

RL/87

Noviembre 2013 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Eusebio Ortiz

Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Valenciana

“Con la crisis han aumentado las infracciones en materia de relaciones laborales y economía irregular y bajan las de prevención de riesgos laborales”

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia



HA LLEGADO NUESTRO MOMENTO

Por fin ve la luz **Practicum**, la mejor obra práctica del mercado en doble soporte y a un precio sin competencia.

Practicum

Práctica para tu práctica

Simplifica tu ejercicio profesional diario y rentabiliza tus conocimientos manteniéndote a la última.

¿Qué ventajas me ofrece **Practicum**?

- **Enfoque muy práctico:** Respuestas y soluciones rápidas a los problemas de tu día a día profesional.
- **Doble soporte.** Papel y eBook en ProView™ conjuntamente.
- **Actualizado** a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales todo el año gracias a la tecnología ProView™.
- **Índices** analíticos y temáticos **interrelacionados**.

LEX NOVA



THOMSON REUTERS™

T. +34 983 457 038 · marketingdirecto@thomsonreuters.com · www.lexnova.es/practicum

 /LexNova  @E_LexNova



04_reportaje

Eusebio Ortiz.

Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Valenciana.

07_información colegial

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

13_aula técnica

Carga de la prueba en los procesos por discriminación y por accidentes de trabajo.

Los despidos colectivos en el marco jurisdiccional del tribunal supremo.

15_noticias sociolaborales

16_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Comentario Doctrina Sala Social Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social.

23_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

23_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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



Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

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

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.ipigrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Eusebio Ortiz

Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Valenciana

“La economía sumergida representa una merma en cuotas de Seguridad Social de 1.200 millones de euros anuales”

¿Ha provocado la crisis económica un aumento en el número de infracciones por parte de las empresas valencianas?

En principio, podemos considerar que en una situación de crisis económica resulta más difícil para todos asumir nuestras obligaciones y atender a nuestros gastos ordinarios. De igual modo, las empresas se encuentran en un escenario adverso, en el que cumplir todo el elenco de obligaciones empresariales resulta más complicado, y ello podría dar lugar a priorizar sus decisiones empresariales en función de recursos económicos disponibles, atendiendo unas obligaciones e incumpliendo otras.

Tras esta consideración, parece que la respuesta podría ser el incremento en el número de infracciones detectadas, sin embargo ello no es así, y nos encontramos, con una cierta continuidad en el número absoluto de infracciones, es decir, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Valenciana ha detectado, en todas las materias que constituyen su ámbito de competencia, un número de infracciones similar al del año anterior.

Por último cabe precisar que sí que existe una distinta distribución entre las distintas materias objeto de tutela, de tal modo que,

mientras las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales han disminuido como resultado de la menor actividad industrial y en el sector de la construcción, por el contrario, en materia de relaciones laborales y economía irregular, las infracciones aumentan, equilibrando por tanto, los resultados absolutos.

¿En qué lugar del ranking español de infracciones está la Comunitat Valenciana?

Considerando el volumen de población ocupada, en el tercer trimestre de 2013, la Comunitat Valenciana figura en el cuarto puesto por Comunidades Autónomas, precedida por Andalucía, Cataluña y Madrid, y dando empleo nuestra comunidad a una población que representa en torno al 10% de la población ocupada en España.

Si la prelación se efectúa por el número de infracciones detectadas y reflejadas en actas, la Comunidad Valenciana ocupa el tercer puesto, tras Andalucía y Cataluña, con un número de infracciones en torno a las 10.000 anuales, lo que representa aproximadamente el 13% de las infracciones sancionadas en todo el territorio nacional, y por tanto por encima de lo que podría considerarse la media de lo que le correspondería.

Lo que, a simple vista, podría sorprender es la distribución de las infracciones detectadas en las tres provincias de la Comunidad Valenciana, dado que, en lo que atañe al período enero-octubre de 2013, corresponden a Castellón en torno al 12% de las infracciones, el 40% conciernen a la provincia de Valencia, cifrándose en el 48% las detectadas en Alicante, donde la potencia de sus núcleos de población y las características del tejido industrial, pueden dar respuesta a dicha proporción, en detrimento de otras valoraciones que tan solo tienen en cuenta la entidad de las capitales de provincia autónomas y que son ampliamente superadas, en los aspectos laborales a los que nos estamos refiriendo, por la provincia alicantina.

¿Cree que la Reforma Laboral ha influido de alguna manera en estas infracciones?

Es obvio que la Reforma Laboral de 2010 ha supuesto una reordenación de la legislación laboral, y que los cambios en la legislación sustantiva, dan lugar a una reasignación del papel que debe jugar la Inspección de Trabajo, sobre todo en materias tales como los despidos colectivos, y las suspensiones y reducciones de jornada.

Algunas funciones tradicionales de la Inspección, como lo ha venido siendo el control de las decisiones empresariales, informando a la Autoridad Laboral, con carácter preceptivo y no vinculante, previo a la autorización administrativa, han dejado de existir, salvo para los expedientes por fuerza mayor, y el informe que subsiste como obligado, tiene un perfil distinto en el que debe velarse por la correcta aplicación de las normas durante la negociación, su efectividad y transparencia en la información.

En cualquier caso, la nueva asignación de roles y la judicialización del control de los expedientes de regulación, lleva a asumir otro tipo de actividad y participación, en el que las funciones de mediación y arbitraje en la búsqueda de respuesta a las situaciones de conflicto puede abrir nuevas fórmulas de participación, en materias tales como la inaplicación de convenios colectivos.

¿Se podría hacer una estimación de las pérdidas que representa para la economía valenciana el trabajo sumergido?

Contrariamente a lo que en ocasiones suele afirmarse, la actividad de la Inspección de Trabajo no tiene como objetivo un criterio

digamos economicista, en busca de incrementar la recaudación de las llamadas arcas del Estado, sino el del cumplimiento de la legalidad, velando por la aplicación de la normativa en el Orden Social.

La verdadera razón de la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social se encuentra en eliminar o contribuir a paliar los efectos perniciosos del llamado trabajo "sumergido", y que son la merma en los derechos sociales de los trabajadores, evitar la competencia desleal de las empresas cuya actividad es "sumergida", el malestar social que genera entre los ciudadanos y la pérdida de ingresos para los recursos de la Seguridad Social.

Dicho esto, y si se insiste en una valoración económica de la incidencia de la llamada economía sumergida cuyo ámbito es más amplio pues incluiría el fraude tributario, recientes estudios cifran en 130.000 los trabajadores inmersos en dicha actividad, lo que representa una merma en cuotas de Seguridad Social, en torno a los 1.200 millones de euros anuales.

¿Ha cambiado ante la actual situación la manera de afrontar el trabajo desde la Inspección?

Efectivamente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde velar por la aplicación de la normativa del Orden Social, y en su caso, la imputación de responsabilidades por su incumplimiento.

Dicha actividad, responde también a una cierta demanda social a la que se acomoda. De modo y manera que, en ciclos expansivos de la actividad económica, la actividad de la Inspección se centra particularmente, en la atención a la lucha frente a la siniestralidad, exigiendo la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, asignando a dicha tarea un mayor número de efectivos.

Sin embargo, en períodos como el presente, debe reordenarse el número de inspectores y subinspectores dedicados a cada materia, siempre respetando la asignación o reparto legal de competencias y funciones entre los dos cuerpos de funcionarios, que desarrollan las funciones inspectoras.

Una Inspección de Trabajo, moderna y eficaz, requiere una estrecha colaboración entre las dos Administraciones públicas que detentan las competencias en materia socio-laboral, por una parte la Administración Autónoma y por otra la Administración General de Estado, y prueba de esa colaboración cabe citar el Convenio de colaboración suscrito recientemente entre la Generalitat Valenciana y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Esta actuación en cuya planificación intervienen, además de la Administración los agentes sociales, tanto Sindicatos como Asociaciones Empresariales, que son consultadas sobre las materias y sectores de actuación, ha evolucionado desde un mayor peso específico de las actuaciones rogadas o denuncias, y una intervención encomendada exclusivamente a un funcionario, hacia una primacía del trabajo planificado, con mayor número de actuaciones en días festivos o en horario nocturno, que induzcan a creer que, con ello se eluden posibilidades de control de las condiciones laborales en dichas fechas y franjas horarias.

Asimismo se ha extremado la colaboración con otras Instituciones, de forma que podamos obtener una mayor eficacia en nues-



6_reportaje

tra actividad, y como prueba de ello se han suscrito a lo largo del presente ejercicio 2013, sendos Convenios de colaboración tanto con el Consejo General del Notariado, en virtud del cual podremos tener acceso a información muy útil, así como con el Ministerio del Interior, lo que permite una colaboración más eficaz, con Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

¿Cuál está siendo el resultado del Plan integral contra el empleo irregular y el fraude en Seguridad Social?

En este apartado, cabe destacar la actividad inspectora frente a las denominadas “empresas ficticias”, expresión con la que nos referimos a empresas con una existencia meramente formal, sin ninguna o con escasa actividad real, y en torno a las cuales se realiza un intenso movimiento de altas y bajas en Seguridad Social, con la única finalidad de obtener diversas prestaciones, especialmente de desempleo, así como otros beneficios sociales.

Dichas actuaciones, que requieren gran laboriosidad y colaboración entre diversos departamentos, alcanza óptimos resultados, traducidos en la extinción de tales prestaciones, fraudulentamente obtenidas y la anulación de los movimientos, con el objeto de que carezcan de utilidad para prestaciones futuras. En este sentido, en el período enero-septiembre de 2013, han sido anuladas 1.944 altas ficticias en la Comunitat Valenciana.

Asimismo y como resultado del Plan de lucha contra el empleo irregular, y en el mismo período, se ha aflorado 7.223 empleos que se corresponden tanto a trabajadores sin alta, como a altas inducidas por la actividad inspectora, así como a la ocupación de trabajadores extranjeros en situación irregular en España.

¿Cuáles son las principales novedades que ha introducido este Plan?

El Plan de Lucha contra el empleo irregular y el fraude en materia de Seguridad Social, fue adoptado en el mes de febrero de 2012 y su desarrollo ha dado lugar a la publicación de dos importantes normas que contienen diversas modificaciones que atañen tanto a la actividad de la Inspección de Trabajo como al procedimiento, y a la inclusión de nuevas conductas empresariales calificadas tanto como infracciones administrativas, como penales.

Por una parte, Ley 13/2012 ha modificado la posible duración máxima de las actuaciones previas, y que delimitan los plazos de investigación a los que estamos sometidos los funcionarios de la Inspección de Trabajo, que pasan a ser de nueve meses, ampliables por otros nueve en determinadas ocasiones, y no pudiendo interrumpirse las actuaciones por un período superior a cinco meses.

Por otra la modificación del Código Penal, en virtud de la L.O. 7/2012 y que ha ampliado los supuestos en los que los incumplimientos empresariales dejan de ser considerados meros ilícitos administrativos para tener la consideración de delitos. Especial consideración merece el art. 311/2 que castiga con pena de prisión de 6 meses a 6 años y multa de seis a doce meses, el hecho de no dar de alta a una pluralidad de trabajadores, por ejemplo cuando sean la totalidad de de un centro que ocupe entre 6 y 10 trabajadores.

También se incurre en reproche penal cuando se defraude a la Seguridad Social, rebajando el umbral del delito a 50.001 €. Ambas cuestiones pueden llevar consigo un mayor número de remisión de expedientes por parte de la Inspección de Trabajo al Ministerio Fiscal.

¿Qué opina de las denuncias anónimas ante la Inspección de Trabajo? ¿Son frecuentes?

En el mes de agosto se habilitó, en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, un buzón de colaboración ciudadana, denominado buzón del fraude. Su objeto es que el conjunto de la ciudadanía tome conciencia, no sólo de la existencia del fraude, sino de la posibilidad de ser parte activa en el control y eliminación del mismo.

Cierto es, que la medida no fue objeto de una general aceptación y hay quien no considera acertado dar protagonismo a la delación, que puede responder a intereses espurios. A ello cabe añadir, la conveniencia, en mi opinión, de la modificación de la Ley Ordenadora de la Inspección en lo que se refiere a la tramitación de las denuncias anónimas.

En cualquier caso debe dejarse claro que la utilización del buzón del fraude no convierte al usuario del mismo, en denunciante, y se trata de una mera puesta en conocimiento de la Inspección, que será convenientemente filtrada por la Jefatura de cada inspección provincial.

A mi juicio, no debería dejar de investigarse una notificación verosímil de unos supuestos hechos, cuando hagan referencia a incumplimientos muy graves de la legalidad vigente en materia sociolaboral, por el mero hecho de su procedencia anónima.

En cuanto a su frecuencia, tal vez sea prematuro dar una valoración dado el escaso tiempo transcurrido desde su puesta en funcionamiento, pero permite, de momento asignar semanalmente un no desdeñable número de órdenes de servicio, para posteriormente valorar su contenido y alcance, habiendo sorprendido, en ocasiones, la precisión y veracidad de los datos comunicados.

¿Qué opinión tiene de los Graduados Sociales?

Tengo una magnífica opinión de los Graduados Sociales no solo por el hecho de contar con amigos personales que se dedican a esta profesión.

Quisiera resaltar que, como es comúnmente reconocido, “la realidad supera a la ficción”; con ello quiero referirme a que la norma es muchas veces insuficiente y no contempla en su regulación todas las circunstancias posibles, siendo los Graduados Sociales como operadores eminentemente prácticos del Derecho y aferrados a la realidad, los que antes alertan de algunos problemas de aplicación y/o interpretación, relacionada con su actividad ante diversos organismos públicos, como puedan ser la propia Inspección o las Entidades Gestoras.

Por lo que se refiere a una perspectiva más institucional, es obvio que su actividad constituye un natural punto de encuentro entre la Administración Laboral, la Jurisdicción Social y las empresas a las que asesoran en la llevanza de sus trámites y el cumplimiento de sus obligaciones.

Por último indicar que me consta además la actividad y dinamismo de su Colegio profesional, lo que les permite una continua actualización de sus conocimientos, así como la adaptación a nuevas técnicas informáticas o de gestión de herramientas, para agilizar y dar seguridad a las tareas que tienen encomendadas. /RL

EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA REFUERZA SU COLABORACIÓN CON UNIÓN DE MUTUAS



El presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, y el director gerente de Unión de Mutuas, Juan Enrique Blasco, han firmado un convenio de colaboración con el objetivo de reforzar las relaciones entre ambas instituciones y mejorar los servicios que prestan a sus colegiados y empresas asociadas.

Con la firma de este convenio, ambas entidades se comprometen a promover y desarrollar actividades formativas e informativas conjuntas en materia jurídico laboral, en materia de prevención, protección de los trabajadores, así como todas las novedades que surjan en el ámbito de la salud en el trabajo.

La colaboración tiene por objetivo facilitar el trabajo que realizan los colegiados con las empresas a las que dan servicio, ya que, según ha manifestado el director gerente de la Mutua, Juan Enrique Blasco, **“nos mueve el mismo objetivo: conseguir la satisfacción de nuestros clientes, ofreciéndoles el mejor de los servicios, y para ello es fundamental que unamos nuestros esfuerzos, que nos escuchemos, que dialoguemos, que colaboremos activamente y creemos escenarios de trabajo conjuntos”**.

El presidente del Colegio de Graduados, Ricardo Gabaldón y, el dirigente de la Mutua, abordaron la importancia de estar hoy en día informados de todos los cambios legislativos así como la forma de ayudar y asesorar a los colegiados sobre toda normativa que afecta a las empresas en su relación con la Seguridad Social, las modificaciones del derecho laboral, o toda la gestión y las responsabilidades

que conlleva la incapacidad temporal del trabajo derivada de un accidente de trabajo y enfermedad profesional, entre otras cuestiones.

En este sentido, Blasco destacó la importante labor que realizan los graduados sociales que junto con la Mutua **“somos elementos intermedios, estratégicos, para el buen funcionamiento del sistema público de la Seguridad Social, y por tanto, “es fundamental la eficiencia y la calidad de los servicios que prestamos a nuestras empresas, trabajadores mutualistas y autónomos adheridos”**.

El acuerdo contempla la realización de cursos, jornadas, conferencias y acciones divulgativas, que respondan al interés mutuo de las organizaciones firmantes. Asimismo, la Mutua pondrá a disposición del Colegio toda la información relativa a su red de centros administrativos y asistenciales propios y concertados y todos los servicios que presta a las empresas y los trabajadores asociados y adheridos, en su condición de entidad colaboradora con la Seguridad Social.

Unión de Mutuas, mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cien por cien valenciana, se caracteriza, desde sus orígenes hace 40 años, por su enorme vocación de servicio a sus mutualistas y colaboradores.

Su apuesta, hace ya 15 años, por la mejora continua en la gestión, le ha supuesto un camino lleno de esfuerzos y también de logros y reconocimientos. Desde 2011 es poseedora del Sello de Excelencia Europea 500+, el más alto de los actualmente otorgados por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, EFQM. En 2012 obtuvo la certificación del Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social SR-10. En junio de 2013, el Premio de Madrid Excelente a la Confianza de los Clientes, y muy recientemente el Premio Iberoamericano de la Calidad.

De hecho, las encuestas periódicas que la Mutua realiza a sus pacientes, tanto los hospitalizados como los accidentados, arrojan un índice de satisfacción del 99% y el 97% respectivamente. Cuenta con una población protegida de 215.845 trabajadores pertenecientes al régimen general y 52.386 trabajadores autónomos. La cifra de empresas mutualistas supera las 55.000.

Próximas
actividades formativas

2013

Curso NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (nivel 2)

25, 26 de Noviembre, 2, 3, 9 y 10 de Diciembre
De 16'30 a 19'30 h. (18 horas)

Aulario del Colegio

90€ colegiados y estudiantes / 150€ no colegiados

D^a.M^a. Eugenia Gómez de la Flor García,
Graduada Social, Licenciada en Ciencias del Trabajo y Abogada.



II DESAYUNOS DE TRABAJO - Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral

13 de Diciembre

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 - Valencia)
colegiados: 35€ (Este precio incluye desayuno)

7ª Sesión: Principales particularidades de la Jubilación anticipada Sr. D. Eduardo Sansano Hueso, Graduado Social. Licenciado en Ciencias del Trabajo. Funcionario de carrera del Estado - Seguridad Social. Técnico Superior y Experto Internacional en Relaciones Industriales.



OFERTA ESPECIAL

A los Colegiados del Excmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Valencia

25%
descuento

**Renovación
del permiso
de conducir**

**Gestión ON-LINE
!!! EN EL ACTO !!!**

**CERTIFICADOS
MÉDICOS**

Conductores, armas, seguridad,
deportes, patrón de barco, grúas,
oposiciones, pruebas de esfuerzo...

Oferta extensible a familiares (presentar carnet de colegiado)

Cita previa en **www.ipmt.es**

CENTRO OFICIAL V-0007 . Autorizado por la Jefatura Provincial de Tráfico



**RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR
CERTIFICADOS MÉDICOS
96 362 32 78**

C. / Gascó Oliag, 8 - 1ª - 1ª - 46010 Valencia
e-mail: ipmt@ipmt.es



AMPLIOS HORARIOS
(De 9,15 A 13 H.
Y DE 16 A 19,30)
(SÁBADOS DE 10 A 13 H.)

Actos Institucionales 2013

29 de noviembre de 2013

El próximo día 29 de noviembre de 2013, el Colegio celebra los Actos Institucionales con el Solemne Acto de Jura Profesional, Mención Especial a los mejores expedientes Académicos del Grado de Relaciones Laborales, de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de Valencia, entrega de Mención Honorífica de Plata a los 15 años de colegiación ininterrumpida, entrega de la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro, por los 20 años de colegiación, entrega de la Mención Honorífica de Oro a los 25 años de colegiación ininterrumpida, Mención Honorífica de Platino a los 50 años de colegiación ininterrumpida.

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

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

Se clausurarán con la ya tradicional Cena de Hermandad, que anualmente celebramos y la entrega de **Premios Equitas** 14ª Edición y en la que, este año rendiremos un merecido homenaje a nuestro compañero Eduardo Sansano Hueso, Ex miembro de la Junta de Gobierno de esta Corporación Profesional, que se jubila el mismo día 29 de noviembre, y que ha dedicado muchos años de su vida al Colegio y a la formación de los compañeros.

PROGRAMA

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

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

Lorena Nieto Tío

Daniela Siracusa

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

José María Barrero Menéndez	Juan Fuentes Catalá	Iris Mª Medina Sánchez Castro
Elena Blasco Navarro	Fernando Jesús Galán Cebolla	Társila Pérez Hernández
Yolanda Calbo Moncho	Mª Carmen Gil Pinto	Rocío Ramada Montesinos
Rosa Calixto Calixto	Miguel Ángel Herraiz Heras	Sonia Rayas Peris
Francisco Javier Cansino Ramos	Dolores Izquierdo Izquierdo	Verónica Roca Barberá
Iluminada Cortes Sancho	Lourdes Lancero Ribes	Ángel Saéz Malonda
Aurora Dias Alepuz	José Luís Leandro Alonso	Rafael Sanz Francés
Jorge Esparza Monleón	Pilar León Mínguez	Sira Talamantes Castelló
José Luís Ferrandis Comes	María Teresa López Pardines	Marina Uribe Vila
Maria Ferris Martínez	Silvia Matali Pallardó	Carlos Yak Bibian

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

Ana Mª Aguilar Hernández	Amparo Esparza Barber	Guillermo Llamas Tudela
Rafael Antonio Albella Artola	Consuelo Fayos Morant	Mª Amparo Martínez Tronch
Sonia Alcodori Fuster	Antonio Fernández Robaina	Javier Martínez Benlloch
Miguel Ángel Amador Puga	Ana María Gamez García	José Máximo Palmero Martínez
Guillermo Anaya Iniesta	David García Muedra	Mª Del Mar Pascual Marco
Amparo Artigues Sepulveda	Carmen García Ros	Alicia Peiró Fuster
Alejandro Baldoví Serra	Cristina Gilabert Martin	Yolanda Pérez Rubio
Julia Carrillo Sánchez	Rafael Giner Botella	Mª Paz Robledo Gordo
Román Ceballos Sancho	Rafael Guanter Sanjuan	Francisco Javier Roger García
Encarna Cerezo Sánchez	Mª Carmen Guillen González	Alicia Sánchez Viñas
Mª Del Mar Chacón Marín	Paz Guisado Gómez	Raúl Sancristobal Romero
Carmen Chirivella Enguádanos	José Rafael Hernández Pardo	Jaime Sendra-Llopis Martorell
Ana Maria De Ancos Moreno	Mª Teresa Hernando Martínez	Antonio Serrano Jiménez
María Del Olmo Gurrea	Ángel Hidalgo Sanchis	Marco Antonio Sinisterra Aznar
Blanca Enguix Arona	Raquel Jiménez García	Gloria Mª Soto Toledo

10_información colegial

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

José María Almiñana García
Juan Bautista Andrés Embuena
Rosario Baena Sojo
Ana Belén Ballester Pérez
Alicia Boigues Moncho
Salvador Luís Camps Hernandis
Manuela Carralero Encinas
Mariana Carrillo Martínez
José E. Cogollos Albiñana
Adolfo Collado Cortes
M^{ra} Dolores Comas López
Gabriel Córdoba Bustamante
Inmaculada Díaz García
Luz Marina Escriba Victorio
M^{ra} Luisa Espada Rodríguez
Marisol Fernández Arango
José Antonio Ferrer Flor
Ana María Fosati García
M^{ra} Teresa García Sanfeliu

Miguel García Ortuño
Pilar González Melero
Yolanda González Bou
José Vicente Gorriz Bloise
Juan Ángel Guijosa Alcalá
José Enrique Guitart Estornell
Miguel Ángel Hervas Monzó
José Daniel Ibáñez Ortiz
Teresa Isabel Luengo Lloret
Alejandro Lurbe Quillis
Silvia Marcos Fuentes
Federico Martí Malonda
Laura Martínez Manzanera
Santiago Martínez Gomez
M^{ra} Pilar Moll Moll
Sonia Mora Bonacho
Manuel Mulet Romero
Juan Bautista Nadal Campos
Coral Narbona Vega

Benjamín Navarro Cervera
M^{ra} Dolores Pardo Saiz
Consuelo Pellicer Cardona
M^{ra} Amparo Peris Jorques
M^{ra} Silvia Policarpo Guerrero
Miguel Pozo Ruiz
M^{ra} Pilar Pradas López
Juan Gregorio Ruiz Saiz
Vicente Salag Belenguer
Marisa Sánchez Talens
Ana Isabel Sánchez-Rincón Bello
José María Sanfelix Sanchis
Gemma Santamaría Vitoria
Ana Sola Reche
Pascual Tarazona Llacer
Antonio Vicente Tomas Sintas
Carolina Torregrosa Carceller
Filadelfia Vaquero Muñoz
M^{ra} Pilar Verdu Ruiz

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

M^{ra} Virtudes Alcaraz Sempere
Eduardo José Alemany Monzó
M^{ra} José Antón Montero
Ignacio Blanco Martí
Juan Vicente Blasco Canet
M^{ra} Luisa Bolinches Melia
Miguel Ángel Borrás Lacasa
Gregorio Bravo Adelantado
Ángel Miguel Castellano Giménez
José Javier Cuenca Cervera
Francisco Domínguez Montesinos
Luís Manuel Esteban Franco

M^{ra} Consuelo Ferrando García
Marta Fuentes Bono
José María Galdón Estefano
M^{ra} Victoria Guerra Mora
M^{ra} Dolores Huertas Muñoz
Andrés Jiménez Collado
Ana M^{ra} Lozar Gallardo
Araceli Mañanes Huerga
Vicente Francisco Martí Clemente
Mario Orón Pellicer
Raúl Ortega Maliaño
Juan José Pascual Romero

José Javier Pérez Tomas
M^{ra} José Pérez Moliner
Pedro Luís Pérez Monsalvez
Trinidad Isabel Prats Benavent
Antonio Romero Peris
Carlos Vicente Rosat Aced
Enrique Ruiz Blanco
Enrique Sánchez Del Valle
José Antonio Sancho Hernández
Manuela Sanz Gómez
Josep Andreu Serra Esteve
Juan Liberto Talens Bosch

Entrega de Menciones Honoríficas de Platino a los compañeros que cumplen 50 años de colegiación ininterrumpida.

Vicente Castell Navarro

CENA DE HERMANDAD

21.30 horas. Salón del Hotel Westin Amadeo de Saboya, 16, 46010 Valencia. Precio del ticket 40 €

ENTREGA DE LOS PREMIOS ÆQUITAS 2013

- EXCMA. SRA. D^a GABRIELA BRAVO SANESTANISLAO. *Portavoz del Consejo General del Poder Judicial*
- JUZGADOS DE LO SOCIAL DE VALENCIA

FIESTA, SORTEO Y ENTREGA DE REGALOS.

Jornada

REAL DECRETO-LEY 11/2013 DE 2 DE AGOSTO SOBRE NOVEDADES LABORALES

El pasado 11 de octubre se celebró, en el Salón de Actos de Ca-jamar, un curso sobre las novedades laborales que se derivan del Real Decreto-Ley 11/2013 de 2 de agosto.

El ponente fue Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

La jornada sirvió para inaugurar el nuevo servicio de formación online de que dispone el Colegio. Esta nueva funcionalidad resultó todo un éxito.

La charla, organizada por el Colegio con la colaboración de Mu-tua Maz que ha estado representada por su Director Territorial de Castellón y Valencia, Tomás Vazquez Albert y fue inaugurada por Carmen Pleite, Vice Presidenta 1ª del Colegio.



Curso

INTRODUCCIÓN A LA MEDIACIÓN, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LAS RELACIONES LABORALES

Del 16 al 23 de octubre tuvo lugar en el Salón de Actos del Cole-gio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un Curso de In-troducción a la Mediación, la Conciliación y el Arbitraje en las Relaciones Laborales.

Como ponentes actuaron Carlos L. Alfonso Mellado, Arbitro y Ca-tedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Univer-sidad de Valencia, Jacinto Ortuño Mengual, Mediador y Abogado y Jorge E. Requena González, Mediador, Abogado, Graduado Social y Árbitro del Tribunal del Arbitraje Laboral. Director del Curso.

El curso, organizado por el Colegio, fue inaugurado por Teresa Hueso, Vocal de Mediación de la Junta de Gobierno, Eufasio Requena, Director del Curso, Secretario General de la Junta de Gobierno, así como Jacinto Ortuño, Mediador y Abogado. Y fue clausurado por la Vice Presidenta 1ª Carmen Pleite.



LIBROS DE VISITAS

Recordamos que el Colegio tiene un Acuerdo de Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia. A través del mencionado acuerdo, el Colegio puede diligenciar los Libros de Visitas de la provincia de Valencia, en la Secretaría de nuestro Colegio.

Este servicio está a tu disposición, en secretaría del Colegio. El precio de la diligencia es de 1 €.



**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**

II Desayunos de trabajo

JURISPRUDENCIA RECIENTE SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS



El pasado 25 de octubre llevó a cabo la quinta sesión de los II Desayunos de Trabajo sobre temas de interés de actualidad jurídica-laboral organizados por el Colegio con la colaboración de Academia La Glorieta.

En esta sesión, que se desarrolló en el Hotel Hospes Porta de la Mar, el Jefe Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, D. Eusebio Ortiz Font, abordó las novedades de normativas y jurisprudenciales en la actuación inspectora y la tramitación del procedimiento sancionador. El presidente del Colegio Ricardo Gabaldón fue el encargada de inaugurar el Desayuno de Trabajo.

Curso

ALTA MEDIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL

Del 28 de octubre al 20 de diciembre se desarrolla en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un Curso en Alta Mediación y Mediación Laboral organizado por el Colegio y ADEIT, Fundación Universidad Empresa.

El curso cuenta con una amplia lista de expertos ponentes compuesta por Carlos L. Alfonso, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. UV. Arbitro del SIMA y del TAL y Mediador Laboral; Jorge E. Requena González, Graduado Social, Mediador y Abogado; Jordi Pérez, Psicólogo y Profesor de la UJI-Castellón; Enrique Carbonell, Profesor Titular de Univ. en la Univ. de Valencia, Facultad de Psicología. Secretario del Instituto Universitario de Criminología y Ciencias Penales de la Universidad de Valencia; Juan José Camino Frías, Subd. General para la Inspección en materia de S.S., Economía Irregular e Inmigración; Rafael Verdura, Catedrático de Derecho Civil. Facultad de Derecho. UV. Director del Máster de la Abogacía. UV-ICAV; Lourdes Ferrando, Profesora Titular de Universidad de Derecho Mercantil, Facultad de Derecho. Secretaria de la Facultad; Leticia García, Profesora Titular de Universidad de Derecho Civil. Universidad Complutense de Madrid. Mediadora; Ana I. Lois Caballé, Profesora Titular de Universidad de Derecho Mercantil. Facultad de Derecho. UV. Árbitro de la Junta Arbitral de Consumo

Jornada técnica

LEY 14/2013 DE 27 DE SEPTIEMBRE DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES



El pasado 25 de octubre se celebró en el Salón de Actos de Caja-mar una Jornada Técnica para analizar la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores.

Los ponentes fueron Adriana Bronte Peñalva, Directora de Asesoría Jurídica Asepeyo, Joan Lluís Aguado Codes, Jefe de la Oficina de Extranjeros de Delegación de Gobierno y José Antonio Bravo Mateu, Licenciado en Económicas y Empresariales.

La jornada, organizada por ASEPEYO, fue inaugurada por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.



de Valencia; Jesús Estruch, Catedrático de Derecho Civil. Facultad de Derecho. UV. Director del Departamento de Derecho Civil; M^a. Jesús Fabregat, Abogada. Mediadora; Javier Plaza, Catedrático de Derecho Civil. Facultad de Derecho. UV. Vicedecano de Cultura y Calidad; y Gemma Fabregat, Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. UV. Vicedecana de Asuntos Económicos.

Las clases fueron inauguradas por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, Gemma Fabregat, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Dpto. del Trabajo y S.S. de la Universidad de Valencia y por el Director Gerente de Adeit, Antonio Aracil.

PRIMERES JORNADES VALENCIANES DE RELACIONES LABORALES DEL CONSELL VALENCIÀ DE GRADUATS SOCIALS

17 de Diciembre de de 2013 - Ciudad de la Justicia de Castellón



Consell Valencià
Graduats Socials

09'00h ACREDITACIÓN

09'30h INAUGURACIÓN

10'00 a 11'00h PONENCIA INAUGURAL

1) VALORACIÓN PRÁCTICA DE LA REFORMA LABORAL Y TENDENCIAS DE FUTURO

Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, *Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.*

11'00 a 11'30h PAUSA

11'30 a 13'00h MESA REDONDA

2) MODIFICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO Y DESCUELQUE DE CONVENIO EN LA SITUACIÓN ACTUAL

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

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

13'00 a 14'00h

3) NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL, EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN Y FOMENTO DE EMPLEO. LEY 14/2013 APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Excma. Sra. D^a. M^a. Luisa Segoviano Astaburuaga, *Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.*

14'00 a 16'00h PAUSA

16'00 a 17'00h

7) CONCURSO Y RELACIONES LABORALES.

Ilmo. Sr. D. Salvador Vilata Menades, *Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia.*

17'00 a 18'00h MESA REDONDA

8) REFORMA SEGURIDAD SOCIAL – JUBILACIÓN

Sr. D. Juan López Gandía, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la S.S de la Universidad Politécnica de Valencia.*

Ilmo. Sr. D. Bernardo Castelló Enguix, *Director Provincial de TGSS e INSS de Castellón.*

18'00 a 19'00h

6) MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS, REDUCCIÓN DE JORNADA.

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu, *Magistrado – Coordinador del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valencia.*

20'00h CLAUSURA

CUOTA

Colegiados: 5€

Alumnos Universitarios: 5€

Otros: 50€

INSCRIPCIÓN: Imprescindible inscribirse en secretaría del Consejo Valenciano personalmente, por fax (963515744), por correo electrónico consejo@cograsova.es

COLABORADORES: UNIVERSITAT JAUME I, GENERALITAT VALENCIANA, CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, CIUTAT DE LA JUSTICIA DE CASTELLÓN, ACADEMIA LA GLORIETA, BANCO SABADELL, LEX NOVA-THOMSON REUTERS, SAGE, BANCO SANTANDER, WOLTERS KLUWER, FERRE I ASSOCIATS

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL MARCO JURISDICCIONAL DEL TRIBUNAL SUPREMO



Andrés González Fernández
Abogado y Graduado Social

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20/03/2013 dictada en recurso de casación 81/2012, reunido en Sala General, viene a sentar las bases fundamentales de los "mimbres" necesarios para la formalización de los ERES extintivos, y, a su vez, reitera doctrina en materia de responsabilidad solidaria en aquellos casos en que se da la figura empresarial del grupo de empresas, cada vez más consolidada.

En este caso, la sentencia declara nulos los despidos realizados en su modalidad colectiva y condena solidariamente a todas las personas jurídicas codemandadas, absolviendo a las personas físicas, que nunca actuaron como empresarios, sino como administradores mercantiles de tales sociedades.

La sentencia, tras analizar el proceso llevado a cabo para la formalización de ERE, viene a destacar la falta de documentación económica, la no información de la venta de bienes de la empresa, la referencia exclusiva a las cuentas de la empleadora omitiendo las de otras empresas conformadoras del grupo empresarial, y la falta de recepción de la carta de comunicación del despido colectivo por la representación de los trabajadores que sí se hizo a los afectados. A su vez, analiza pormenorizadamente lo actuado en cuanto al planteamiento formal o negociación sobre las posibilidades existentes para reducir o evitar los efectos del

ERE y destaca la posición empresarial inmovilista a lo largo de todas las reuniones, o lo que es igual, su falta de flexibilidad negociadora.

Tras ello, recuerda la doctrina sobre los grupos de empresa laborales: funcionamiento unitario, prestación de servicios simultánea o sucesiva, creación de empresas aparentes, y, confusión de plantillas, patrimonios, etc.

Para determinar la responsabilidad solidaria de las codemandadas, al haberse superado con ello el mero hecho de pertenecer a un grupo empresarial, que en su defecto no hubiera tenido tal consecuencia. (STS 30/1/1990, 9/5/1990, 30/6/1993). Es decir, se precisa además de tal existencia del grupo que se de alguna de las circunstancias citadas (STS 6/5/1981, 8/10/1987, 4/3/1985, 7/12/1987, 11/12/1985, 3/3/1987, 8/6/1988, 12/7/1988, 1/7/1989, 19/11/1990 y 30/6/1993 ya citada) para que exista la responsabilidad solidaria de todas las empresas, como es el caso presente.

Así pues, puede observarse de tal sentencia – recuérdese de la Sala General – que es exigible una rigurosa preparación de la documentación y una clara y real posición negociadora de la empresa encaminada a evitar o reducir los efectos del ERE, así como su correcta gestión una vez finalizadas las negociaciones del mismo, para que esta medida pueda prosperar. Salvo mejor criterio. /RL

CARGA DE LA PRUEBA EN LOS PROCESOS POR DISCRIMINACIÓN Y POR ACCIDENTES DE TRABAJO

Este artículo se ha extraído de la monografía de Thomson Reuters Lex Nova “Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social”, de José Ángel Folguera Crespo

INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y DERECHOS FUNDAMENTALES

El artículo 96 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social establece que en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Por otro lado, en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

Esta redacción de la LRJS es prácticamente igual a la prevista en la regulación anterior, dada por el Real Decreto Legislativo 2/1995, con la única diferencia de la inclusión del acoso (en cualquiera de sus modalidades, tanto profesional como sexual o por razón de sexo u orientación sexual) y la identidad sexual entre el catálogo de causas de discriminación que pueden desencadenar la inversión de la carga de la prueba.

No obstante, en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales el artículo 181.2 LRJS establece una regla general de inversión de la carga de la prueba: «en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad».

La inversión de la carga de la prueba se establece a partir de la STC 38/1981 (despido de un candidato a elecciones de representantes), en torno a la libertad sindical y como resume la STC 29/2002, la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan las facultades organizativas y disciplinarias del empleador, sobre cuyas premisas ha venido aplicando la jurisprudencia constitucional la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo (por todas, SSTC 38/1981, 21/1992 y 136/1996).

La finalidad de la prueba indiciaria es evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria («doble plano» en otras resoluciones):

- El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (SSTC 114/1989, 21/1992, 266/1993, 180/1994 y 85/1995).
- El segundo, la traslación de la carga de la prueba (excepcionando la regla general del artículo 217 LEC, según permite el propio precepto cuando resulta de la ley).

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad sufrió se modificó por la Ley 26/2011, para su adaptación a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, que generaliza a todos los procesos jurisdiccionales la inversión de la carga de la prueba en caso de discriminación por la discapacidad: «En aquellos procesos jurisdiccionales en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de discapacidad, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta y de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad». El artículo 21 de la ley tiene a su vez una garantía de indemnización, de modo que la persona que sufra una conducta discriminatoria por razón de la incapacidad tendrá derecho a indemnización por daños y perjuicios.

ACCIDENTES DE TRABAJO

En los procesos sobre responsabilidades de cualquier clase derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales puede entrar en juego la vulneración del derecho fundamental a la vida y a la integridad física (artículo 15 CE) con sus reglas sobre la carga de la prueba; lo que unido a la cada vez mayor complejidad tecnológica de los procesos productivos que hace imposible que un trabajador aislado que haya sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tenga medios por sí solo para determinar las causas del accidente, y la jurisprudencia civil sobre inversión de la carga de la prueba por creación de previa situación de riesgo, justifican, en definitiva, la regla expresa propuesta (para evitar las numerosas interpretaciones jurisprudenciales no siempre concordantes) aunque se pudiera llegar a la misma finalidad a través de la normativa y jurisprudencia expuesta.

La redacción contenida en el texto de la LRJS responde a las conclusiones esenciales de la doctrina jurisprudencial relacionada con la protección del trabajador frente a su propia imprudencia (artículo 15.4 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), así como a la mención legal a la imprudencia derivada del ejercicio habitual del trabajo y a la confianza del trabajador, que no impide la calificación como accidente de trabajo, artículo 115.5.a) LGSS, en relación asimismo con la exclusión como accidente de trabajo de los debidos a dolo o imprudencia temeraria del accidentado [artículo 115.4.b) LGSS].

La STS 30-6-2010 (rcud 4123/2008) destaca que en orden a los riesgos derivados de la actividad laboral no son parejas las posiciones de empresario y trabajador, pues con su actividad productiva el empresario «crea» el riesgo, mientras que el trabajador, al participar en el proceso productivo, es quien lo «sufre», aparte de que el empresario organiza y controla dicho proceso, es quien ordena al trabajador la actividad a desarrollar (artículo 20 ET) y en último término está obligado a evaluar y evitar los riesgos, y a proteger al trabajador, incluso frente a sus propios descuidos e imprudencias no temerarias (artículo 15 LPRL), estableciéndose el deber genérico de «garantizar la seguridad y salud laboral» de los trabajadores (artículo 14.1 LPRL); que la deuda de seguridad es una de las obligaciones contractuales del empresario [artículos 4.2.d) y 19.1 ET, 14.2, 15.4 y 17.1 LPRL]; que la deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que, actualizado el riesgo (accidente de trabajo), para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá, incluso, de las exigencias reglamentarias; que el incumplimiento de la obligación ha de atribuirse al deudor y no al caso fortuito (aplicación analógica del artículo 1183 CC), disponiendo además el empresario de la mayor disponibilidad y facilidad probatoria tanto en lo relativo a la prueba de los hechos constitutivos (secuelas derivadas del AT) como de los impeditivos, extintivos u obstativos (artículo 217 LEC); y, finalmente, que exclusivamente «el empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se hubiere producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario (argumentando los artículos 1105 CC y 15.4 LPRL), pero en todos estos casos es al empresario a quien le corresponde acreditar la concurrencia de esa posible causa de exoneración, en tanto que él es el titular de la deuda de seguridad y habida cuenta de los términos cuasi-objetivos en que la misma está concebida legalmente»./RL

FIJADOS LOS PLAZOS PARA INGRESAR LAS DIFERENCIAS DE COTIZACIÓN POR APLICAR LAS BASES NORMALIZADAS EN EL RÉGIMEN DE LA MINERÍA DEL CARBÓN

La Resolución de 5 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, ha establecido los plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/2029/2013, de 28 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2013 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

La disposición adicional de la citada Orden ESS/2029/2013, autoriza a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social a fijar plazos especiales para el ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de las bases que se establecen en la orden mencionada, respecto de aquellas por las que se ha venido cotizando durante el ejercicio 2013.

De acuerdo con la Resolución, las diferencias de cotización podrán ser ingresadas por las empresas en los siguientes plazos:

- Hasta el 31 de marzo de 2014, las diferencias de cotización correspondientes a los meses de enero a abril de 2013, ambos inclusive.
- Hasta el 31 de mayo de 2014, las diferencias de cotización correspondientes a los meses de mayo a agosto de 2013, ambos inclusive.
- Hasta el 31 de julio de año 2014, las diferencias de cotización correspondientes a los restantes meses de 2013.

EL GOBIERNO DESTINARÁ LOS FONDOS EUROPEOS PARA EMPLEO JOVEN A LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO

Mariano Rajoy anunció en París, donde participó en la II Conferencia sobre el Fomento del Empleo Juvenil en Europa, que el Gobierno destinará, a la mayor celeridad posible, los 1.800 millones de euros de los fondos comunitarios para empleo juvenil adjudicados a España a los programas de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

Al término de la Conferencia, el presidente manifestó que el Gobierno está tratando de que los 1.800 millones de euros del presupuesto comunitario para empleo joven, que le corresponden a España y que se van a gastar entre los años 2014 y 2015, se desembolsen "a la mayor celeridad posible".

Rajoy explicó que el Ejecutivo remitirá un documento a la Unión Europea en diciembre, en el que se detallará que los fondos se gastarán "en todos los programas de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven". Entre ellos ha citado ayudas, bonificaciones a la Seguridad Social y rebajas de impuestos. Se gastarán, en definitiva, en "aquellos programas que permitan, a los jóvenes que quieran

hacerlo, emprender y a aquellas personas que quieran contratar a jóvenes, que lo hagan", ha dicho.

EL GOBIERNO ANUNCIA LA AMPLIACIÓN DEL CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES A TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

El presidente del Gobierno ha puesto de manifiesto, durante su intervención en el Foro de Emprendedores y Autónomos, el importante papel que en la labor de recuperación de la economía española está jugando el sector exterior, y ha hecho especial hincapié en los más de tres millones de autónomos que hay en España, cuyo trabajo está soportando "el andamiaje de nuestra estructura económica".

Rajoy aprovechó su presencia en este foro para anunciar que el Gobierno, con el fin de facilitar la contratación indefinida, va a ampliar a trabajadores a tiempo parcial el uso del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, una tradicional y reiterada demanda del sector.

Respecto al acceso a la financiación, Rajoy ha admitido que el sector financiero "todavía no está cumpliendo eficazmente con su función, con algunas excepciones", aunque su creciente fortaleza permite prever que el crédito fluirá en breve con normalidad. Mientras esto se produce, ha señalado que ya se ha puesto en marcha la tercera fase del Plan de Pago a Proveedores, que atenderá "otros 13.000 millones de euros de facturas ya registradas en el Ministerio de Hacienda, que se empezarán a pagar en el presente mes de noviembre, lo más tarde comenzarán los pagos a principios de diciembre".

Estas medidas y otras ya implantadas han permitido constatar, según Mariano Rajoy, un cambio cualitativo, "como es que ya en la segunda mitad de este año la economía está creciendo y no contrayéndose".

La mejora se concreta ya en el abandono de la recesión técnica tras nueve períodos consecutivos en números rojos, aunque el presidente ha alertado de que el fin de la recesión, siendo un paso importante, "no es el fin de la crisis".

TRABAJANDO PARA LOGRAR HORARIOS DE TRABAJO QUE CONCILIE VIDA PERSONAL Y LABORAL

Asepeyo, la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y la Asociación para Racionalizar los Horarios Españoles (ARHOE) han firmado un acuerdo de colaboración para estudiar y analizar los horarios actuales en diferentes ámbitos territoriales y sectores productivos.

A través de la creación de un grupo de trabajo mixto integrado por ambas entidades, el convenio establece la realización de actividades conjuntas de cooperación, formación, desarrollo de programas y proyectos específicos

para el desarrollo de una cultura empresarial con horarios de trabajo que concilien la vida personal y laboral, y reducir, así, los altos índices de absentismo laboral, implicándose en una gestión eficaz y preventiva de las contingencias profesionales y comunes. En este sentido, durante los próximos meses, se va a organizar 4 focus group con empresas afiliadas de Asepeyo, que tendrán lugar en Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao.

Asimismo, ambas entidades han acordado la elaboración del estudio "Rediseño de los horarios de trabajo como estrategia para la reducción del absentismo laboral", cuya finalidad es estudiar los horarios de trabajo como estrategia de mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores, a través de un análisis de la situación actual de las empresas españolas en esta materia, y el establecimiento de principios básicos para la elaboración de buenas prácticas en el diseño de horarios de trabajo. Este convenio, que tendrá una vigencia de 3 años, ha sido firmado por Vicente Aparicio, subdirector general de Asepeyo e Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de la Asociación para Racionalizar los Horarios Españoles (ARHOE).

LOS RECORTES EN SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADO DE MENORES Y DEPENDIENTES EXPULSAN A LAS MUJERES DEL EMPLEO

La Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO considera que la caída de la población activa femenina que recoge la EPA del tercer trimestre es consecuencia directa de la política antisocial del Gobierno. Este descenso se concentra sobre todo en las trabajadoras de 30-34 años, que se ven expulsadas de la actividad laboral por la falta de corresponsabilidad (postergación del permiso de paternidad), flexibilización de la jornada de trabajo por la reforma laboral y los recortes en los servicios públicos de cuidado de menores, personas enfermas o con discapacidad, cuyo cuidado tradicionalmente ha recaído en las mujeres.

En los nueve primeros meses de 2013, de enero a septiembre, se han tramitado 27.685 excedencias por cuidado familiar, de las cuales han sido tomadas por mujeres 25.723 (el 93%). Unos datos que dejan ver la barrera que supone para el acceso de las mujeres al empleo la falta de corresponsabilidad y de servicios de conciliación.

Además, en la EPA del 3º Trimestre del 2013 se percibe una caída en la población activa femenina, con 53,9 mil trabajadoras expulsadas del mercado laboral, respecto al trimestre anterior. Esta salida de la actividad se concentra sobre todo en las trabajadoras de 30-34 años (31,4 mil ocupadas menos que el trimestre anterior), quienes pueden tener, de alguna manera, más responsabilidades familiares de cuidado de menores en edad infantil./RL

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

NOVIEMBRE 2013



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

STS 22/07/2013, RECURSO 1380/12, extinción de contrato del trabajador al servicio de la Administración Pública. Es trabajador indefinido, no fijo de plantilla, y la extinción se produce por el cese de la actividad del Centro de Salud al que estaba adscrito. La Administración no tiene que acudir a un despido objetivo, el cese de actividad del centro en el que el actor prestaba servicios es causa suficiente para extinguir el contrato.

“ La denominada relación laboral indefinida no fija es una creación jurisprudencial que surgió a finales del año 1996 para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación de las Administraciones Públicas que, pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugna con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público -tanto funcional, como laboral- en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En términos de la *sentencia del Pleno de 20 de enero de 1998*, “el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término”, pero añade que “esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas”. De ahí que, aunque se declare contraria a Derecho la causa de temporalidad pactada, conforme al *art. 49.1.c) del ET*, y se reconozca la relación como indefinida, ésta queda sometida a una condición -la provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura-, cuyo cumplimiento determina la extinción del contrato de trabajo mediante la correspondiente denuncia del empleador público, sin que sea preciso recurrir a las modalidades de despido que contemplan los *arts. 51 y 52 del ET*.

En este sentido se pronunció *nuestra sentencia, también del Pleno de la Sala, de 27 de mayo de 2002*, reiterada por otras posteriores, entre ellas, la de 26 de junio de 2003.

En aquella sentencia se afirma que la cobertura definitiva y “mediante un procedimiento reglamentario de selección, de la plaza desempeñada en virtud del contrato temporalmente indefinido”, (pero no fijo) “hace surgir una causa de extinción del contrato”; causa que “tiene que subsumirse en las enunciadas genéricamente por el *apartado b) del citado núm. 1 del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores*”, y ello -continúa diciendo la sentencia citada- porque “desde que una sentencia judicial firme aplica a un contrato de trabajo la doctrina de *esta Sala contenida en la mencionada sentencia de 20 de enero de 1998*, está cumpliendo lo previsto en el *art. 9 del Estatuto de los Trabajadores*, a saber, declarar la nulidad parcial del contrato aparentemente temporal (...) por contraria al *art. 15 del Estatuto de los Trabajadores*”, pero “sustituye dicha cláusula por otra causa de extinción del contrato, expresamente establecida en nuestra meritada Sentencia, a saber, la ocupación de la plaza por procedimiento reglamentario, que cumpla los preceptos legales y los principios constitucionales”. Basta, pues, con la denuncia fundada en esta causa para que el contrato indefinido no fijo se extinga.

Pero esta doctrina no se limita a la causa consistente en la cobertura reglamentaria de la vacante. También ha de aplicarse a los supuestos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización y ello porque en este caso ya no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido también el supuesto de hecho que justifica esa modalidad contractual -la existencia de un puesto de trabajo que se desempeña de forma en realidad interina hasta su cobertura reglamentaria-. Estamos claramente en el caso del *art. 1117 del Código Civil* (“la condición de que ocurra algún suceso en un tiempo determinado extinguirá la obligación desde que (...) fuera ya indudable que el acontecimiento no tendrá lugar”) y en el *art. 49.1.b) del ET* (cumplimiento de la condición a que ha quedado sometido el contrato ope legis). En este sentido ya señaló *nuestra sentencia de 27 de mayo de 2002* las indudables analogías entre el contrato indefinido no fijo y el contrato de interinidad por vacante en las Admi-

nistraciones públicas cuando de forma tajante afirmó que “no puede producir preocupación jurídica equiparar la extinción de estos contratos (los indefinidos no fijos) con la de los interinos por vacante, porque la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad”, añadiendo que “donde se sitúa la diferenciación de tratamiento legal entre el interino por vacante y el indefinido temporal es durante la vigencia y desarrollo del contrato, al negar cualquier consecuencia negativa que pudiera mermar los derechos laborales, sindicales y de Seguridad Social del trabajador, por una pretendida e inexistente temporalidad”. Este criterio se reitera en las *sentencias de 20 de julio de 2007 y 19 de febrero de 2009*, en las que se afirma que “la posición de aquellos trabajadores al servicio de la Administración, cuyo contrato fue declarado indefinido (no fijo) por sentencia firme, es idéntica a la de aquellos otros que cubren una plaza con contrato de interinidad”.

Pues bien, con respecto al contrato de interinidad por vacante suscrito en el ámbito de las Administraciones públicas, la Sala ha establecido con reiteración que la extinción puede acordarse directamente “por la amortización de la plaza cubierta... sin necesidad de acudir a la vía que establece el *art. 52.c) del ET*”, y ello en atención a que “la situación de interinidad que genera - según las sentencias citadas- el contrato de trabajo con la Administración es muy peculiar, concurriendo en ella algunas circunstancias que la diferencian de la contratación celebrada por los particulares al amparo del *artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores*”. De ahí que, “aunque las partes hayan pactado que la duración del contrato queda condicionada a la provisión de las vacantes mediante la designación de trabajadores con carácter de fijos, es obvio que la vigencia de la relación está vinculada al mantenimiento de la plaza que ha de cubrirse, por lo que cuando ésta se amortiza el contrato se extingue; efecto que «responde a la propia naturaleza de la relación contractual de interinidad en cuanto referida al desempeño, con carácter de provisionalidad, de un puesto de trabajo” (*sentencia de 8 de junio de 2011, que cita las de 2 de abril y 9 de junio de 1997, 27 de marzo de 2000 y 4 de marzo de 2002, en criterio que ha reiterado la más reciente sentencia de 27 de febrero de 2013, recurso 736/12*).

En la *sentencia del Pleno de 27 de febrero de 2012* se dice que “el contrato de interinidad se extingue no solo al ocuparse la plaza por el titular, sino también por la supresión de la misma ocupada por el interino”, pues “el pacto de los contratos de interinidad en los que se conviene la prestación de servicios hasta que la plaza sea provista en propiedad, ha de entenderse sujeto a la condición subyacente de la pervivencia del puesto de trabajo”, añadiendo que esta “conclusión responde a la propia naturaleza de la relación contractual de interinidad” y que “entenderlo de otro modo llevaría a conclusiones absurdas, ya que supondría la transformación del hecho de la interinidad en una situación propia de un contrato indefinido -pues el cese del interino solo se produce por

la incorporación del titular, lo que en principio no procede al suprimirse la plaza-, o bien significaría la vinculación de la Administración a proveer una plaza que estima innecesaria, puesto que la ha suprimido. Por ello ha de entenderse que los contratos de interinidad no limitan ni eliminan las facultades de la Administración sobre modificación y supresión de puestos de trabajo, y que la supresión de la plaza es causa justa de la finalización del contrato temporal de interinidad”.

CUARTO.- Estas consideraciones son aplicables a los contratos indefinidos no fijos, pues, como ya se ha anticipado, se trata de contratos sometidos también a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y, por tanto, cuando por amortización de ésta no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue de conformidad con lo dispuesto en el *art. 49.1.b) del ET y del art. 1117 del Código Civil*, pues desde el momento en que la plaza desaparece es claro que ya no podrá realizarse su provisión reglamentaria y el contrato indefinido no fijo, que incorpora esa condición, se extingue. Y en orden a esa extinción no opera la vía del *art. 52.e) del ET*-en el supuesto de que el cese del establecimiento tuviera encaje en este precepto y no en el *art. 52.c)*-, porque, dada la naturaleza del contrato, el hecho determinante de la amortización no actúa, de forma indirecta configurando la existencia de una causa económica, presu- puestaria u organizativa para el despido, sino que opera de manera directa sobre la propia vigencia del vínculo, determinando el cumplimiento anticipado de la condición a la que aquél estaba sometido, al impedir la amortización de la plaza su cobertura reglamentaria. Es lo mismo que ocurre en el caso del contrato de interinidad por vacante. En este sentido hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones la causa económica no tiene un efecto directo de eliminación de un puesto de trabajo concreto, sino que opera creando, de una manera difusa, un efecto de reducción de la plantilla, que el empresario tiene que concretar ejercitando sus facultades de selección de los trabajadores afectados. En esta línea se inscriben actualmente las previsiones de la *disposición adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores y del art. 41 del Reglamento de regulación de empleo, aprobado por Real Decreto 1483/2012*, no aplicables al presente caso”

STS 17/09/2013, RECURSO 2398/12. Contrato de trabajo con trabajador extranjero no comunitario que carecía de permiso de trabajo. Validez del contrato de trabajo respecto de los derechos laborales del trabajador, indemnización y salarios de tramitación.

“La cuestión ya ha sido resuelta por *esta Sala en sentencia de 21 de junio de 2011 (rec. 3428/2010)* que confirma y matiza la anterior de 29 de septiembre de 2003 (*rec. 3003/2002*). Dice la primera de las sentencias: “el *art. 36.3 de la Ley Orgánica 4/2000*, en la redacción dada por la *Ley Orgánica 14/2003*, de modo similar a la regulación inmediatamente anterior (*L.O. 8/2000*), además de establecer que ha de ser el empleador el que “deberá solicitar la autorización a que se refiere el apartado 1”, prevé de modo literal

18_jurisprudencia

que la carencia de ella “por parte del empresario, sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, incluidas aquellas en materia de seguridad social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle”.

Con idéntica redacción, en lo que aquí interesa sobre los derechos del trabajador afectado, la Ley Orgánica ahora vigente (L.O. 2/2009, de 11 de diciembre) sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, dispone en su art. 36.5: “la carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles en su situación (...)”. Por tanto, es obligado concluir, siguiendo la misma doctrina que, si bien el contrato de trabajo del extranjero, sin la preceptiva autorización, está afectado de la sanción de nulidad que establece la ley (art. 7.1 ET. en relación con el art. 36.1 de la LOEX), sin embargo, la misma ley salva la sanción de nulidad proclamando su validez respecto a los derechos del trabajador afectado”

STS 17/07/2013, RECURSO 1023/12. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. La incoación de expediente de recargo por parte del INSS interrumpe la prescripción de la acción del trabajador para reclamar el recargo, manteniéndose la interrupción hasta que se entiende desestimado por silencio administrativo -135 días hábiles-, momento a partir del cual se inicia de nuevo el cómputo del plazo de prescripción.

“4. Habrá de estarse, por tanto, a la regla que fija el plazo para resolver, a la que ya nos hemos referido, si bien no para entender caducado el expediente, sino para entenderlo resuelto por silencio.

Alcanzado el plazo máximo de 135 días hábiles del art. 14.1 de la OM de 1996, desde el acuerdo de iniciación del procedimiento o desde la recepción de la solicitud de iniciación del interesado (el trabajador o sus beneficiarios), se entenderá resuelto el expediente en sentido negativo y, por consiguiente, se reiniciará el cómputo del plazo de prescripción del derecho, que había quedado interrumpido con la incoación de aquél. Todo ello sin perjuicio de que la Entidad Gestora pudiera acordar, en su caso, la ampliación del plazo con arreglo a lo que permite el art. 14.2 de la OM y los arts. 42y 49 LRJAP-PAC.

Ello no se contradice con la obligación de resolver que tenga el INSS con arreglo al propio art. 14.3 de la OM, en consonancia con el art. 44 LRJAP-PAC. Nada impide el manteni-

miento de la eficacia de la resolución expresa posterior si se mantienen las circunstancias de vigencia del derecho. Así ocurrirá si en el momento en que el INSS dicta la resolución expresa imponiendo el recargo no se ha agotado el plazo de prescripción reiniciado o si éste se ha visto interrumpido de nuevo por la reclamación del interesado, por la existencia de un procedimiento judicial o sancionador (STS de 12 de marzo de 2007 -rcud. 4099/2005-) o, incluso, por la apertura de un nuevo expediente de reconocimiento de prestaciones diferentes. Todos ellos actuarán como mecanismo de interrupción de la prescripción y, en consecuencia, ningún impedimento habría en volver a instar la fijación del recargo. Como decíamos en la STS de 18 de octubre de 2007 (rcud. 2812/2006), cuando la resolución administrativa no se dicta en plazo el interesado no pierde el derecho, pudiendo acudir a los tribunales tras entender desestimada su pretensión por silencio administrativo.

La finalidad del plazo de 135 días es permitir al trabajador reaccionar ante la falta de respuesta en un procedimiento que tiene por finalidad dotarle de una mayor protección y resarcirle por la contingencia profesional acaecida.

Lo que se indica es que el tiempo de interrupción de la prescripción no puede quedar sometido a la mera inactividad administrativa cuando la ley establece tanto el citado principio de impulso procedimental, como las consecuencias de la falta de resolución en plazo.

UNDÉCIMO .- El criterio expuesto nos ha de llevar a afirmar que en el caso presente debía de apreciarse la prescripción, como hizo la sentencia recurrida, puesto que desde la incoación del expediente administrativo en junio de 1996 no se produjo actuación de ningún tipo ni por la propia Entidad Gestora, ni por alguno de los interesados que pudiera servir para interrumpir el plazo de prescripción. De ahí que la interrupción que provocó la incoación de expediente se haya de entender producida exclusivamente hasta que pudo considerarse resuelto por silencio administrativo negativo, iniciándose en ese momento un nuevo plazo de prescripción de cinco años superado ampliamente en este caso. Por otra parte, no hay en este caso reclamación alguna del trabajador, siendo así que lo único que se acredita es que al mismo se le reconoció la prestación de incapacidad permanente total con efectos de 13 de mayo de 1996”

STS 17/09/2013, recurso 2326/12. El IMSERSO, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, es una Entidad Gestora de la Seguridad Social por lo que goza del derecho a la asistencia jurídica gratuita y, en consecuencia, no procede su condena en costas.

“El artículo 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita establece: “En los términos y con el alcance previstos en esta ley y en los tratados y convenios internacionales sobre la materia en los que España sea parte, tendrán

derecho a la asistencia jurídica gratuita... b) Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, en todo caso”.

Dicho precepto ha sido interpretado por *la Sala, entre otras, en la sentencia de 23 de marzo de 2000, recurso 276/99*, citada de contraste, en la que se contiene el siguiente razonamiento: “la conclusión a la que se debe de llegar es a la de que, de conformidad con lo previsto en el *art. 233 LPL* las costas no se le pueden imponer a una Entidad Gestora ni a quienquiera que goce del “beneficio de asistencia jurídica gratuita” por el simple criterio del vencimiento, cual hizo la sentencia que se recurre. Sí que podrán seguir imponiéndosele las costas a quien goce de ese mismo beneficio, si “obró de mala fe o con notoria temeridad” de conformidad con lo previsto a tal efecto por el *art. 97.3 de la misma Ley de Procedimiento Laboral* pero en tal caso el propio precepto exige que se haga “motivadamente”. Siendo éste el criterio que siguió la sentencia de contraste y el que procede mantener, de conformidad con resoluciones reiteradamente dictadas por *esta Sala en el mismo sentido, apreciable en SSTs de 15-2-1993, 1-7-1993, 26-10-1993, 17-4-1995, 17-5-1995, 2-2-1998, 25y 29-10-1999*, entre otras.

Ateniéndonos tan solo a las últimas sentencias citadas podemos apreciar cómo la *STS 2-2-1998 (Rec. - 1725/97)* dispone textualmente “...el mandato del *artículo 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral* excluye la condena en costas a la parte vencida a la persona que goce del beneficio de justicia gratuita. Por lo que no puede seguirse sin más la teoría del vencimiento para las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, que vean desestimado el recurso de suplicación o casación que interponen. Lo que no impide que puedan ser condenados cuando su actuación sea temeraria declaración que no procede en este supuesto...” Lo mismo se decide en la *STS 29-X-1999 (Rec. - 3071/98)* contemplando el supuesto semejante de un auxiliar de clínica reclamando el reingreso en el INSALUD, y con cita de numerosas sentencias anteriores en el mismo sentido, reitera el criterio de que “se excluye la imposición de costas a quien goce del beneficio de justicia gratuita”, beneficio que, según las citadas normas, alcanza a las entidades de la Seguridad Social; como subraya la última de las resoluciones citadas, quedan exentos los organismos gestores de la Seguridad Social, “en situaciones de normalidad procesal del pago de costas y por tanto del abono de honorarios de Letrado de la parte contraria, sin perjuicio de

que se apliquen los arts. 97.3 y 201.2 de aquella norma en los supuestos en que se aprecie por el Juzgado la existencia de mala fe o temeridad notoria”.

Por último la *STS 25-X-1999 (Rec. - 3510/1998)* contemplando supuesto semejante a los anteriores, también en relación con sentencia condenatoria de una Entidad Gestora dijo que “la mala fe o temeridad no cabe extraerlas de los razonamientos jurídicos de una sentencia a través de conjeturas, sino que ha de abordarse directa y expresamente por el juzgador que las acoge y aplica sus consecuencias, tal como exigen los *artículos 97.3 y 202.2 de la Ley de Procedimiento*”, reafirmando así la exigencia de la motivación para poder imponer las costas a quien goce del indicado beneficio”.

La ahora recurrente Instituto de Mayores y Servicios Sociales, IMSERSO, es una Entidad Gestora de la Seguridad Social. En efecto, el *artículo 57 de la Ley General de la Seguridad Social* enumera las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, entre las que se encuentra en el apartado 1 c) “El Instituto Nacional de Servicios Sociales, para la gestión de las pensiones de invalidez y de jubilación, en su modalidad no contributivas, así como de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

Dicho Instituto -IMSERSO- se transformó en Instituto de Migraciones y Servicios Sociales -IMSERSO- por Real Decreto 140/1997, de 31 de enero y, posteriormente pasó a denominarse Instituto de Mayores y Servicios Sociales -IMSERSO- de conformidad con lo establecido en la *disposición final tercera del Real Decreto 1600/04, de 4 de julio*, por lo tanto goza del derecho de asistencia jurídica gratuita, a tenor de lo establecido en el *artículo 2b) de la Ley 1/1996, de 10 de enero*.

CUARTO . - A la vista de lo anteriormente razonado, no constando acreditado, ni tan siquiera abordado en la sentencia impugnada, que el recurrente IMSERSO haya actuado con temeridad o mala fe, o haya interpuesto el recurso con propósito dilatorio, en cuyo caso procedería la imposición de costas, a tenor de lo establecido en el *artículo 235.3 LRJS*, no procede la condena en costas, a tenor del apartado 1 de dicho artículo, por gozar del derecho a la asistencia jurídica gratuita. Procede estimar el recurso formulado por el IMSERSO y casar y anular la sentencia recurrida respecto al extremo referente a las costas”./RL

Comentario Doctrina Sala Social Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social



José Vicente Buenaventura Barberá
Graduado Social - Abogado socio de
Buenaventura Nicolau Abogados

JUZGADO SOCIAL 33 DE BARCELONA SENTENCIA 45/2013 DE 17 DE SEPTIEMBRE DE 2013.

Despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo justificadas. No son computables las bajas por sucesivos episodios de migraña de corta duración. Enfermedad asimilada a la discapacidad. Nulidad de despido.

El magistrado lleva a cabo una interpretación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores a la luz de la doctrina del TJUE en concreto de la Sentencia de fecha 11-4-2013 (Caso Ring). En base a esta nueva interpretación del artículo 52.d) ET, se llega a la conclusión de que este precepto no puede dar cobertura legal a la extinción del contrato en un caso en que todas las bajas médicas que constan en la comunicación de despido, responden a una enfermedad crónica, como es la migraña, diagnosticada desde hace más de diez años, además del carácter limitante e incapacitante de esta patología unido al hecho de que la empresa tenía conocimiento de la enfermedad neurológica que padecía la trabajadora.

A la vista de lo anterior, entiende el magistrado que la extinción impugnada debe ser considerada como nula, al fundamentarse en situaciones de incapacidad temporal generadas por una enfermedad asimilada a la discapacidad (a la luz de la STJUE 11-4-2013), quedando en consecuencia fuera del ámbito de cobertura del artículo 52.d) ET, interpretado en congruencia con la prohibición de discriminación del artículo 2 de la Directiva 78/2000, entendiendo la sentencia que la actuación de la empresa comporta no sólo una vulneración del artículo 15 de la CE, sino una clara discriminación por razón de discapacidad a tenor de lo dispuesto en el artículo 2 de la Directiva 78/2000 que califica como discriminación directa todo acto desfavorable por causa de discapacidad.

T.S.J. PAÍS VASCO 4-6-2013 RECURSO 9/2013 RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN CASO DE GRUPO EMPRESA MERCANTIL.

Procedimiento de despido colectivo. Se entiende que la responsabilidad ha de ser solidaria de la empresa que despidió y de la empresa dominante del grupo, aunque estamos en presencia sólo de un grupo mercantil y no laboral. La Sala llega a esta conclusión sobre la base de los siguientes argumentos:

- a) La Directiva 1998/59/CE, de 20 de junio, prevé en su artículo 2.4 que también deberá respetar las obligaciones que en la misma se establecen “una empresa que ejerza el control” sobre quien sea la empleadora directa de las personas trabajadoras afectadas, y declara injustificado el incumplimiento de las obligaciones de información, consulta y notificación con base en el argumento de que la primera de ellas no le hubiera facilitado tal información a la segunda.
- b) La redacción del artículo 51.8 ET, en su versión dada por la Ley 3/2012, cuyo texto es muy similar al de la Directiva indicada, en el punto que acabamos de reseñar.
- c) El Real Decreto 1483/12, cuyo artículo 4.5 exige la aportación de las cuentas sociedad dominante del grupo “cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas”. Previsión que revela que la distinción jurisprudencial tradicional entre grupos de empresas mercantiles o económicos y, grupos de empresas de efectos laborales carece de virtualidad alguna en estos casos a los efectos de determinar el ámbito de análisis de la concurrencia de causa en el despido colectivo económico, pues la documentación a aportar no es sólo la de la empresa que inicia la tramitación del despido colectivo, sino también la de la sociedad dominante del grupo.
- d) La exigencia de aportación de las cuentas de la sociedad dominante revela que no tiene sentido tal obligatoriedad, si luego este análisis de la concurrencia de la causa alegada o de otras circunstancias, se limita al ámbito de la empresa que tramita el despido, empleadora directa de las personas afectadas por la decisión analizada. En efecto, todo este análisis carecería de utilidad si, decidido, por ejemplo, el no ajuste a derecho del despido colectivo por no concurrencia de la causa económica en el marco de la empresa dominante, las consecuencias de esta declaración se limitarían a la empleadora.
- e) Una respuesta distinta resultaría contraria a la lógica jurídica y social, pues la solidaridad en la condena constituye una garantía añadida para las personas trabajadoras afectadas, también desde el punto de vista de la estabilidad en

el empleo mediante la pervivencia de su relación laboral, en la interpretación que del derecho al trabajo contenido en el artículo 35 CE ha hecho el Tribunal Constitucional - SSTC 22/1981 y 192/03 -. Se trata de evitar consecuencias indeseadas y contrarias a la lógica, cual es la de que los efectos de una declaración judicial favorable a la pretensión de la parte trabajadora deviniera ineficaz incluso aunque la empresa económicamente dominante del grupo tuviera una situación saneada.

A la vista de estos argumentos y encontrándonos ante un despido colectivo con causa económica, en un supuesto de grupo de empresas mercantil o económico, las consecuencias de la declaración relativa al despido han de recaer solidariamente sobre las dos demandadas.

AUDIENCIA NACIONAL SENTENCIA DE FECHA 11 DE JULIO DE 2013. RECURSO 205/2013 (Fuente CGPJ).

Se trata del convenio colectivo de "Air Nostrum", cuya vigencia expiraba en 2006 y que se prorrogó hasta 2010. Se denunció por la empresa en septiembre de dicho año, y desde entonces la negociación no ha conseguido fructificar en un nuevo convenio. El convenio establecía expresamente que su contenido normativo permanecería vigente tras su denuncia, mientras no existiera el convenio siguiente, lo que el sindicato pretendió hacer valer como el "pacto en contrario" al que alude el art. 86.3 ET en su redacción tras la Ley 3/2012. Por tanto, a su juicio no operaría el límite anual para la Ultraactividad (que se alcanzó el 8 de julio de 2013 según la DT 4ª de la citada Ley), sino lo dispuesto por las partes en el convenio citado.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional considera que en el presente caso, las condiciones laborales de los trabajadores plasmadas en convenios colectivos mantienen su vigencia después de la reforma del mercado laboral, que estableció, para aquellos convenios que hubieran sido denunciados, una duración de un año, hasta el pasado 8 de julio.

La sentencia analiza el cambio introducido con la modificación de la Ley 3/2012 de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, en el que se estableció que los convenios colectivos denunciados antes de su entrada en vigor, el 7 de julio de 2012, tendrían, **salvo pacto en contrario**, una vigencia de un año, hasta el 8 de julio de 2013.

La Audiencia Nacional entiende que ese periodo de un año no puede aplicarse sin más de forma inflexible, sino que habría que estudiar la voluntad de ambas partes a la hora de aplicar la Ultraactividad, es decir, la vigencia de sus condiciones más allá del periodo para el que fueron pactadas, concluyendo que en el caso del SEPLA y Air Nostrum se acordó específicamente mantener el convenio hasta que hubiera uno nuevo.

"La posibilidad de limitar la Ultraactividad a un año siempre ha estado disponible para las partes, y escogieron no establecerla, por lo que mal puede decirse que no era su voluntad

desplazar el régimen de Ultraactividad anual que el legislador ahora propone de modo subsidiario".

La sentencia subraya la existencia de varios elementos que "apuntalan el reconocimiento de validez de los pactos previos". "Otra cosa es que en la práctica, dada la gran cantidad de convenio previos a la reforma el cambio normativo pierda fuerza. Pero tal consideración competía al legislador a la hora de diseñar la norma y hemos de presumir que fue sopesada".

Por todo ello, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la que cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo, da la razón al SEPLA y mantiene en vigor el III convenio colectivo en Air Nostrum hasta la aprobación de uno nuevo.

JUZGADO SOCIAL 2 TERRASSA SENTENCIA 360/2013 DE 11 DE OCTUBRE DE 2013.

Convenio Colectivo que en cuanto a su vigencia y duración establece una duración determinada sin sometimiento a prórroga alguna, tras la denuncia del mismo.

Nos encontramos, al contrario de lo analizado en el supuesto anterior, ante un convenio colectivo, que en relación a su vigencia y duración, no establece voluntad de prórroga alguna.

La sentencia, analiza varias cuestiones de vital importancia, entre ellas considera que es contraria tanto a la legislación actual (como a la pasada), así como a la consolidada jurisprudencia tanto del TC como del TS, la tesis de que el convenio colectivo como contrato introduce cláusulas al nexo contractual de las partes, lo que en determinados ámbitos doctrinales han venido a denominar "la contractualización del convenio colectivo" y que se defiende sobre la base de la pérdida de vigencia del convenio, pero no se de su contenido. Y se dice esto porque tanto en su forma de gestación como en su contenido, el convenio colectivo está sometido a la Ley jerárquicamente superior; su contenido no es fuente de condiciones más beneficiosas en la descripción clásica que las define como aquéllas que se disfrutaban más allá de los mínimos legales establecidos en la ley o en el convenio colectivo; y por último en la disponibilidad del contenido del convenio por otro posterior. La aplicación de estos criterios lleva a concluir, que no es posible defender la supervivencia de la Ultraactividad.

En segundo lugar y teniendo en cuenta el carácter dispositivo del primer y último párrafo del art. 86.3 del ET, la sentencia valora si existe "pacto en contrario" por parte de los negociadores, llegando a la respuesta negativa ante la falta de voluntad expresa en prorrogar más allá de su vigencia el convenio colectivo.

En definitiva, la empresa ante un efecto legal (fin de la Ultraactividad de un convenio colectivo) opta por hacerlo inaplicable a sus relaciones laborales, con la substitución de un régimen legal por otro en ese momento vigente (Estatuto

22_jurisprudencia

Trabajadores) a partir del día 8/7/2013, es decir, entiende perfectamente ajustado a derecho, que ante la pérdida de vigencia del convenio, sin cláusula de prórroga del mismo, se aplique directamente el Estatuto de los Trabajadores.

AUDIENCIA NACIONAL SENTENCIA DE FECHA 29 DE JULIO DE 2013. RECURSO 276/2013.

No vulnera el derecho de huelga de los trabajadores el hecho de que en un Grupo de empresas mercantiles, las empresas-clientes de la empresa que padece la huelga, acudan durante la misma a terceras empresas para cubrir las necesidades de su ciclo productivo.

En este caso, se convoca una huelga en la empresa PRESSPRINT, que es la encargada de imprimir los periódicos del Grupo PRISA: El País, CINCO DIAS, AS, etc. El 100% de PRESSPRINT pertenece a la sociedad DIARIO EL PAIS, y ambas forman parte del Grupo PRISA, que no es considerado grupo a efectos laborales, de tal manera que las distintas empresas que conforman el grupo, tienen absoluta autonomía propia. Coincidiendo con la huelga, las empresas del Grupo PRISA contratan la impresión de los periódicos a otras imprentas, realizándose la distribución de los mismos con normalidad.

Se insta demanda por parte del sindicato CCOO, por tutela de derechos fundamentales entendiendo que con este comportamiento se está vulnerando el derecho de huelga de los trabajadores.

Para resolver la cuestión, la Audiencia Nacional aplica una serie de reglas, a saber:

- a) Es, en principio, lícito que las empresas clientes, durante la huelga, contraten servicios con una empresa distinta a aquella en la que se desarrolla la huelga. Y, en este sentido, también lo es que, en los supuestos en los que no existe grupo empresarial laboral o patológico, empresas del grupo con autonomía productiva contraten con una empresa diferente a aquella con la que venían contratando durante la situación de huelga.
- b) Es posible que empresas terceras, es decir, distinta de la empresa en la que se desarrolla la huelga, lesionen el derecho fundamental de huelga cuando de forma concertada con la empresa que padece la huelga realicen maquinaciones con el fin de disminuir la eficacia de la huelga y, lógicamente, si pueden lesionar el derecho a la huelga terceras empresas, con mayor razón podrán hacerlo empresas integradas en un grupo mercantil, donde las posibilidades de realizar una conducta coordinada son mucho mayores.
- c) No obstante, a la hora de ponderar la medida o la conducta realizada por la parte empresarial, entendida en sentido amplio, debe tenerse en cuenta el principio de proporcio-

nalidad, el denominado “efecto multiplicador” y, en suma, la razonabilidad de la medida adoptada.

A la vista de las reglas anteriormente resumidas, la Audiencia Nacional, va a desestimar la demanda por los siguientes motivos:

- 1.- Nos encontramos ante un grupo empresarial, no ante un grupo laboral de los llamados patógenos, integrados por empresas con completa autonomía productiva. Siendo lícito que las empresas-clientes de la empresa que padece la huelga, aunque pertenezcan al mismo grupo mercantil, acudan durante la misma a terceras empresas para cubrir las necesidades de su ciclo productivo. Prueba de dicha autonomía es que, durante la tramitación del proceso de despido colectivo de EDICIONES EL PAIS S.L., los trabajadores convocaron la correspondiente huelga en dicha empresa, continuando la actividad en las restantes empresas que integran el grupo.
- 2.- No se aprecia que la decisión de las empresas del grupo clientes de PRESSPRINT haya dañado el derecho a la huelga de los trabajadores de esta última empresa. De hecho consta que el daño sufrido por los trabajadores - pérdida de salarios- asciende a la suma de 40.132€. Mientras que las ganancias dejadas de percibir por la empresa PRESSPRINT por el ejercicio de la huelga ascienden a 345.227,23€. Es decir, la proporción entre el daño padecido por los trabajadores y el daño padecido por la empresa es, *grosso modo*, de 1 a 8. Siendo el daño sufrido por la empresa muy superior y, por lo tanto, existiendo un “equilibrio” entre uno y otro daño.
- 3.- Lo que pretenden los trabajadores es que mediante la huelga, se paralice totalmente la actividad del grupo, lo que no parece proporcional. En efecto, el ejercicio del derecho a la huelga ha causado un daño significativo a la empresa PRESSPRINT y de no permitirse a las otras empresas clientes y pertenecientes al grupo acudir a terceros para lograr la publicación de los periódicos, ello implicaría que el grupo debería abonar los salarios a los trabajadores y demás costes de edición del Diario el País, AS y Cinco Días, sin que dichos periódicos pudieran acceder al mercado. Se produciría una total paralización del grupo por el ejercicio de la huelga en una de sus empresas, produciéndose un “efecto multiplicador”, con ruptura del principio de proporcionalidad. Lo que hace que para este caso concreto, atendidas las circunstancias descritas, la medida adoptada de acudir a terceros para lograr la publicación de los periódicos se entienda razonable./RL

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Noviembre 2013

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Dos son hoy las materias para comentar. La primera hace referencia a la comprobación de valores, cuestión traída y llevada durante bastantes años, especialmente mediante un análisis de las motivaciones; la segunda, una cuestión tan oscura como debatida: el concepto de motivo económico válido, apuntado, aunque no desarrollado, de tiempo atrás por la jurisprudencia del TJUE (sentencia Leur Bloem), y sobre el que nuestros Tribunales han tratado de poner orden y seriedad ante una amplitud de actuaciones administrativas tal vez animadas por la introducción en la LGT de la figura del conflicto en la aplicación de la norma.

1. La S 1336/13, de 1 de octubre de 2013, del TSJ de la Comunidad Valenciana, supone un cambio de rumbo en la vieja discusión sobre las comprobaciones de valores. Siendo los servicios administrativos cada vez más cuidadosos con las motivaciones, parece haberse superado la discusión sobre su contenido, que se considera

ya suficiente, habida cuenta de su carácter sucinto, al decir de la LRJPAC, 30/1992. Se pone ahora el acento en dos aspectos: primero, la naturaleza de los hechos imponible del ITPAJD, siempre individualizados y aislados; segundo, la elección por la Administración de la prueba pericial mediante peritos propios. Lo primero obliga a identificar la finca, en lugar de recurrir a estudios generales de mercado; lo segundo, a un examen personal de la misma.

2. La STS de 28 de junio de 2013, al estudiar el art. 102 de la LIS, exige a la Administración que para pronunciarse sobre el motivo económico válido o no realice un esfuerzo para determinar si la operación realizada no tuvo como objetivo único o principal el ahorro fiscal, sino que obedece a una necesidad empresarial, sea organizativa, comercial, financiera, de ahorro de costes, o del orden que sea preciso./RL

Bolsa de Trabajo

Octubre 2013



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
34/13	31/Octubre	TÉCNICO ASESORÍA	ASESORÍA Y CONSULTORÍA	20
33/13	29/Octubre	ASESOR LABORAL	ASESORAMIENTO EMPRESARIAL	53
32/13	28/Octubre	GRADUADO SOCIAL	SECTOR JUEGO	43
31/13	17/Octubre	ADJUNTO DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA FISCAL, LABORAL Y CONTABLE	36
30/13	14/Octubre	RESPONSABLE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	42



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