin duda, una reducción del coste extintivo.

Gobierne quien gobierne./RL

El síndrome del trabajador quemado como patología del trabajo

Extracto del artículo "El síndrome del trabajador quemado (burn out): su contenido y su polémico encuadramiento jurídico-laboral", elaborado por José Sánchez Pérez. Publicado en la Revista de Información Laboral num. 5/2016.

1. Origen y concepto

El síndrome del «trabajador quemado» es un cuadro clínico que fue referido por primera vez por H. B. Bradley en 1969 -utilizando el término «*staff burnout*» - cuando investigaba el comportamiento y niveles de estrés que presentaban los oficiales de policía encargados de la libertad condicional, definiéndolo como un fenómeno psicosocial. Tal síndrome también ha sido descrito o calificado a través de otras fórmulas como «burnout», síndrome de desgaste profesional, síndrome de desgaste ocupacional (SDO), síndrome del trabajador consumido, síndrome de quemarse por el trabajo (SQT según las siglas utilizadas por el INSHT) o síndrome de la cabeza quemada.

Se trata de un trastorno adaptativo crónico, o cuadro de estrés crónico, que resulta del esfuerzo intenso y sostenido en el tiempo que soporta el trabajador, con una sobreexigencia y tensión que generan importantes riesgos de contraer enfermedades, pudiendo afectar negativamente al rendimiento y la calidad del servicio profesional. Es una patología que incorpora una respuesta prolongada de estrés ante factores de carácter emocional e interpersonal derivados del trabajo, y que incluyen fatiga crónica e incapacidad para alcanzar los objetivos laborales propuestos. Esta patología viene asociada y deriva de la interacción de la persona con unas concretas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. Resulta necesario que en el desempeño de la actividad laboral se produzca un intercambio relacional de carácter intenso y duradero que se pueda producir entre trabajador-cliente, trabajador-paciente o trabajador-usuario. Es por esta razón que el síndrome se evidencia más en trabajos que implican «servicios humanos» de ayuda, lo cual no excluye la aparición del síndrome en otras profesiones como directivos, mandos intermedios, entrenadores, etc..

2. Sintomatología del síndrome

Los síntomas que caracterizan el síndrome son de tres tipos: mentales, fisiológicos y de comportamiento. En cuanto a los mentales, la persona tiene una percepción de baja realización personal en el

trabajo, con una tendencia a la evaluación negativa de la propia competencia profesional y manifestando sentimientos de fracaso e impotencia con distorsión negativa de los errores propios. En cuanto a los fisiológicos, aparecerá cansancio y fatiga crónicas, que no alcanzan solución con los períodos de descanso o vacacionales; también cefaleas, insomnio y trastornos musculares. Por último, en cuanto a los síntomas de comportamiento, suele concurrir descenso en el rendimiento y calidad del trabajo, dificultades en la relación con clientes y compañeros de trabajo, incremento de consumo de sustancias excitantes como café, tabaco, psicofármacos, etc.

3. Causas del síndrome

Por lo que se refiere a las causas, los estudios más solventes señalan como principales estresores laborales desencadenantes los que aparecen vinculados al puesto de trabajo y a las variables de carácter personal. Suele aparecer cuando el profesional ve defraudadas sus expectativas al estar imposibilitado para modificar la situación laboral y poner en práctica sus ideas acerca de cómo debe realizar el trabajo, sintiéndose frustrado e impotente ante la imposibilidad de variar las circunstancias o factores que inciden en la forma en que viene prestando sus servicios, concurriendo una pérdida de autoestima así como un sentimiento de carencia de recursos personales y humanos para afrontar la actividad cotidiana. Ante todo, la causa de su aparición se suele identificar con la sobrecarga laboral, la excesiva burocratización, la descoordinación, la falta de sintonía con la dirección, etc., circunstancias que tienen que ver con la organización del trabajo y de los recursos humanos en las empresas implicadas, identificándose como factores desencadenantes: la duración del trabajo, la intensidad del mismo, su complejidad o la falta de los objetivos propuestos.

Se da fundamentalmente en profesiones que exigen un contacto con otras personas con las que suele haber implicación emocional y que exigen entrega (personal sanitario, asistentes sociales o profesores), aunque también aparece en altos directivos con un elevado nivel de responsabilidad.



**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**

14_ aula técnica

Hay determinadas características personales que incrementan la probabilidad de sufrir esta patología, como tener una personalidad perfeccionista con un alto nivel de autoexigencia, tener gran dedicación al trabajo, ser idealista, sensible a las necesidades de los demás, etc.

Pueden identificarse cinco fases: una primera fase caracterizada por el entusiasmo y la proyección de expectativas de carácter positivo. Una segunda fase, denominada de estancamiento, describiría el incumplimiento de las expectativas profesionales percibiéndose a modo de balance que la relación entre el esfuerzo y recompensa se encuentra desequilibrado apareciendo entonces un problema de estrés psicosocial en el que el profesional se siente incapaz de ofrecer una respuesta eficaz a los requerimientos que se desprenden de su cometido. Una tercera fase de frustración describe la desmoralización y desmotivación que surge en el trabajador. El trabajo pierde su sentido y aparece la irritabilidad junto con problemas emocionales, fisiológicos o conductuales que pueden identificar la aparición de la sintomatología. Una cuarta fase, denominada de apatía, describiría una serie de cambios de actitud y de conducta encubridora de una actitud defensiva y que se exteriorizaría a través de una tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica. Y en último término, la quinta fase identificaría propiamente la fase del trabajador quemado en la que se produce un colapso emocional y cognitivo con consecuencias trascendentes para la salud arrastrando al trabajador a una situación profesional de insatisfacción y frustración.

4. Las consecuencias del síndrome

Como consecuencia de la exposición a una serie de condiciones incontrolables el trabajador ve afectada de forma paulatina su salud, sin que ello pueda ni deba achacarse a una mayor sensibilidad personal imputable a la víctima. Una vez que aparece la patología propia del síndrome se acompaña de un deterioro cognitivo caracterizado por un sentimiento de frustración y desencanto personales y afectivo implicando un desgaste emocional y, en ocasiones, de culpa. Esta situación comporta una sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales. De persistir en el tiempo el estrés laboral provocará consecuencias perjudiciales para la salud del trabajador con alteraciones psicósomáticas que pueden tener una amplia manifestación (migrañas, gastritis, alteraciones del sueño, mareos, etc.) pudiendo derivar en una sintomatología ansioso-depresiva y en una situación incapacitante.

5. El debate sobre la calificación del «síndrome del trabajador quemado» como enfermedad profesional

En la medida en que no resulta posible la calificación de la enfermedad como profesional, al no estar incluida en el listado aprobado al efecto, la patología debe encauzarse como accidente de trabajo. No obstante, el simple enunciado de la enfermedad «*síndrome del trabajador quemado*» (o *burn out*) debería llevar de forma automática a la calificación de la misma como enfermedad profesional. Salta a la vista la evidencia de que un diagnóstico clínico de estas características integra las características de la enfermedad y tiene su génesis en el trabajo. Por tanto, el hecho de que sea obligado recurrir a la fórmula alternativa del accidente de trabajo no hace otra cosa que dejar en evidencia el tratamiento inadecuado que el actual sistema de enfermedad profesional ofrece./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

 Seguro - Fácil - Económico
Con SEUR Burofax podrás enviar tus notificaciones certificadas a través de seur.com con plena garantía jurídica.
¡Descúbrelo!

seur.com

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

Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

SEUR
¿Hasta dónde quieres llegar?

CEOE envía a los partidos sus propuestas ante las elecciones generales

CEOE ha enviado a los principales partidos políticos el documento titulado "Propuestas empresariales ante las elecciones generales del 26 de junio de 2016". Este documento, que actualiza el remitido a los partidos en octubre del 2015 titulado "15 reformas para consolidar la recuperación", hace hincapié en la necesidad de unas cuentas públicas saneadas para lo que hay que lograr, mejorar el grado de cumplimiento de la Ley de Estabilidad Presupuestaria y avanzar en la reforma del sector público.

En cuanto al empleo, se busca reforzar la eficacia de las políticas de empleo, mejorar los mecanismos de intermediación con impulso de la colaboración público-privada y racionalizar el número de contratos y el sistema de bonificaciones.

Por lo que respecta al diálogo social, CEOE considera que hay aspectos de la Negociación Colectiva que deben mejorarse para que sea más ágil, eficaz y adaptada a la realidad; que se resuelvan las consecuencias derivadas del cese de la ultraactividad e impulsar el uso de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales.

Por último, en el campo de la Seguridad Social se pide continuar con las reformas que contribuyan a un sistema público de pensiones viable y sostenible y una rebaja de cotizaciones empresariales que asemeje a las de los países de nuestro entorno.

El BE quiere rebajar la protección de los fijos para reducir la temporalidad

El Banco de España ha reclamado que se reduzca la "excesiva protección" de los trabajadores indefinidos para evitar que los empresarios acaben abusando de la contratación temporal.

Pero no queda ahí la cosa, sino que también aboga por la flexibilidad salarial al afirmar que la devaluación interna ha propiciado una mejora de las exportaciones que, a su vez, ha tirado de la inversión, el empleo y, por último, el consumo. "El ajuste de precios y costes relativos de bienes y servicios ha permitido mejorar la capacidad competitiva de la economía española, dinamizando las exportaciones e

impulsando el gasto interno y el empleo", aseguró Luis María Linde, gobernador del banco de España.

Además, el organismo supervisor da un toque de atención a los partidos políticos que, en plena campaña electoral, se lanzan a prometer desde rebajas de impuestos hasta incrementos del gasto pasando por la reversión de la reforma laboral. Según en BE, el proceso de ajuste dista de haber concluido, como muestra la concurrencia simultánea de una elevada dependencia importadora, un abultado saldo deudor neto frente al exterior y una tasa de paro todavía muy elevada.

Normas de estilo, sí. Pagar la ropa, no

El hecho de que la empresa exija vestimenta formal a sus trabajadores con el fin de dar una buena imagen corporativa no implica que tenga que pagarles los trajes y corbatas. Así lo señala el TSJ de Andalucía en una sentencia en la que rechaza el recurso de un empleado que reclamaba a su empresa "que le facilitara la vestimenta y calzado (chaqueta con corbata, americana y pantalón con corbata, camisa de manga larga y zapatos formales) que se le exigía en el contrato de trabajo" o que, en su defecto, le abonara la cantidad de 1.600 euros.

El TSJ distingue entre las normas de estilo de vestimenta que se plantean en este supuesto, y la exigencia de usar uniformes y equipos de protección necesarios, ya que, en este último caso, tales vestimentas sí deberían ser proporcionadas por la empresa. Cuando se habla de normas de estilo de indumentaria profesional, éstas están dirigidas, precisamente, a los trabajadores que no deben acudir al trabajo en régimen de uniformidad y que, por su contacto con clientes y terceras personas ajenas a la empresa, deben mantener una determinada imagen exterior.

Además, considera el Tribunal que "si el trabajador aceptó la prestación de sus servicios en dicho régimen de indumentaria, que en nada atenta, limita o lesiona derechos como el del honor, dignidad o propia imagen del trabajador, no puede ahora intentar eximirse de su cumplimiento o solicitar el pago de la indumentaria".

Poca efectividad del SEPE en la ocupación de parados

En 2015 el Servicio Público de Empleo solo logró intermediar en el 1,7% de los casi 18 millones de contratos que se realizaron ese año. Esto significa sólo colocó a 249.400 desempleados, según reflejan los datos de la EPA.

Es evidente que los servicios de empleo son muy eficaces a la hora de gestionar y pagar prestaciones a los desempleados, pero sus gestiones para encontrar un empleo son prácticamente nulas, sobre todo si los resultados se comparan con los obtenidos por las ETT, que en el mismo año gestionaron 430.200 contratos. Esto significa que el sector privado intermedió en un 2,9% del total de colocaciones realizadas en dicho periodo.

Históricamente, la mayoría de los contratos de trabajo se consiguen a través de las relaciones personales y familiares. En el caso de las empresas, éstas suelen acudir a sus propias selecciones de personal; sólo en un porcentaje muy pequeño los departamentos de recursos humanos recurren a los servicios públicos de empleo.

España lidera el ranking de personas inactivas en Europa

Cada vez hay más población inactiva en España como consecuencia del envejecimiento de la pirámide laboral y, sobre todo, por la insuficiente oferta de empleo a pesar de la reforma laboral. Todo ello lleva a que sólo haya 18 millones de personas en España (39%) que generen PIB porque tienen empleo (aunque en muchos casos sea precario). Estos 18 millones son los encargados de sostener a una población total de 46 millones.

La radiografía laboral que queda es la siguiente: de cada 10 personas que tienen edad de trabajar 4,7 tienen empleo, 4,1 son pasivos (inactivos) y 1,2 son parados. Esto significa que por cada ocupado hay ya prácticamente otro inactivo o pasivo (0,9% exactamente). Pero, si sumamos inactivos y parados, el resultado es aún más peligroso para las pensiones, los ingresos del Estado y el PIB, ya que hay casi 20,5 millones de la población laboral que no produce (más de la mitad de quienes tienen edad para trabajar)./RL



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

STS 30/03/2016 Recurso 2797/2014. Despido individual derivado de despido colectivo. No es exigible el notificar la carta de despido a los representantes de los trabajadores.

“SEGUNDO.- 1.- En la resolución del tema objeto de debate ha de partirse de la normativa aplicable y denunciada como infringida. Señalemos al efecto que -en concreto- el *art. 51.4 ET* -relativo al PDC- dispone que «Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el *art. 53.1 de esta Ley*».

Y este mandato legal preceptúa -para la adopción del acuerdo de extinción por causas objetivas- «la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio... c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento».

2.- Pues bien, con independencia de los requisitos exigidos por los dos primeros apartados [a) y b)] cuyo respectivo alcance es por completo ajeno al presente debate, el tercero de ellos [apartado c)] comprende precisamente los dos aspectos que en las presentes actuaciones sirven de apoyo al recurrente para solicitar la improcedencia [Sra. Caridad] y nulidad [Sra. Julia] del despido de las trabajadoras accionantes: 1º) plazo de preaviso de quince días; y 2º) copia de la carta de despido a la RLT.

3.- Sobre el primero de ellos -preaviso- cuyo incumplimiento se denuncia en el recurso, baste decir que se trata de cuestión que no fue suscitada en el recurso previo de Suplicación, por lo que incurre en vedada «cuestión nueva»; es más, debemos poner de manifiesto que incluso en la instancia, el referido defecto había sido señalado, pero «a los meros efectos de la reclamación de cantidad» [FJ Octavo de la sentencia del J/S].

Y recordemos que la doctrina sobre la inadmisibilidad de «cuestiones nuevas» en todo tipo de recursos tiene su fundamento en el principio de justicia rogada [epígrafe VI de la EM de la LECiv; *art. 216 del mismo cuerpo legal*], en la naturaleza extraordinaria del recurso de casación y en el derecho de defensa que deriva del *art. 24 CE*. En efecto: a) si conforme a aquel principio -justicia rogada- el órgano judicial sólo puede conocer de las pretensiones y cuestiones que las partes hayan planteado en el proceso, esta regla se ha de aplicar desde los momentos iniciales del mismo, en los que tales pretensiones y cuestiones han de quedar ya configuradas y delimitadas, sin que quepa posibilidad de modificarlas sustancialmente ni de añadir ninguna otra cuestión distinta; b) si conforme a aquella naturaleza -extraordinaria- el objeto de la casación es revisar los posibles errores de enjuiciamiento de la sentencia recurrida, mal puede atenderse a tal finalidad sometiendo a revisión aquello que no pudo haber sido enjuiciado -en tanto que no planteado- por la decisión recurrida; y c) si conforme al referido derecho fundamental -defensa- la tutela judicial impone audiencia bilateral y congruencia, las mismas claramente se obstan al suscitarse en trámite de recurso pretensiones novedosas frente a las que ya no cabe articular defensa probatoria y se dificulta sustancialmente la propia argumentación (en tal línea, entre las recientes, *SSTS 06/02/14 -rcv 261/11 -*; *02/02/15 -rcv 270/13 -*; *SG 21/05/15 -rcv 257/14 -*; y *25/05/15 -rcv 2150/14 -*).

4.- Sobre el segundo de los requisitos -entrega de copia a la RLT- hemos de recordar que el precepto circunscribe la exigencia al «supuesto contemplado en el artículo 52.c)», y que esta norma se refiere a «las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley» y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo». Y en la interpretación del doble reenvío hemos de reproducir la argumentación que hicimos en *nuestra sentencia de 08/03/16 [rcud 832/15]*, manteniendo que «[l]a literalidad de los artículos expuestos no arroja duda alguna que pudiera resolverse invocando criterios teleológicos o analógicos. La copia del escrito de preaviso (que en realidad alude a la carta de despido) debe entregarse a los representantes de

los trabajadores en el supuesto del despido objetivo (artículo 52.c), que es diverso del examinado en el caso, prototípico despido colectivo... Claro que puede ser razonable que los representantes legales de los trabajadores posean una información exacta de las extinciones contractuales que dimanen de un despido colectivo. De hecho, es usual que cuando se ha pactado incorpore una Comisión de seguimiento ... y probablemente la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales (art. 64.7.a.1º) requiere que se le informe de las extinciones producidas. Pero aquí no se trata de examinar esa dimensión institucional o colectiva sino de aquilatar las exigencias del despido en cuanto acto de individualización. Y lo cierto es que las garantías formales que el ET ha introducido en los casos de despido objetivo (individual, plural) no se trasladan de manera absoluta, sino que existen determinados matices cuando se trata de extinciones contractuales enmarcadas en un despido colectivo. La copia a los representantes de los trabajadores, por expreso mandato legal, solo procede entregarla en los supuestos del *artículo 52.c) ET* y no en los de despido colectivo».

5.- Abundando en la argumentación precedente hemos de indicar que la redacción literal no parece ofrecer dudas y a ella habrá de estarse, porque conforme al *art. 3.1 CC* el primer canon hermenéutico en la exégesis de la norma es «el sentido propio de sus palabras» [recientes, *SSTS 09/12/10 -rcud 321/10 -*; *09/02/11 -rcud 3369/09 -*; *24/11/11 -rcud 191/11 -*; *20/06/12 -rcud 2931/11 -*; y *18/06/13 -rcv 108/12 -*].

En efecto, la redacción de la norma [... podrá notificar los despidos ... a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el *artículo 53.1...*] es inequívocamente expresiva de que los requisitos de forma del *art. 53.1 ET* a que el precepto se remite solamente son predicables de la notificación a los «trabajadores afectados», sin que bajo el pretexto de esa remisión sea razonable que a tales exigencias formales para los «trabajadores afectados» [comunicación escrita con indicación de causa; puesta a disposición del importe indemnizatorio; y preaviso de quince días], que es el objeto propio y exclusivo de la remisión, se les añada también la exigencia -ni siquiera implícitamente contemplada por el *art. 51.4 ET* - de que el despido individual sea igualmente comunicado a la RLT, lo que la norma remitida - *art. 53.1c) - exclusivamente refiere para los despidos basados en la causa 52.c) ET*. Notificación ésta que cobra sentido en el marco de la extinción por causas objetivas y que -cuando menos en el planteamiento del legislador- no parece necesaria en el PDC, habida cuenta de que -como hemos razonado en diversas ocasiones- el despido objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral del empresario y sin control previo alguno por parte de la RLT, en tanto que el PDC requiere una previa negociación con los representantes de los trabajadores, de manera que las necesidades formales de la comunicación extintiva quedan incluso «atemperadas» por la existencia de la propia negociación y el conocimiento de toda clase de datos sobre el PDC que ello comporta (entre tantas anteriores, *SSTS SG 23/09/14 -rcv 231/13 -*; *02/06/14 -rcud 2534/13 -*; ... *23/02/16 -rcv 50/15 -*; y *24/02/16 -rcv 2707/14-*, asunto «Bankia»).

6.- En último término hemos de destacar que pese a no ser legalmente obligada la entrega de copia de la carta de cada despido que se lleve a cabo, en todo caso nos parece conveniente -a ello hicimos referencia en la cita antes referida- que la RLT tenga detallado conocimiento de todos los despidos individuales producidos en ejecución del DC, para de esa forma facilitar la más adecuada protección de los intereses que tal representación tutela y poder salir al quite de posibles abusos -particularmente de derechos fundamentales- que pudieran producirse al materializar la decisión adoptada en el referido DC.

Pero no es menos destacable que la inexistente obligación -en el DC- de comunicar a la RLT cada carta de despido individual - en tanto que no la ley no la impone-, en absoluto genera indefensión para el colectivo de los trabajadores y tampoco ha de facilitar la posible comisión de aquellos censurables abusos, pues no ofrece duda alguna que aquel conocimiento puntual puede -y debe- ser exigido por la RLT al amparo de los derechos de información que a la misma le reconoce el *art. 64 ET*; o lo que es igual, que la cuestionada comunicación de los concretos

despidos no es requisito formal de la concreta extinción contractual *ex arts. 51.4 y 53.1 ET* [trasladando copia de cada carta de despido a la RLT], sino que la misma puede -y debe- ser obtenida en tanto que consecuencia obligada de los derechos de información que corresponden al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales *ex arts. 64 ET y 10.3 LOLS*".

STS 07/04/2010 Recurso 2269/2014. Convenio Colectivo de empresas de seguridad. Sucesión de contratistas, asunción de plantilla y no aplicación de los derechos y garantías del artículo 44 ET.

"Por lo que se refiere a los aludidos hechos resulta necesario dejar constancia de que en el presente supuesto de sucesión de contratos de prestación de servicios de seguridad, la empresa que asume la contrata, tras la finalización del encargo a la entidad que venía prestando los reseñados servicios, se hizo cargo del personal en cumplimiento de las previsiones del convenio colectivo aplicable y en las condiciones previstas en el mismo. En efecto, nos encontramos ante un supuesto -continuación sucesiva en el tiempo de empresas en la contrata de servicios de seguridad para una entidad principal-, en el que no hay una transmisión de empresa entre las dos entidades codemandadas que han venido prestando el servicio sucesivamente, puesto que no existe el traspaso de una entidad económica que mantenga su identidad entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica. En el supuesto aquí contemplado, la asunción de los trabajadores que la entidad SOCOSVI, S.L. tenía adscritos a la contrata por parte de la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A. no se produce voluntariamente como consecuencia del interés que esta última entidad pudiera tener en orden a un determinado mantenimiento de la actividad contratada; al contrario, como ha quedado reflejado, la asunción de los trabajadores se produce como consecuencia de la imposición ordenada por el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

De ello se deriva que no estemos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Esta Sala, a partir de la STS de 5 de abril 1993, rec. 702/92, ha señalado, a propósito de la subrogación establecida en el precepto referido, que "ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación". Por ello, para garantizar en la medida de lo posible la continuidad en el empleo, en los convenios colectivos se suelen acordar, para el caso de la sucesión de contratistas en las que no se produce el fenómeno de la transmisión previsto en el artículo 44 ET, unas denominadas cláusulas subrogatorias que establecen importantes garantías de empleo para los trabajadores afectados a través de la imposición de la obligación de la empresa entrante de subrogarse en los trabajadores de la saliente adscritos a la contrata. La validez de estas cláusulas no ha venido admitiendo duda alguna porque si el supuesto de hecho a que se refieren queda excluido del artículo 44 ET, resulta perfectamente válido que la autonomía colectiva favorezca la continuidad de las relaciones laborales afectas a un servicio que permanece y que ese favorecimiento se realice en unas concretas y determinadas condiciones que son fruto del acuerdo logrado a través de la negociación colectiva.

De esta manera, en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004, rec. 899/02, que recoge la doctrina comunitaria-. La subrogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no responde al supuesto de sucesión en la plantilla derivado del hecho de que la nueva contratista se haga cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata. Al contrario, en estos casos la sucesión de la plantilla es el resultado del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el convenio aplicable. Dicho de otra manera: la nueva contratista podría haber empleado a su propio personal en la contrata y, sin embargo, se ve obligada por la norma convencional a hacerse cargo de los trabajadores que la empresa saliente tenía afectos a la contrata.

TERCERO.- En punto a la normativa aplicable, el artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE dispone que "Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso. Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieren su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso".

En concordancia con este mandato el artículo 44.3 ET establece la responsabilidad solidaria de ambas empresas a las transmisiones por actos inter vivos durante tres años por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Se trata, pues, de una previsión específica incorporada por el legislador español que, yendo más allá del comunitario, ha establecido que en los casos de sucesión empresarial no sólo se produce la subrogación de la nueva en los

derechos y obligaciones del anterior respecto los trabajadores cedidos, sino que ha mantenido la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar (SSTS de 15 de julio de 2003, rec. 3442/2001 y 4 de octubre de 2003, Rec. 585/2013, entre otras).

Por su parte, el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2012-2014, en redacción idéntica a la del actual artículo 14 del Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2015-2016 y a la del anterior Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2009-2012, viene disponiendo, por lo que a los presentes efectos interesa lo siguiente:

"Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45, 46 y 50 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículo 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

.../...

La Empresa cesante en el servicio:

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados".

CUARTO.- A la vista de todo lo reseñado anteriormente, la Sala entiende que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida y que, por tanto, la nueva empresa adjudicataria del servicio de seguridad que tiene obligación de subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa por mandato del artículo 14 del Convenio Colectivo, lo debe hacer con los requisitos y límites que el mismo establece, de manera especial, sin responder de las deudas contraídas por la empresa adjudicataria anterior con sus trabajadores antes de la asunción de la contrata por la nueva empresa. Los fundamentos que avalan esta conclusión se apoyan en los razonamientos que se exponen a continuación.

Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia de la Sala han sido constantes en señalar que cuando no se dan los requisitos legalmente previstos la subrogación puede producirse por mandato del convenio colectivo y para estos supuestos no se aplica el régimen previsto en la Ley, sino el previsto en el convenio con sus requisitos y consecuencias de la cláusula del convenio aplicable; la subrogación sólo se producirá si se cumplen las exigencias previstas en el convenio y con los efectos que allí se dispongan.

Así, la ya lejana STS de 10 de diciembre de 1997, rec. 164/1997 señaló que: "en los supuestos de sucesión de contratistas la pretendida transmisión de contratistas, no es tal, sino finalización de una contrata y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma, en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando, de ahí, que para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca tenga que venir impuesto por norma sectorial eficaz que así lo imponga o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista; ante la ausencia de aquéllas, en otro caso, sólo podrá producirse aquélla, conforme a lo dispuesto en el art. 44 del ET cuando se produzca la transmisión al nuevo concesionario de los elementos patrimoniales que configuren la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, pero sin que exista aquélla cuando lo que hay es una mera sucesión temporal de actividad sin entrega del mínimo soporte patrimonial necesario para la realización de ésta, pues la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente" para añadir que "No existe, por tanto, una transmisión empresarial en los términos que se regulan ni en el art. 44 ET ni en el ap. 1 del art. 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14-II-1977, por lo que la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente de producirse no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable, ... a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse". Doctrina reiterada punto por punto por la SSTS de 31 de marzo de 1998, rec. 1744/1997 y de 29 de enero de 2002, rec. 4749/2000.

Referida a empresas de limpieza, la STS de 23 de mayo de 2005, rec. 1674/2004, señaló que "en las contratistas sucesivas de servicio como el de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo

18_jurisprudencia

hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET, sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida”.

La STS de 20 de septiembre de 2006, rec. 3671/2005, referida a un supuesto de sucesión de contrata de seguridad, reiteró que “en los supuestos de mera sucesión de contrata, sin transmisión de elementos patrimoniales, no existe una transmisión empresarial en los términos que se regulan en el artículo 44 ET... [por lo que]... la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente, de producirse, no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse”.

Más recientemente la STS de 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011, ha señalado que “los razonamientos que contiene la sentencia recurrida sobre la aplicación en el presente supuesto de las previsiones del artículo 44 ET y de la Jurisprudencia de esta Sala y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no cabe compartirlas, precisamente siguiendo la propia doctrina de esta Sala, que se contiene en sentencias como la de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007, porque en el caso presente no se trata del enjuiciamiento de ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa... (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando “Seguridad...”, anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, pues como decíamos en nuestras SSTs de 10 de julio de 2000, rec. 923/99 y de 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99, respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET, sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio”.

Con tales fundamentos, nuestra reciente STS de 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012, ha señalado con rotundidad en un supuesto en el que se ventilaba la aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, que “En el asunto examinado, como anteriormente se ha consignado, no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 ET pues no se ha producido transmisión de activos materiales ni tampoco “sucesión de plantillas”, por lo que la única vía por la que, en su caso, procedería imponer la subrogación a la empresa entrante, respecto a los trabajadores de la saliente, sería la establecida en el convenio colectivo aplicable y con los requisitos y límites que el mismo establece.”

No constituye óbice alguno para el mantenimiento de la expresada conclusión que la STJCE 29/2002, de 24 de enero -asunto Temco Service Industries- dispusiera que “el artículo 1 apartado 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato”. Tal previsión se refiere a los efectos derivados directamente de la Directiva y, obviamente, no a los efectos singulares previstos en el artículo 44 ET, pues el Convenio Colectivo cuando impone la subrogación obligatoria lo hace en un caso en que tal efecto no deriva de un supuesto que quepa incluir en las previsiones de la Directiva o del artículo 44 ET. Por ello, la norma convencional, al establecer su propia cláusula subrogatoria, introduce el supuesto que regula en el ámbito de ordenación de la Directiva, manteniendo plena libertad para fijar las condiciones de la misma en aquellas previsiones que la Directiva no contempla. Y es que la relación entre el artículo 44 ET y el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad se produce en términos de complementariedad o concurrencia no conflictiva ya que la norma convencional, regulando una realidad diferente, la mejora aplicando uno de los efectos que la norma legal ha previsto para su propia regulación.

En este punto conviene advertir que la naturaleza del fenómeno subrogatorio es singular también en sus efectos:

a) Se asume a los trabajadores del empresario saliente (en las condiciones previstas por el convenio) en un caso en que ni la norma comunitaria ni la Ley española obligan a ello.

b) La realidad material de que la mayoría de trabajadores está al servicio del nuevo empleador provoca una “sucesión de plantilla” y una ulterior “sucesión de empresa”.

c) Esta peculiar consecuencia no altera la ontología de lo acaecido, que sigue estando gobernado por el convenio colectivo.

d) Puesto que si no existiera el mandato del convenio tampoco habría subrogación empresarial, la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/723/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley (arts. 3.3 y 85.1 ET).

Este resultado, sin duda peculiar, no solo se explica por la necesidad de cohesión de cuerpos normativos con ópticas muy heterogéneas (comunitaria, estatal, convencional) sino también por el necesario respeto a los principios de norma mínima y primacía del Derecho Comunitario. La continuidad laboral de los contratos está en manos del convenio colectivo y esa regulación es la que de aplicarse en todo lo que sea compatible con las restantes, como aquí se ha hecho. Son los propios agentes sociales quienes, conocedores de que sin su acuerdo tampoco habría continuidad laboral en casos análogos, han conferido una solución específica al supuesto (subrogación en determinados contratos, obligaciones del empleador entrante con alcance pautado). La tarea de los órganos jurisdiccionales, en consecuencia, no es la de enjuiciar la bondad material o social de sus previsiones sino el ajuste a las normas de Derecho necesario y en tal empeño consideramos que la sentencia de instancia alberga doctrina acertada.

QUINTO.- Aunque la Sala no ha tenido ocasión de pronunciarse específicamente sobre la legalidad de la previsión del artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad relativa a la configuración de la responsabilidad exclusiva de la empresa saliente sobre las deudas salariales anteriores a la finalización de su contrata, su corrección, sin perjuicio de derivar de las consideraciones efectuadas en el fundamento anterior, viene avalada también, de manera indirecta por otros pronunciamientos.

En el reiterado artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad no se impone la subrogación absoluta de todos los trabajadores que, adscritos a la contrata, prestaban servicios en la empresa saliente. La subrogación convencional está limitada a aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos siete meses. Si estuviéramos en un supuesto del artículo 44 ET tal limitación personal sería claramente ilegal. Sin embargo, la Sala ha avalado explícitamente su legalidad por entender que en la regulación del referido precepto convencional no se está ante una transmisión del artículo 44 ET, sino que la asunción de los trabajadores por la contratista entrante no obedece a su decisión o conveniencia sino al mandato del propio convenio colectivo que regula la subrogación de manera específica.

La STS de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007 avaló expresamente la inexistencia de subrogación por incumplimiento del período mínimo de prestación de servicios previsto en el artículo 14 del Convenio que nos ocupa, reiterando expresamente que “en la presente ocasión no estamos enjuiciando ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa “Securitas” (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando “Segurisa”, anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, pues como decíamos en nuestras SSTs de 10 de julio de 2000, rec. 923/99 y de 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99, respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET, sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio”.

La validez de la examinada exigencia convencional de una determinada antigüedad en el personal para que la empresa entrante tenga la obligación de subrogarse ha sido reiterada por las SSTs de 27 de abril de 2012, rec. 3524/2011 y de 16 de julio de 2014, rec. 2440/2013. Y por las mismas razones resulta evidente que la parte del artículo del convenio que la empresa cesante en el servicio deberá atender como único y exclusivo obligado los pagos y cuotas derivados de la prestación de trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, configura, al igual que la antigüedad en la prestación de los servicios, condición constitutiva de la subrogación convencional impuesta por el artículo 14 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad; lo que determina que la empresa entrante en la contrata no responde de las deudas salariales contraídas por la saliente antes de la subrogación con los trabajadores subrogados”

STS 03/05/2016 Recurso 3348/2014 Despido de trabajadora en situación de IT. La causa alegada, bajo rendimiento, no se corresponde con la causa real. Consideración de la STJUE d 11 de abril de 2013, C 337/2011, Caso RING.

“TERCERO.- 1.- El recurrente alega infracción de la jurisprudencia, citando la STJUE de 11 de abril de 2013, C 337/2011, “Caso Ring”, STC 62/2008, de 26 de mayo y STS, Sala Cuarta de 29 de enero de 2001, recurso 1566/2000.

En esencia alega que considera atentatorio a la dignidad personal y cabalmente discriminatorio el despido de la recurrente, por el único hecho de encontrarse en situación de incapacidad temporal.

2. -El TC en sentencia 62/2008, de 26 de mayo, en la que examinó si debía calificarse de nulo, por discriminatorio, el despido de un trabajador que, con anterioridad a ser contratado había sufrido múltiples episodios de IT, relacionados con su profesión habitual de oficial de 1ª albañil, en empresa de construcción, contiene el siguiente razonamiento:

"5. Como ha señalado con reiteración este Tribunal al analizar el art. 14 CE, dicho precepto, además de recoger en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley, contiene en el segundo la prohibición de una serie de motivos de discriminación. Esta referencia expresa a concretas razones de discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (por todas, SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 5; 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 2; 145/1991, de 1 de julio, FJ 2; 17/2003, de 30 de enero, FJ 3; 161/2004, de 4 de octubre, FJ 3; 182/2005, de 4 de julio, FJ 4; 41/2006, de 13 de febrero, FJ 6, o 3/2007, de 15 de enero, FJ 2). Por ello, bien con carácter general en relación con el listado de los motivos o razones de discriminación expresamente prohibidos por el art. 14 CE, bien en relación con alguno de ellos en particular, hemos venido declarando la ilegitimidad constitucional de los tratamientos peyorativos en los que operan como factores determinantes los motivos o razones de discriminación que dicho precepto prohíbe, al tratarse de características expresamente excluidas como causas de discriminación por el art. 14 CE (STC 39/2002, de 14 de febrero, FJ 4, y las que en ella se citan).

A diferencia de los casos que habitualmente ha abordado nuestra jurisprudencia, relativos por lo común a factores de discriminación expresamente citados en el art. 14 CE o, aun no recogidos de forma expresa, históricamente reconocibles de modo palmario como tales en la realidad social y jurídica (como la orientación sexual, STC 41/2006, de 13 de febrero), en esta ocasión se cuestiona la posible discriminación por causa de un factor no listado en el precepto constitucional, cual es el estado de salud del trabajador; en concreto, la existencia de una enfermedad crónica que se discute si resulta o no incapacitante para la actividad profesional del trabajador. Se hace por ello preciso determinar si dicha causa puede o no subsumirse en la cláusula genérica de ese precepto constitucional ("cualquier otra condición o circunstancia personal o social"), teniendo en cuenta que, como se sabe, no existe en el art. 14 CE una intención tipificadora cerrada (SSTC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 3; 31/1984, de 7 de marzo, FJ 10; y 37/2004, de 11 de marzo, FJ 3).

Para ello debemos partir de la consideración de que, como es patente, no todo criterio de diferenciación, ni todo motivo empleado como soporte de decisiones causantes de un perjuicio, puede entenderse incluido sin más en la prohibición de discriminación del art. 14 CE, pues, como indica acertadamente la Sentencia de suplicación citando jurisprudencia del Tribunal Supremo, en ese caso la prohibición de discriminación se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta. De ahí que, para determinar si un criterio de diferenciación no expresamente listado en el art. 14 CE debe entenderse incluido en la cláusula genérica de prohibición de discriminación por razón de "cualquier otra condición o circunstancia personal o social", resulte necesario analizar la razonabilidad del criterio, teniendo en cuenta que lo que caracteriza a la prohibición de discriminación, frente al principio genérico de igualdad, es la naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación, cuando no de persecución, un rasgo o una condición personal innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radicalmente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes (art. 10 CE).

Así como los motivos de discriminación citados expresamente en el art. 14 CE implican un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecido ya ex Constitutione, tal juicio deberá ser realizado inexcusablemente en cada caso en el análisis concreto del alcance discriminatorio de la multiplicidad de condiciones o circunstancias personales o sociales que pueden ser eventualmente tomadas en consideración como factor de diferenciación, y ello no ya para apreciar la posibilidad de que uno de tales motivos pueda ser utilizado excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica sin afectar a la prohibición de discriminación, como ha admitido este Tribunal en el caso de los expresamente identificados en la Constitución (así, en relación con el sexo, entre otras, SSTC 103/1983, de 22 de noviembre, FJ 6; 128/1987, de 26 de julio, FJ 7; 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2; 126/1997, de 3 de julio, FJ 8; y en relación con la raza, STC 13/2001, de 29 de enero, FJ 8), sino para la determinación misma de si la diferenciación considerada debe ser analizada desde la prohibición de discriminación del art. 14 CE, en la medida en que responda a un criterio de intrínseca inadmisibilidad constitucional análoga a la de los allí contemplados, o con la perspectiva del principio genérico de igualdad, principio que, como es sabido, resulta en el ámbito de las relaciones laborales matizado por "la eficacia del principio de la autonomía de la voluntad que, si bien aparece fuertemente limitado en el Derecho del trabajo, por virtud, entre otros factores, precisamente del principio de igualdad, subsiste en el terreno de la relación laboral" (STC 197/2000, de 24 de julio, FJ 5).

6. Pues bien, no cabe duda de que el estado de salud del trabajador o, más propiamente, su enfermedad, pueden, en determinadas circunstancias, constituir un factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en el art. 14 CE, encuadrable en la cláusula genérica de las otras circunstancias o condiciones personales o sociales contemplada en el mismo. Ciñéndonos al ámbito de las decisiones de contratación o de despido que se corresponde con el objeto de la presente demanda de amparo, así ocurrirá singularmente, como apuntan las resoluciones ahora recurridas basándose en jurisprudencia previa de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato".

La sentencia concluye declarando que el despido no ha de ser calificado de nulo, con el siguiente razonamiento:

"No es éste, sin embargo, el supuesto aquí analizado, en el que la valoración probatoria efectuada por los órganos judiciales ha puesto inequívocamente de manifiesto que en la decisión extintiva el factor enfermedad ha sido tenido en cuenta con la perspectiva estrictamente funcional de su efecto incapacitante para el trabajo. Por decirlo de otra manera, la empresa no ha despedido al trabajador por estar enfermo, ni por ningún prejuicio excluyente relacionado con su enfermedad, sino por considerar que dicha enfermedad le incapacita para desarrollar su trabajo, hasta el punto de que, según afirma, de haber conocido dicha circunstancia con anterioridad a la contratación no habría procedido a efectuarla".

3.- La sentencia de esta Sala de 27 de enero de 2009, recurso 602/2008, ha examinado el supuesto en el que se procede al despido de un trabajador alegando falta de rendimiento, cuando la causa real eran las situaciones de IT que venía presentando, concluyendo la sentencia que la enfermedad no es equiparable a discapacidad, a efectos de discriminación, por lo que el despido ha de ser calificado de improcedente y no nulo. Contiene el siguiente razonamiento:

"Como dice nuestra sentencia de 29 de enero de 2001, la cláusula final del art. 14 CE no comprende cualquier tipo de condición o circunstancia de los individuos o de los grupos sociales, "pues en ese caso la prohibición de discriminación se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta". Los factores de diferenciación comprendidos en ella son aquellas condiciones o circunstancias que "históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas". En los términos de STC 166/1988, se trata de "determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas" que han situado a "sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE".

Esta concepción de la discriminación, en la que coinciden como se ha visto la jurisprudencia constitucional y la jurisprudencia ordinaria, no debe ser sustituida por la expresada en la sentencia recurrida, donde se omite la referencia a los móviles específicos de la conducta discriminatoria. Así, pues, manteniendo la premisa de que el derecho fundamental a no ser discriminado ha de guardar relación con criterios históricos de opresión o segregación, debemos reiterar aquí que la enfermedad "en sentido genérico", "desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo", no puede ser considerada en principio como un motivo o "factor discriminatorio" en el ámbito del contrato de trabajo (STS 29-1-2001, citada). Se trata, por una parte, de una contingencia inherente a la condición humana y no específica de un grupo o colectivo de personas o de trabajadores. Se trata, además, de una situación cuyo acacamiento puede determinar, cuando se produce con frecuencia inusitada, que "el mantenimiento del contrato de trabajo no se considere rentable por parte de la empresa" (STS 29-1-2001, citada). De ahí que, si el empresario decide despedir al trabajador afectado, podría ciertamente incurrir en conducta ilícita, si no demuestra la concurrencia de la causa de despido prevista en el art. 52.d) ET, pero no en una actuación viciada de nulidad radical por discriminación>>

<<Sólo en determinados supuestos, por ejemplo el de enfermedades derivadas del embarazo que están ligadas a la condición de mujer, puede el despido por enfermedad o baja médica ser calificado como despido discriminatorio, viciado de nulidad. Pero se trata, en realidad, como ha declarado recientemente el Tribunal Constitucional (STC 17/2007), de un supuesto particular de despido discriminatorio por razón de sexo, en cuanto que la decisión o práctica de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo por motivo concerniente al estado de gestación sólo puede afectar a las mujeres, situándolas en posición de desventaja con respecto a los hombres.

Tampoco es posible considerar el despido por enfermedad sin más calificaciones como despido acreedor a la declaración de nulidad por violación de otros "derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador" (art. 55.5 ET y 108.2 LPL) distintos del derecho a no ser discriminado. En el presente pleito este argumento ha sido utilizado en la sentencia de instancia, insinuándose también en la definición genérica y extensiva de discriminación que utiliza la sentencia recurrida. El derecho constitucional señalado al efecto por la sentencia de instancia es el "derecho a la

20_jurisprudencia

protección de la salud" reconocido en el art. 43.1 CE. Pero, sin entrar ahora en si el contenido de la protección de la salud puede alcanzar a conductas empresariales potestativas o de configuración jurídica como la enjuiciada en este caso, lo cierto es que, siguiendo la propia sistemática de la norma constitucional, el derecho mencionado no está comprendido en la categoría de los "derechos fundamentales y libertades públicas" (Sección 1ª del Capítulo II del Título primero) a la que se refieren los preceptos legales mencionados sobre nulidad del despido. El art. 43.1 CE está situado en el Capítulo III del Título I de la Constitución, donde se enuncian los "principios rectores del orden social y económico", a los que se asigna una función normativa distinta a la de los derechos fundamentales, en cuanto que dichos principios, sin perjuicio de desempeñar la función de información del ordenamiento que les es propia, han de ser alegados y aplicados por medio de las normas legales de desarrollo. Así lo dice literalmente el art. 53.3 CE ("El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo III, informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen").

En fin, cuanto se ha dicho en este fundamento y en el anterior respecto de las enfermedades o bajas médicas individualmente consideradas del trabajador demandante en el presente litigio, no queda desvirtuado por la coincidencia en el tiempo de su despido con despidos por enfermedad de otros trabajadores. Como ya hemos apuntado en el análisis del tema de la contradicción, en cada proceso individual de despido habrá que considerar, y en su caso se habrá considerado, cuál o cuáles hayan sido los factores tenidos en cuenta por la empresa, y a la vista de ellos se habrá adoptado la resolución correspondiente. Pues bien, en el presente caso no se ha acreditado que el móvil del despido haya sido otro que la inevitable repercusión negativa en el rendimiento laboral de las enfermedades o bajas médicas del trabajador, un móvil que en esta litis determina la ilicitud e improcedencia del despido pero no la nulidad del mismo por discriminación o lesión de derechos fundamentales>>.

QUINTO.- Después de rechazarse en la sentencia transcrita la existencia de discriminación en el sentido en que lo entendió la sentencia recurrida, se ocupa aquélla en dar respuesta a los argumentos utilizados en la segunda línea de argumentación de la tesis de la nulidad del despido por enfermedad, que fue, tal y como se dijo al relatar la forma y los razonamientos que se contiene en la sentencia de instancia, la equiparación de la enfermedad a la discapacidad.

En nuestra anterior sentencia rechazamos esa equiparación. En principio hay que decir que, efectivamente, esa condición personal de discapacidad se ha convertido en causa legal de discriminación a partir de la entrada en vigor de la Ley 62/2003, que ha dado nueva redacción al art. 4.2.c), párrafo 2º ET ("Los trabajadores ... en la relación de trabajo ... tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate"). Pero, ni en el lenguaje ordinario ni en el lenguaje técnico de la ley, los conceptos de enfermedad y discapacidad son coincidentes o equiparables.

Y así se rechaza esa equiparación afirmando que <<la enfermedad, sin adjetivos o cualificaciones adicionales, es una situación contingente de mera alteración de la salud, que puede y suele afectar por más o menos tiempo a la capacidad de trabajo del afectado. Como es de experiencia común, el colectivo de trabajadores enfermos en un lugar o momento determinados es un grupo de los llamados efímeros o de composición variable en el tiempo. La discapacidad es, en cambio, una situación permanente de minusvalía física, psíquica o sensorial, que altera de manera permanente las condiciones de vida de la persona discapacitada. En concreto, en el ordenamiento español la discapacidad es considerada como un 'estatus' que se reconoce oficialmente mediante una determinada declaración administrativa, la cual tiene validez por tiempo indefinido.

Parece claro, a la vista de las indicaciones anteriores, que las razones que justifican la tutela legal antidiscriminatoria de los discapacitados en el ámbito de las relaciones de trabajo no concurren en las personas afectadas por enfermedades o dolencias simples. Estos enfermos necesitan curarse lo mejor y a la mayor brevedad posible. Los discapacitados o aquejados de una minusvalía permanente, que constituyen por ello un grupo o colectivo de personas de composición estable, tienen en cambio, como miembros de tal grupo o colectividad, unos objetivos y unas necesidades particulares de integración laboral y social que no se dan en las restantes dolencias o enfermedades.

Como ha recordado STS 22-11-2007 (citada) la diferencia sustancial en el alcance de los conceptos de enfermedad y discapacidad ha sido apreciada también por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea en *sentencia de 11 de julio de 2006 (asunto Chacón Navas)*, en una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social num. 33 de Madrid. De acuerdo con esta *sentencia*, la *Directiva comunitaria 2000/78* excluye la 'equiparación' de ambos conceptos, correspondiendo la discapacidad a supuestos en que 'la participación en la vida profesional se ve obstaculizada durante un largo período', por lo que 'una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la *Directiva 2000/78*'. A ello se añade que 'ninguna disposición del *Tratado CE* contiene una prohibición de la discriminación

por motivos de enfermedad' y que 'no cabe deducir que el ámbito de aplicación de la *Directiva 2000/78* deba ampliarse por analogía a otros tipos de discriminación además de las basadas en los motivos enumerados con carácter exhaustivo en el artículo 1 de la propia *Directiva*' (discapacidad, edad, religión o creencia, orientación sexual)>>.

Por su parte la *sentencia de 12 de julio de 2012, recurso 2789/2011* contiene el siguiente razonamiento: «El desistimiento empresarial del contrato de trabajo durante el período de prueba producido a raíz de accidente de trabajo sufrido por el trabajador no constituye de entrada discriminación del trabajador ni vulneración de sus derechos fundamentales. Tanto esta Sala de lo Social como el propio Tribunal Constitucional han declarado en numerosas ocasiones que la mera enfermedad ni figura entre los factores de discriminación enunciados en el artículo 14 CE, ni puede ser incluida tampoco en la cláusula final genérica de dicho artículo (" cualquier otra condición o circunstancia personal o social"), limitada a aquellos otros posibles factores discriminatorios que hayan comportado o puedan comportar marginación social para un determinado grupo de personas (entre otras, STS 29-1- 2001, rec. 1566/2000 y STS 11-12-2007, rec. 4355/2006). No parece dudoso que la misma conclusión ha de imponerse respecto de las dolencias (o enfermedades en sentido amplio) que tienen su origen en lesiones derivadas de accidente de trabajo, y que hayan dado lugar a una situación de incapacidad temporal.»

4.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto examinado, procede la desestimación del recurso formulado.

En el supuesto ahora sometido a la consideración de la Sala no nos encontramos ante un despido discriminatorio por causa de enfermedad. La recurrente sufrió un accidente de tráfico el 1 de marzo de que le provocó un "latigazo cervical", iniciando IT en la misma fecha, siendo despedida el 11 de marzo de 2013 -cuando aún se encontraba en situación de IT- siendo despedidas ese mismo día otras cuatro trabajadoras, de un total de nueve adscritas al mismo servicio de la actora "campaña Planeta", que también se encontraban en IT, a fin de posibilitar su sustitución y garantizar la productividad y continuidad del servicio.

Por lo tanto, no nos encontramos en el supuesto en el que el factor enfermedad es tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada, o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato sino, al contrario, la empresa ha tenido en cuenta que la trabajadora y sus otras compañeras en la misma situación de IT no eran aptas para desarrollar su trabajo, por lo que procedió a despedirlas, a fin de que pudieran ser sustituidas por otras personas y garantizar así la productividad y la continuidad del servicio. No es la mera existencia de la enfermedad la causa del despido, sino la incidencia de la misma en la productividad y en la continuidad del servicio.

En consecuencia, al no existir un factor de discriminación en el despido de la recurrente, ni estar encuadrado en los supuestos que el ET califica como despidos nulos, el mismo ha de merecer la calificación de despido improcedente.

CUARTO.-1.- Resta por examinar si la STJUE de 11 de abril de 2013, C-335/11 y 337/11 ha introducido alguna modificación relevante en la doctrina hasta ahora mantenida por el referido Tribunal, en especial en el asunto Chacón Navas, al que se hace referencia en la precitada *sentencia de esta Sala de 27 de enero de 2009, recurso 602/2008*.

2.- La STJUE de 11 de julio de 2006, asunto Chacón Navas, C-13/05, resolvió una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado nº. 33 de los de Barcelona, en el seno de un litigio entablado por la Sra. Sandra contra la Sociedad Eurest Colectividades SA., por despido.

Los hechos a considerar son los siguientes:

Doña. Sandratrabajaba para la empresa Eurest Colectividades S.A., iniciando situación de IT el 14 de octubre de 2003 por enfermedad, existiendo informe de los servicios públicos de salud de que no estaba en condiciones de reanudar su actividad a corto plazo. El 28 de mayo de 2004 la empresa despidió a la actora sin especificar motivo alguno reconociendo la improcedencia del despido.

La *sentencia* contiene el siguiente razonamiento:

«41. A tenor de su artículo 1, la *Directiva 2000/78* tiene por objeto establecer un marco general para luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra la discriminación por cualquiera de los motivos mencionados en dicho artículo, entre los que figura la discapacidad.

42. Habida cuenta del mencionado objetivo, el concepto de «discapacidad» a efectos de la *Directiva 2000/78* debe ser objeto, de conformidad con los criterios recordados en el apartado 40 anterior, de una interpretación autónoma y uniforme.

43. La finalidad de la *Directiva 2000/78* es combatir determinados tipos de discriminación en el ámbito del empleo y de la ocupación. En este contexto, debe entenderse que el concepto de «discapacidad» se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional.

44. Ahora bien, al utilizar en el artículo 1 de la mencionada *Directiva* el concepto de «discapacidad», el legislador escogió deliberadamente un término que difiere del

de «enfermedad». Así pues, es preciso excluir la equiparación pura y simple de ambos conceptos.»

La sentencia concluye:

«1) Una persona que haya sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

2) La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.

3) La enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.»

3.- Resta por examinar si la STJUE de 11 de abril de 2013, C-335/11 y 337/11, que resolvió sendas cuestiones prejudiciales planteadas por Dinamarca en el seno de dos litigios por despido, ha introducido alguna modificación respecto a lo establecido en el asunto Chacón Navas, que tenga incidencia en la resolución del asunto ahora examinado.

Los hechos a considerar son los siguientes: La sra. Aurelia fue contratada por una empresa en 1996 y desde el 6 de junio de 2005 hasta el 24 de noviembre de 2005 estuvo de baja por dolores permanentes en la región lumbar, para los que no hay tratamiento, siendo despedida el 24 de noviembre de 2005. La sra. Encarnafue contratada por una empresa en 1998, habiendo sufrido un accidente de tráfico el 19 de diciembre de 2003, a resultas del cual sufrió "latigazo cervical", permaneciendo tres semanas de baja, iniciando una nueva baja el 10 de enero de 2005, siendo despedida el 21 de abril de 2005.

La sentencia razona lo siguiente: «Con carácter preliminar, debe señalarse que, según se desprende de su artículo 1, la Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra la discriminación por cualquiera de los motivos mencionados en dicho artículo, entre los que figura la discapacidad (véase la sentencia Chacón Navas, antes citada, apartado 41). Conforme a su artículo 3, apartado 1, letra c), esta Directiva se aplica, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión Europea, a todas las personas, en relación con, entre otras, las condiciones de despido.

Es preciso recordar que el concepto de «discapacidad» no se define en la propia Directiva 2000/78. De este modo, el Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 43 de la sentencia Chacón Navas, antes citada, que debe entenderse que dicho concepto se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional.

Por su parte, la Convención de la ONU, ratificada por la Unión Europea mediante Decisión de 26 de noviembre de 2009, es decir, después de que se dictara la sentencia Chacón Navas, antes citada, reconoce en su considerando e) que «la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás». Así el artículo 1, párrafo segundo, de esta Convención dispone que son personas con discapacidad aquellas «que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.»

Habida cuenta de las consideraciones mencionadas en los apartados 28 a 32 de la presente sentencia, el concepto de «discapacidad» debe entenderse en el sentido de que se refiere a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.»

Concluye: «El concepto de «discapacidad» a que se refiere la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto.

La Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que establece que un empleador puede poner fin a un contrato

de trabajo con un preaviso abreviado si el trabajador discapacitado de que se trate ha estado de baja por enfermedad, manteniendo su remuneración, durante 120 días en los últimos doce meses, cuando esas bajas son consecuencia de su discapacidad, salvo si tal disposición, al tiempo que persigue un objeto legítimo, no excede de lo necesario para alcanzarlo, circunstancia que corresponde apreciar al órgano jurisdiccional remitente.»

4.- A la vista del concepto de discapacidad recogido en la Directiva no cabe sino concluir que no procede calificar de discapacidad la situación de la recurrente, que permaneció diez días de baja antes de que la empresa procediera a su despido, habiendo finalizado la IT, que había iniciado el 1 de marzo de 2013, por alta médica el 28 de marzo de 2013, sin que pueda entenderse que dicha enfermedad le ha acarreado una limitación, derivada de dolencias físicas, mentales o síquicas que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir su participación en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. El despido de la recurrente no es el de una trabajadora discapacitada, ni su IT deriva de la situación de discapacidad, por lo que no resulta de aplicación la declaración contenida en el último párrafo de la STJUE parcialmente transcrita"

STS 10/03/2016 Recurso 1887/2014 Competencia funcional en recurso de suplicación. Modificación sustancial de condiciones de trabajo a la que se acumula reclamación de daños y perjuicios de mas de 3000 E.

"TERCERO.- 1. Como hemos anticipado, la cuestión controvertida se centra en determinar si procede recurso de suplicación contra una sentencia estimatoria de demanda interpuesta por un trabajador, en impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a la que se acumula una indemnización de daños y perjuicios en cuantía de 25.001 euros; cuestión ésta, que impone el examen de los preceptos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, ue regulan el acceso al recurso de suplicación, y que son los artículos 191 (Ambito de aplicación) y 192 (Determinación de la cuantía del proceso) de dicha Ley .

El artículo 191 establece que :

1. Son recurribles en suplicación las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo cuando la presente Ley disponga lo contrario.

2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:

e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores ; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación ; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores .

g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros.

El artículo 192, dispone que : "Cuando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente alguna sea recurrible en suplicación, procederá igualmente dicho recurso, salvo expresa disposición en contrario".

2. Pues bien, una interpretación integradora de estos preceptos nos lleva a considerar que, si bien en principio la materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, tiene vedado el acceso al recurso de suplicación, si se permite el recurso en los supuestos en que a la acción impugnatoria de la modificación, se acumula una acción indemnizatoria en cuantía que sea superior a los 3.000 euros. Interpretación ésta, que viene avalada por el artículo 138 de la propia LRJS , que regula la tramitación del proceso de Movilidad Geográfica y Modificaciones Sustanciales de Trabajo, el cual en su apartado séptimo, párrafo tercero, establece que : "La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos" . Esta interpretación más amplia -"pro recurso"-, salva la más literal y restrictiva del transcrito apartado e) del número 1 del artículo 191 de la LRJS , que supondría entender que la excepción de dicho apartado, en cuanto al acceso al recurso de suplicación cuando exista acumulación de otra acción, que si sea susceptible del recurso, se refiere únicamente a los de cambio de puesto o movilidad funcional, haciendo así de peor condición a los de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, cuando lo cierto es, que la modificación puede suponer, según el tipo y la condición de trabajo afectada, una carga más penosa y un mayor sacrificio para el trabajador, que el cambio de puesto de trabajo o movilidad funcional, interpretación literal que sería contraria a la obligada tutela judicial efectiva que el artículo 24.1 de nuestra Constitución proclama y garantiza.

3 . Dándose en el caso que examinamos, y en la interpretación que preconizamos, los presupuestos de acceso al recurso de suplicación, no es necesario entrar en el análisis de la incidencia que, a dichos efectos, pueda tener la circunstancia de que, en el presente caso, la acción de acumulación indemnizatoria esté fundada, también, en una tutela resarcitoria por violación de derechos fundamentales, cuestión ésta que ha sido tratada por la Sala en su sentencia de 3 de noviembre de 2015 (rcud. 2751/2014)"./RL

Comentarios de actualidad sobre tributación

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Ante el silencio legislativo que nos rodea, que por una vez tranquiliza las aguas tributarias, hemos de recurrir de nuevo a los criterios jurisprudenciales y doctrinales. Toca hoy comentar el efecto interruptivo de la prescripción por actuaciones inspectoras y localización de las cesiones de personal.

1º) La sentencia del TS de 2 de marzo de 2016 estudia el efecto interruptivo de la prescripción producido por la iniciación eficaz o, por el contrario, ineficaz de actuaciones inspectoras. Contempla el hecho de actuaciones y subsiguiente firma de actas por persona que carecía de representación suficiente; iniciadas nuevas actuaciones, en tal momento ya habían prescrito los ejercicios objeto de regularización.

Plantea el TS la cuestión como materia de indefensión producida al interesado en el procedimiento inspector. Utiliza la siguiente frase discursiva: *“Por tanto, para que el defecto o irregularidad procedimental tenga incidencia o eficacia anulatoria, debe estar ligada a la situación de indefensión del interesado, de forma que no haya podido hacer valer sus alegaciones ante la Administración. En el presente caso, la Sala entiende que dicha situación de indefensión era de apreciar en la entidad interesada, habida cuenta de que todas las actuaciones inspectoras previas se habían desarrollado con quien carecía de representación suficiente, por lo que no consta que la recurrente hubiera tenido conocimiento formal de los hechos y datos que sirvieron de base a la liquidación practicada por la Inspección, requisito necesario para que dichas actuaciones pudieran tener la virtualidad de interrumpir la pres-*

cripción.”.

2º) La segunda cuestión que corresponde abordar hoy consiste en el somero examen de la contestación de la DGT a la consulta de 5 de enero de 2016, nº V001-16, que estudia los artículos 69 y 70 LIVA y el Reglamento Comunitario 282/2011, del Consejo, así como la Directiva 2006/112/CE. Los hechos consisten en la existencia de una empresa de trabajo temporal cuyo objeto consiste, entre otros en ceder personal a entidades cuya localización puede ser varia, según el ámbito espacial en que vayan a desarrollar su actividad.

Partiendo de que el TJUE (sentencia Heger Rudi GmbH, asunto 166/05) entiende que el artículo 47 de la Directiva 2006/112/CE, que corresponde al artículo 70.Uno.1º de la LIVA, la prestación de servicios a que se refiere está directamente relacionada con un bien inmueble, puesto que éste es elemento central e indispensable de la prestación del servicio, concluye la DGT que “un servicio por el cual la entidad consultante se obliga a ceder a un cliente un número determinado de trabajadores, con carácter temporal y una cualificación profesional requerida por dicho cliente, no parece que sea un servicio directamente relacionado con un bien inmueble en el sentido de que éste constituya un elemento básico y esencial de dicho servicio ni tampoco en el sentido de que el objeto del servicio sea el bien inmueble en sí mismo, ...” Por lo cual entiende que los servicios citados no deben localizarse en el territorio de aplicación del IVA, a tenor del citado artículo 70.Uno.1º LIVA./RL

Bolsa de Trabajo

Mayo 2016



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
02/Mayo/2016	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORÍA	14
04/Mayo/2016	APOYO AL DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	20
09/Mayo/2016	TÉCNICO/A EN GESTIÓN DE NÓMINAS	ASESORIA	22
09/Mayo/2016	GESTOR/A LABORAL	ASESORIA	32
11/Mayo/2016	APOYO AL DEPARTAMENTO LABORAL	CONSULTORÍA	16
11/Mayo/2016	GESTOR/A LABORAL	ASESORIA	31
17/Mayo/2016	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	23
18/Mayo/2016	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	24
19/Mayo/2016	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	12
19/Mayo/2016	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	31
23/Mayo/2016	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	17
26/Mayo/2016	GESTOR/A LABORAL	ASESORIA	8

NOMINAS
AUDITORIAS
CONTABILIDAD
IMPUESTOS
RELACIONES LABORALES
CONTRATOS DE TRABAJO



Si hay algo que acompaña a un graduado social durante toda su vida profesional, son los documentos. La correcta gestión de dichos documentos no sólo supone eficacia en la atención al cliente, sino que es parte del cumplimiento legal y ético que exige la profesión.

Tal cantidad de información requiere de una herramienta que le ayude a realizar una gestión rápida y eficiente de toda esta documentación.

Nuestro software de gestión documental le permite:

- › Editar documentos escaneados de cualquier tipo y convertirlos a cualquier formato Microsoft Office
- › Un control total sobre las diferentes versiones que se crean
- › Salvaguardar la privacidad de la documentación de sus clientes
- › Controlar los gastos por usuario pudiendo establecer cuotas de uso por usuario
- › Imputar los costes de impresión a sus diferentes proyectos o clientes



M3540IDN +
SMART OFFICE
(cuota de renting)
27€/mes
+IVA NO INCLUIDO

**Solicite más información y pregunte por nuestra oferta exclusiva
al Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.**

copimed 

Calle 3, Nº 21 – Polígono Industrial HORTA VELLA
Betera (Valencia) 46117
Telf.: 963 852 333
comercial@copimed.net - www.copimed.net

 **KYOCERA**
Distribuidor Autorizado



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