

# RL /106

Octubre 2015 Época V

## relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



### **Domingo Fernández Soriano**

**Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 3 de Valencia, de Ejecuciones Laborales**

**“Los Graduados Sociales están en una posición privilegiada para intentar soluciones pactadas a los conflictos y reclamaciones laborales”**

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

The background of the top half of the page is a photograph of a chef. The chef is an older man with a focused expression, looking into a large metal pot. He is holding a wooden spoon that is inside the pot. The pot is filled with a white, creamy substance, likely a sauce or soup. The lighting is bright, highlighting the textures of the metal and the food.

# Sage One Despachos

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

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



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



**Sin instalación**  
y backups gratuitos



**Integración** con  
Sage Despachos y  
Contaplus Asesorías



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

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

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

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



## 04\_entrevista

Domingo Fernández Soriano. Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 3 de Valencia, de Ejecuciones Laborales.

## 07\_reportaje

IX Jornadas Valencianas de Graduados Sociales de Valencia.

## 10\_información colegial

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

## 14\_aula técnica

- Una breve reseña sobre la nueva regulación penal de las personas jurídicas...
- La importancia de leer con detenimiento el certificado de estar al corriente de pago de cuotas de la Seguridad Social.
- El límite de 720 días de indemnización previsto en el R.D. Ley 3/2.012.

## 19\_noticias sociolaborales

## 20\_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

## 27\_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

## 27\_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:** Raía Lupión Ruiz

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

**Gerente:** Pablo Pernas Verdugo

**Coordinadora:** Mada Rivas Rausell

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

**Impresión:** www.iplgrafica.com

**Depósito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita.**

## Responsabilidad Civil Profesional



# Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



## Domingo Fernández Soriano

Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 3 de Valencia, de Ejecuciones Laborales

# “Es urgente que se acometa la implantación de los Servicios Comunes para agilizar la Administración de Justicia”

**En los últimos tiempos se ha hablado de colapso en la Justicia valenciana, ¿cuál es la situación en su Juzgado? ¿Ha notado algún cambio en los últimos tiempos?**

La grave crisis económica y social que venimos sufriendo desde hace ocho años, ha tenido su traslado en una mayor conflictividad laboral, y derivada de la misma un incremento considerable de demandas judiciales en el orden social, relativas a despidos, reclamaciones salariales, conflictos colectivos, Eres, Seguridad Social, etc.; lo que ha provocado que los juzgados de lo social estén muy por encima de los módulos establecidos para la entrada y resolución de asuntos, lo que conlleva un calendario de señalamientos para juicio en un tiempo muy alejado de lo deseable, pues hablamos de seis meses para los despidos y doce o más meses para el resto de procedimientos.

El Juzgado de lo Social nº 3 de Valencia, de Ejecuciones Laborales, en el que sirvo, es el encargado de despachar y tramitar los procedimientos de ejecución dineraria de todos aquellos títulos ejecutivos que generan el resto de juzgados de lo social, y, efectivamente, ese incremento de demandas judiciales ha provocado a la par un incremento de ejecuciones laborales, de tal manera que si la media de registro de entrada de procedi-

mientos de ejecución cada año oscilaba entre 2.500 y 3.000 expedientes, dicha cifra ha ido subiendo en los años inmediatos al inicio de la crisis, y así, en el año 2009 fueron 4.849 expedientes, en 2010 se registraron 5.488 expedientes, para alcanzar techo en el año 2011 con 6.207 expedientes.

**¿Cuáles son los asuntos más recurrentes en el Juzgado de lo Social nº3?**

Como señalaba anteriormente, al ser un juzgado especial de ejecuciones laborales, el procedimiento tipo es el de ejecución, de títulos ejecutivos con condena dineraria o acuerdos de pago de cantidades liquidas, fruto de las indemnizaciones fijadas por despidos o extinciones laborales, reclamaciones salariales o reconocimiento de derechos con contenido económico.

Por lo tanto, la función procesal que acometemos es utilizar la vía de apremio frente al ejecutado, persona física o jurídica, procediendo al embargo de saldos en cuentas bancarias, de créditos frente a terceros, de vehículos, de bienes inmuebles, etc., con objeto de obtener la cuantía despachada en concepto de principal, intereses y costas, y dar satisfacción en el menor tiempo posible al ejecutante o titular de ese derecho económico.

Por ello, el movimiento de ingresos y pagos de la cuenta de consignaciones del juzgado es muy elevado, y se procura llevar un control exhaustivo de la misma y abonar con carácter inmediato a su beneficiario aquellas cantidades de las que se pueda disponer, pues con el percibo material de su crédito el ejecutante completa con éxito su derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

Con esa labor y finalidad, el magistrado, los 26 funcionarios de plantilla y yo mismo, dedicamos nuestro esfuerzo diario formando un coordinado equipo de trabajo.

**En los periodos de mayor crudeza económica se ha hablado de mayor conflictividad en el ámbito laboral. Siguiendo esta misma lógica, un repunte económico significaría un descenso en esa conflictividad. ¿Lo comparte? ¿Ha notado, por tanto, algún cambio en los últimos tiempos?**

Posiblemente una mejora en la actividad empresarial en su conjunto pueda producir una disminución de la conflictividad laboral, y sería deseable que produjese un fuerte incremento en el empleo, pero los datos económicos que vamos conociendo no nos permiten hacer una afirmación contundente en ese sentido; aunque, los datos del juzgado nos indican que, efectivamente, a partir de 2011 ha bajado ostensiblemente el número de expedientes registrados, de tal manera que en el año 2014 estábamos en 3.755 expedientes y en el presente año estamos en un nivel similar.

**También los cambios normativos tienen una influencia capital en este sentido, ¿cuáles son los que más han afectado?**

El principal cambio normativo fue la Ley 13/2009 de reforma de la legislación procesal para la implantación de la Nueva Oficina Judicial, que atendiendo el mandato contenido en la LO 19/2003, modifica y adecua todas las leyes procesales al nuevo reparto competencial entre jueces y secretarios judiciales, teniendo estos un papel protagonista precisamente

en la ejecución, pero no se ha completado la reforma pretendida pues no se ha implantado la Oficina Judicial, excepción hecha de algunas ciudades en territorio Ministerio, y algunas experiencias piloto en alguna Comunidad Autónoma. Es imprescindible por tanto que se acometa con urgencia la implantación de los Servicios Comunes (generales, de procedimiento, y de ejecución), para agilizar la Administración de Justicia y dar una respuesta rápida al ciudadano en sus demandas y peticiones.

En materia de ejecución laboral, la Ley Concursal de 2003 ha tenido una influencia negativa ya que eliminó el derecho de ejecución separada que tenía la jurisdicción laboral, para no impedir la consecución del objeto de dicha ley, preservar y mantener las empresas en crisis, y los datos estadísticos nos indican que más del 90% de empresas en concurso son liquidadas y extinguidas.

En este mes de octubre, día 1, entra en vigor una nueva modificación de la L.O.P.J., y van ....., pues cada Gobierno acomete su reforma de la misma, en vez de producirse de una vez por todas un gran Pacto de Estado sobre la Justicia, que asiente las bases institucionales, como poder del Estado y como servicio público, y se desarrollen con normalidad y con garantía de estabilidad en el tiempo. Como novedades de esta reforma, entre otras, podemos señalar el cambio de denominación de los secretarios judiciales, que pasamos a ser Letrados de la Administración de Justicia, y la inclusión de los Graduados Social como profesionales que, al prestar la representación técnica en el ámbito social, pueden actuar como colaboradores de la Administración de Justicia.

También el 15 de octubre entrará en vigor una nueva regulación de las subastas judiciales, que pasarán a celebrarse de manera electrónica y no como acto procesal único y presencial.





## 6\_entrevista

**Siguiendo con cambios normativos, la Ley de Defensa de la Competencia obliga a Colegios, como el de Graduados Sociales, a eliminar los honorarios mínimos orientativos, para los colegiados. Sin embargo, sí es necesario mantenerlos a efectos de la Tasación en Costas. ¿No le parece contradictorio? ¿Qué opinión tiene de esta medida? ¿Dificulta esto su labor respecto a la Tasación en Costas?**

Efectivamente, la llamada "Ley Ómnibus", que ha efectuado la transposición a la normativa española de las Directivas aprobadas por el Consejo y el Parlamento Europeo, con el objetivo de reducir los obstáculos que impiden el ejercicio y el acceso a la actividad de servicios, suprime a los colegios profesionales la función relativa a la determinación de baremos orientativos de honorarios y prohíbe el establecimiento de cualquier otra recomendación de precios, salvo lo establecido en materia de tasación de costas y jura de cuentas, en que dichos colegios podrán elaborar criterios orientativos, un estilo de aranceles al respecto.

En principio, no encuentro una contradicción abierta con la nueva regulación, ya que con la prohibición de establecer baremos orientativos de honorarios se persigue un ejercicio de las profesiones colegiadas en régimen de libre competencia, y por otro lado, la posibilidad de establecer criterios a efectos de la tasación de costas tiene su motivación en que dichos colegios profesionales participan en la tramitación procesal en materia de impugnación de tasación de costas, por excesivas, según determina el art. 246.1 LEC, y por tanto, algún criterio o valoración deben incorporar en su informe, y si los mismos están regulados y publicitados, se reducen las posibles discrepancias en materia de honorarios.

Por supuesto que la ausencia de esos baremos orientativos colegiales dificulta mi labor a la hora de incorporar a la tasación de costas el importe de las minutas de los distintos profesionales del derecho que hayan intervenido en el procedimiento, pero hasta que no se confeccionen por los distintos colegios esos criterios o aranceles para las tasaciones de costas y juras de cuentas, entiendo que los baremos existentes pueden seguir siendo un referente a dichos efectos.

**¿Qué opina de la figura jurídica de la Jura de Cuentas y de su aplicación para cobrar los honorarios devengados por los Graduados Sociales, en su actuación profesional?**

La Jura de Cuentas, regulada en los arts. 34 y 35 LEC para procuradores de los tribunales y abogados, por analogía, puede y debe ser aplicada igualmente a los graduados sociales, pues también son profesionales del derecho que prestan la representación técnica en el ámbito social, y por tanto colaboradores de la Administración de Justicia, según determinan los arts. 544 y ss. L.O.P.J, en su nueva redacción.

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

Los Graduados Sociales tienen un perfil profesional distinto al de otros operadores jurídicos, dado que en ellos se aúna su

condición de expertos en asesoramiento y gestión laboral de empresas, y la de representación y defensa procesal ante los tribunales, de empresas y de trabajadores, y, por tanto, son conocedores de la situación del conflicto laboral entre empresa y trabajador en el mismo momento en que se produce, antes, por tanto, de su acceso a la vía judicial, y con posibilidad, en consecuencia, de intentar soluciones pactadas a dicho conflicto, que no avoquen a requerir la intervención de los tribunales en su modalidad clásica de demanda, celebración de juicio, y sentencia, sino acudiendo a otras vías tales como la conciliación, administrativa o judicial, o a otros sistemas de resolución extrajudicial de conflictos.

Por otra parte, entiendo y constato en mi quehacer diario que los Graduados Sociales realizan su actividad ante los Juzgados de lo Social de una manera profesional, eficaz y responsable para con sus clientes, y de absoluta colaboración con el órgano judicial durante la tramitación de los procedimientos.

**¿Y de la labor del Colegio Oficial?**

Estimo que la labor que desarrolla el Colegio de Graduados Sociales es altamente satisfactoria, tanto en el ámbito institucional, participando en representación del colectivo en distintos eventos y actos que se celebran en el mundo del derecho, como en el propio desarrollo de su finalidad como organización colegial, celebrando durante todo el año muchos cursos, conferencias, jornadas, etc. dirigidas a mantener una formación continua de y para sus colegiados, sobre las novedades legislativas que se van produciendo, así como en diversas materias como Seguridad Social, tributación y fiscal, derecho laboral, practica procesal laboral, donde colaboramos, por cierto, varios magistrados y letrados de justicia del orden social.

Igualmente, destacar y aplaudir la puesta en funcionamiento de la Oficina de Información Laboral para los ciudadanos, instalada en la Ciudad de la Justicia de Valencia./RL





Mesa inaugural

## Las IX Jornadas Valencianas de Graduados Sociales reúnen a cerca de 400 profesionales del Derecho y la Seguridad Social

Los días 24 y 25 de septiembre el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizó IX Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales que se llevaron a cabo en el Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia.

Un año más, las Jornadas contaron con el apoyo de las instituciones valencianas y numerosas empresas privadas. Así, entre los colaboradores se encontraron las Consellerías de Economía, Hacienda y Empleo y la de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas de la



Conferencia Antonio Cots

Generalitat Valenciana, las Facultades de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad de Valencia y entidades como Antea, Banco Sabadell, Banco Santander, Consecas, Ferré i Associats, Grupo Glorieta, Lefebvre El Derecho, Lex Nova Thomson Reuters, Mónitor Informática, Prodasva, Sage, Seur y Wolters Kluwer.



Conferencia Inaugural M.<sup>a</sup> Luisa Segoviano



Conferencia Isabel Moreno



## 8\_reportaje



Conferencia Carlos Alfonso

La inauguración contó con la presencia de la Consellera de Justicia, Gabriela Bravo, la vocal del Consejo General del Poder Judicial, Carmen Llombart, el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, el Presidente de la Audiencia Provincial de Valencia, Fernando de Rosa Torner, el Presidente de la Sala de lo Social del TS-



Mesa Redonda Manuel Cabrera y M.ª Luisa Salas

Tras la inauguración se llevaron a cabo las ponencias y mesas redondas programadas en las que participaron relevantes expertos, magistrados, catedráticos y Graduados Sociales. Más de 400 profesionales asistieron a las distintas conferencias celebradas a lo largo de las dos jornadas.

### PONENCIAS Y PONENTES

#### LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL

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

#### LOS GRUPOS DE EMPRESA A LA VISTA DE ÚLTIMOS CAMBIOS DOCTRINALES

Ilmo. Sr. D. **Antonio Vicente Cots Díaz**, *Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.*

#### CONTRATACIÓN LABORAL TRAS LA REFORMA, JURISPRUDENCIA

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

#### NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS TRAS LAS ÚLTIMAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO Y CONSTITUCIONAL

Sr. D. **Carlos L. Alfonso Mellado**, *Catedrático de Derecho del*



Conferencia Ángel Blasco

JCV, Francisco José Pérez Navarro, el Delegado Especial de la AEAT de la Comunidad Valenciana, Manuel Javier Cabrera, el Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Eusebio Ortiz y la Vicepresidenta 1ª del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Carmen Pleite.



Conferencia Rosa M.ª Virolés



Salón de Actos de la Ciudad de Justicia





Conferencia Gemma Fabregat

*Trabajo y de la Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.*

**LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR, INAPLICACIÓN DE CONVENIOS Y ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN (CONVENIO DE EMPRESA Y SECTORIAL)**

Ilmo. Sr. D. **Ángel Blasco Pellicer**, *Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo.*

**EL DESPIDO COLECTIVO Y EL TRIBUNAL SUPREMO**

Excm. Sra. D<sup>a</sup>. **Rosa M<sup>a</sup>. Virolés Piñol**, *Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.*

**RETRIBUCIÓN Y ENCUADRAMIENTO DE SOCIOS Y ADMINISTRADORES**

Ilmo. Sr. D. **Manuel J. Cabrera Pardo**, *Delegado Especial de la AEAT de la Comunidad Valenciana.*



Sorteo de Colaboradores



Conferencia Antonio Sempere

Sra. D<sup>a</sup>. **M<sup>a</sup>. Luisa Salas Martí**, *Subdirectora Provincial de Gestión Descentralizada de la Tesorería General de la Seguridad Social.*

**NUevas TECNOLOGÍAS COMO MEDIDA DE CONTROL DEL TRABAJADOR**

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

**LAS 100 SENTENCIAS MÁS ACTUALES DEL TRIBUNAL SUPREMO**

Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro**, *Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo y Catedrático del Derecho del Trabajo y IV del Tribunal Supremo y Catedrático del Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.*



Mesa de Clausura

En el Acto de Clausura, participaron Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Antonio V. Sempere Navarro, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo y Catedrático del Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, Ernest Cano Cano, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia, Àngels García Vidal, Directora General de Justicia de la Conselleria de Justicia y José Molina Sarió, Vicepresidente 2º del del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia./RL

## Noviembre

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

6 de Noviembre

De 9 a 11 h.

Colegiados: 30€ (Incluye desayuno)

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

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



### JORN. TÉCNICA EL NUEVO MARCO REGULADOR DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SUS RESPONSABILIDADES

17 de Noviembre de 2015

De 16'30 a 19'00 h.

20€ colegiados

Salón de Actos del Colegio (C/ Grabador Esteve, 4 – 1ª)

**Dr. D. Jorge Sánchez-Tarazaga Marcelino**, Doctor en Derecho. Abogado y Profesor de Derecho Mercantil en la UCV

**Dr. D. Francisco de Asís Silla Sanchis**, Magistrado y Profesor de Derecho Penal en la UCV  
**D. Alberto Ruiz Tomás**, Abogado "Estudio Jurídico Ruiz y Sánchez"



### 2º SEM. PRÁCTICO IMPUESTO DE SOCIEDADES Y CONTABILIDAD - CIERRE 2015

23 y 30 de Noviembre de 2015

De 16'30 a 19'30 h.

35€ colegiados

Salón de Actos del Colegio.

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



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

9 de Noviembre de 2015

De 16'30 a 19'30 h.

5€ colegiados

Salón de Actos del Colegio.

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



### JORN. NUEVA UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y NOVEDADES LEY 30/2015

20 de Noviembre de 2015

De 9'30 a 12'00 h.

20€ colegiados

Salón de Actos del Colegio (C/ Grabador Esteve, 4 – 1ª)

**D. Juan José Camino Frías**, Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo de Valencia.

**D. Pascual Camps Ferrer**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social

**D. David Palau Vaquer**, Gerente de Consecas.



### Curso NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (Aplicación Informática Sage)

19, 23, 30 de Noviembre, 2, 9 y 14 de Diciembre (4 h. de Aplicación Informática)

De 16 a 20 h. (20 horas)

120€ colegiados y estudiantes / 200€ no colegiados

Aulario del Colegio // 1 clase informática en Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8 – 5º piso)

**Dª. Ana Parreño Patón**, Graduado Social y Licenciada en Ciencias del Trabajo.



## Diciembre

### JORN. PRÁCTICA TRIBUTACIÓN DE SOCIEDADES CIVILES Y COMUNIDADES DE BIENES

2 de Diciembre de 2015

De 16'30 a 19'30 h.

20€ colegiados

Salón de Actos del Csif. Gibraltar, 11 - Valencia

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



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

11 de Diciembre

De 9 a 11 h.

Colegiados: 30€ (Incluye desayuno)

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

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



Próximamente actividades formativas





# Actos Institucionales 2015

## 27 de Noviembre de 2015

El próximo día 27 de noviembre de 2015, 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, entrega Mención Honorífica de Platino, a los Graduados Sociales por los 50 años de colegiación ininterrumpida.

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

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

Se clausurarán con la ya tradicional Cena de Hermandad, que anualmente celebramos y la entrega de **Premios Æquitas** 16ª Edición.

## Programa

**19.00 horas.** Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia.- Avda. del Profesor López Piñeiro, nº 14 - Valencia.

- Entrega a los mejores expedientes Académicos del Grado en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia.
- Solemne Acto de Jura Profesional de los nuevos colegiados que han causado alta como Ejercientes durante el presente año.
- Entrega de Menciones Honoríficas de Plata a los compañeros que cumplen 15 años de colegiación ininterrumpida.
- Entrega de la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro, por los 20 años de colegiación.
- Entrega de Menciones Honoríficas de Oro a los compañeros que cumplen 25 años de colegiación ininterrumpida.
- Entrega de Mención Honorífica de Platino al compañero que cumple 50 años de colegiación ininterrumpida.

## Cena de Hermandad

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

- Entrega de los Premios Æquitas 2015

**FIESTA, SORTEO Y ENTREGA DE REGALOS.**



**Grupo  
Glorieta**  
900 150 964

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

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

# CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL PORTAL COGRASOVA

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

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

### PREGUNTA 1

#### CONSECUENCIAS RESCISIÓN CONTRATO TEMPORAL FOMENTO EMPLEO DISCAPACITADOS

Si se rescinde un contrato temporal de fomento de la contratación de personal discapacitado por causas objetivas antes de la finalización estipulada en contrato (mínimo 1 año), habría que efectuar la devolución de las cuantías bonificadas por finalizar el contrato antes del tiempo establecido en el mismo?.

### RESPUESTA 1

Entendemos que sí, pues el contrato no se ha ajustado a las exigencias legales (duración mínima) y por tanto conforme al art. 9 de la Ley 43/2006, se disfrutó de bonificaciones sin reunir los requisitos exigibles, procediendo en consecuencia el reintegro de las mismas. El art. 8 de la misma ley solo salva la baja voluntaria del trabajador si se contrata otro inmediatamente, pero no otros supuestos.

### PREGUNTA 2

#### CONTRATO PERSONAL INVESTIGADOR

En el RD 475/2014 de 13 junio cuando se refiere a los contratos de personal investigador no tengo claro si una persona que es administradora de una empresa puede tener un contrato i+d+i en otra empresa .

También quería saber si era necesario tener titulación académica, porque como dice que se incluyen los grupos de cotización del 1 al 4 y resulta

que el 4 de ayudante no titulados yo entiendo que no hace falta titulación pero no estoy segura

### RESPUESTA 2

Efectivamente cualquier persona que cotice por los grupos 1 a 4 aunque no tenga titulación puede implicar el disfrute de esas bonificaciones, siempre que se cumplen los requisitos de la empresa y de la actividad.

Por otro lado la bonificación se concede por la actividad en una empresa y por ello, no observamos ni encontramos en la norma, que suponga obstáculo alguno el que la persona realice otra actividad en otra empresa no vinculada a aquella en la que realiza las actividades como personal investigador.

### PREGUNTA 3

#### SUBROGACIÓN

Tengo una empresa que se dedica a la limpieza mayoritariamente y ofrece servicios de conserjería. En una comunidad tiene contratado un servicio conjunto de ambos y ahora la comunidad ha decidido cambiar de empresa. Mi pregunta es, como nos regimos por convenio de limpieza la empresa entrante estaría obligada a subrogarse en todos los trabajadores aunque hayan firmado alguno de ellos bajas voluntarias?

Otra cuestión es que si yo tengo una reclamación por cantidad de uno de ellos y mi empresa esta inactiva a punto de disolverse, esa deuda pasaría a la empresa sucesora o por res-

ponsabilidad subsidiaria a la Comunidad de propietarios?

### RESPUESTA 3

La subrogación exige que los contratos estén en vigor, por ello los que hayan firmado bajas voluntarias anteriores a la subrogación no entrarían en la misma.

Habría que analizar si son realmente bajas voluntarias.

En todo caso además la subrogación exige cumplir todos los requisitos del convenio (art. 31) y entre ellos, por cierto, está liquidar todos los salarios pendientes; por ello no parece haber subrogación en los mismos, salvo que como empresario principal la comunidad pudiera tener responsabilidad solidaria.

### PREGUNTA 4

#### RETRIBUIR SOLO CON COMISIONES

Mi pregunta es la siguiente; ¿es posible retribuir a un empleado solamente con comisiones sobre ventas? Es decir, podría evitarse un salario base fijo y pagar solamente un porcentaje sobre sus resultados?

### RESPUESTA 4

Sí y no; es posible pactar un pago a comisión, pero el mismo no puede resultar nunca inferior al salario fijado en el convenio para la unidad de tiempo correspondiente (día o mes). Si no se llegase a cubrir con la comisión habría que pagarlo igualmente y desde luego a seguridad social hay que cotizar por ese importe.



## Jornada Informativa

### GESTIÓN ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO



El pasado 16 de septiembre el Colegio organizó una jornada informativa sobre la gestión de los Graduados Sociales ante la Dirección General de Tráfico.

Como ponentes actuaron la Subjefa Provincial de la Dirección General de Tráfico, Pilar Fúnez Asensio y Vicente Montesinos, Jefe de la Oficina Administrativa.

La jornada, que se celebró en la Sala de la Cultura de Cajamar, contó con la colaboración del Grupo Glorieta y fue inaugurada por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

### DOCTRINA DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL, AL DÍA



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 17 de septiembre una jornada para abordar la última doctrina y jurisprudencia de los Juzgados y Tribunales en el Orden Jurisdiccional Social.

Como ponentes participaron Miguel Ángel Beltrán Aleu, Magistrado Coordinador del Juzgado de lo Social número 1 de Valencia, José Ramón Hernández Dols, Magistrado del Juzgado de lo Social número 12 de Valencia y Sagrario Plaza Golvano, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 15 de Valencia.

La jornada, organizada por el Colegio, contó con la colaboración del Grupo Glorieta y fue inaugurada por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

Colegiado ejerciente de la promoción de 1962/65, desea contactar con compañeros de esta promoción para celebrarlo con una cena y recordar viejos tiempos.

Los interesados ruego comuniquen su nombre y teléfono a [colegio@cograsova.es](mailto:colegio@cograsova.es)

## Desayuno de trabajo

### TIEMPO PARCIAL, TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y PERIÓDICOS



El Colegio con la colaboración del Grupo Glorieta y el Banco Santander, organizó el pasado 18 de septiembre el quinto desayuno de trabajo de 2015. En esta ocasión la Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana Isabel Moreno de Viana-Cárdenas analizó las últimas novedades sobre "Tiempo parcial, trabajadores fijos discontinuos y periódicos".

El desayuno se celebró en la sede del Banco Santander y fue inaugurado por José Molina, Vicepresidente 2º del Colegio.

## Curso práctico

### REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICAL



Los días 18 y 25 de septiembre y 2 y 16 de octubre el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se realizó un curso práctico sobre representación colectiva y sindical organizado por el Colegio con la colaboración del Grupo Glorieta.

El curso contó como ponente con Andrés González Fernández, Graduado Social, abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales, entre otros profesionales.

La inauguración corrió a cargo de Rubén Molina, Vocal de la Junta de Gobierno.

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

Concepto Despacho Jurídico. Por apertura de oficina en Torrent busca graduado social para compartir espacio y sinergias. Despacho muy céntrico con todos los servicios. Interesados llamar al **960 065 406**. [www.conceptolegis.com](http://www.conceptolegis.com)



**D. Jorge Sánchez-Tarazaga y M.**

Letrado ICAV, doctor en Derecho, abogado y profesor de Derecho mercantil en la Universitat Catòlica de Valencia



**D. Alberto Ruiz Tomás**

Abogado, MBA por el Instituto de Empresa, doctorando en la UCV, ex fiscal y ex juez sustituto. Profesor colaborador en la UCV en formación de postgrado.

# UNA BREVE RESEÑA SOBRE LA NUEVA REGULACIÓN PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS PRODUCIDA POR LA LEY ORGÁNICA 1/2015, DE 30 DE MARZO: VENTANA A LA EXENCIÓN O ATENUACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD, PARTICULARMENTE DEL «REPRESENTANTE LEGAL, ADMINISTRADOR DE HECHO O DE DERECHO»

Quien desarrolla la compleja tarea de asesorar a una persona jurídica, ya sea asociación, fundación, cooperativa o, más frecuente, sociedades, se encuentra con la difícil cuestión, que le asalta como la marea en virtud de los impulsos producidos por los acontecimientos del cliente, de tratar de tranquilizar al interlocutor, normalmente un cargo o directivo, ante las eventuales consecuencias que se pueden derivar tanto a la persona jurídica como a sus órganos ejecutivos por determinados hechos que le consultan. Los frentes son múltiples, y así la Seguridad Social o la TGSS extiende en determinados supuestos la responsabilidad por deudas sociales a los administradores de las sociedades, como así como consecuencia de determinados parámetros contemplados en el Derecho mercantil. Pero hay un frente que con más facilidad se descuida, y sin embargo alcanza consecuencias mucho más gravosas, si cabe, que es el Derecho penal.

En el ámbito laboral / criminal, que no agota todos los posibles, sin duda podemos con facilidad pensar en los delitos del art. 311 y ss. del Código Penal, (CP en adelante). Estos, cuando sean atribuidos a personas jurídicas, implicarán que se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 CP, lo que puede suponer además de multas, la inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, la intervención judicial de la administración, e incluso la suspensión de actividades, la clausura de locales y establecimientos o la disolución judicial.

Pero es que, además, art. 116.3 CP, extiende la responsabilidad penal de la persona jurídica a su responsabilidad civil en los términos establecidos en el art. 110 del propio CP de forma solidaria con las personas físicas que fueren condenadas por los mismos hechos.

Ahora bien, centrando la cuestión desde la posición del asesor, la idea motriz que nos debe guiar para hacer entender a nuestro cliente cuál ha de ser el objeto de su preocupación, es que la persona jurídica sólo responde cuando en ella se dé un defecto de organización propio que haya favorecido o incentivado la comisión del delito.

Sobre la base de esta premisa, las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos:

- a) En nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- b) En el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

De la primera atribución subjetiva, quiero poner el foco en aquellos que están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica, con lo que claramente se extiende la responsabilidad a los altos directivos. Pero es que, donde podemos destacar un mayor grado de incertidumbre por la multiplicación de frentes posibles de control, es en el segundo criterio de atribución subjetiva que extiende la responsabilidad vicaria por las actuaciones de los dependientes.

Sobre este segundo criterio, hay que tener en cuenta que la referencia al sometimiento a la autoridad incluye desde luego las relaciones laborales tipo, en las que el trabajador tiene el deber



de cumplir las órdenes del empresario (ET art.5.c), lo que implica también cuando se trata de un trabajador de una empresa de trabajo temporal que presta sus servicios en una empresa usuaria (L 14/1994 art.15).

En Derecho penal existe un entendimiento flexible de la noción de trabajador, según el cual es trabajador la persona que presta servicios a favor de otra con independencia del carácter ilícito del objeto o la causa del contrato de trabajo (contrato esclavo, menores de edad laboral), o de la regulación aplicable (incluye servicios sometidos al Derecho administrativo y contratos de arrendamiento de servicios). En todos estos supuestos se dará una relación de efectivo sometimiento a la autoridad de los administradores de derecho o hecho, de modo que también han de quedar incluidos entre los sujetos cuya actuación puede dar lugar a la responsabilidad de la persona jurídica.

Ahora bien, no podemos poner el acento solo en el fuego sino en las posibilidades de apagarlo, que es lo que se pide a todo consultor empresarial. Así, y continuando con el segundo gran aspecto que de esta reforma del CP merece destacarse, ésta abre una ventana a través de la introducción de supuestos de exclusión de la responsabilidad penal de la persona jurídica. Recordemos, como decíamos, que el leit motiv es que la persona jurídica sólo responde cuando en ella se dé un defecto de organización propio que haya favorecido o incentivado la comisión del delito, por lo que se prevé que ésta quede exenta si se cumplen las siguientes condiciones:

- Que el órgano de administración haya adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;
- Que la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado haya sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica. Cuando se trate de una persona jurídica de pequeña dimensión, por estar autorizada a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, estas funciones de supervisión podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración;
- Que los autores individuales hayan cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención; y
- Que no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano supervisor del modelo de prevención al que se refiere la segunda condición.

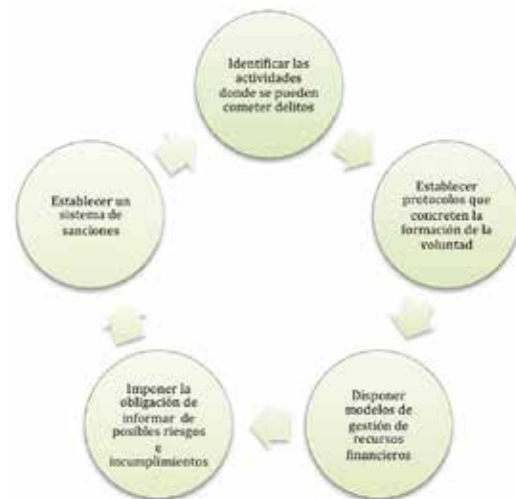
Si las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

Este modelo de organización y gestión de prevención de delitos que ha de adoptarse eficientemente debe, para ser válido y efi-

caz tanto en su objetivo inmediato y primordial, evitar el delito, como en el mediato, que es poder acreditar ante el juez de instrucción que se hizo todo lo posible para que no se produjese, cumplir los siguientes requisitos:

- 1º Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- 2º Establecer los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
- 3º Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- 4º Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- 5º Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- 6º Realizar una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

El esquema seguiría un modelo como el siguiente:



La complejidad y profesionalidad que se exige y las consecuencias que de la adopción del modelo se derivan aconsejan que la mejor opción, sin duda, es buscar a una entidad que se encargue de implementar el sistema con el cliente, de forma que el asesor no especializado conozca el proceso pero no se haga directamente responsables de él. Con todo, decida el asesor laboral ofrecerlo en el despacho o prefiera prestarlo a través de alguien de confianza, lo cierto es que hay que darlo a conocer y, a ser posible, ser capaz de ofrecer al cliente final susceptible de imputación penal una solución. Es mucho lo que se juegan los responsables de las personas jurídicas que asistimos./RL

# LA IMPORTANCIA DE LEER CON DETENIMIENTO EL CERTIFICADO DE ESTAR AL CORRIENTE DE PAGO DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo elaborado por Raquel Presa García-López y publicado en Aranzadi Checkpoint Laboral

La doctrina sentada en la Sentencia del Tribunal Supremo (TS) de 21 de julio de 2015 (rcud 3561/2015) podría ser resumida de una forma muy simple: los certificados de estar al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social dicen lo que dicen y no lo que los interesados quieren que digan. Es necesario leer con detenimiento el contenido del certificado. Es importante leer todos sus extremos, desde la primera palabra hasta la última. Y no desaprovecha la Sala la oportunidad para lanzar una crítica explícita a los certificados expedidos por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en ocasiones como la del supuesto de hecho planteado.

## Antecedentes

El supuesto de hecho sobre el que versa la sentencia que nos ocupa parte de la existencia de una sucesión empresarial en virtud de contrato de fecha 1 de julio de 2010, sucesión que no es discutida por las partes.

Producida dicha sucesión, la TGSS dictó con fecha 27 de octubre de 2011 resolución declarando la responsabilidad solidaria de la empresa sucesora por las deudas a la Seguridad Social de la empresa sucedida, debidas al impago de cotizaciones correspondientes a los trabajadores que en la misma prestaban servicios. La empresa sucesora, que recurrió en alzada, aportó tres certificaciones expedidas a instancia de la empresa sucedida por la propia TGSS con fechas 1 de julio, 2 de agosto y 27 de septiembre de 2010, sosteniendo que de las mismas se desprende que la empresa sucedida no tenía deudas pendientes. Los certificados indicaban, literalmente, lo siguiente:

«De los antecedentes obrantes en esta Tesorería General se CERTIFICA que:

No tiene pendiente de ingreso ninguna reclamación por deudas ya vencidas con la Seguridad Social.

Y para que conste, a petición del interesado, se expide la siguiente certificación que no originará derechos ni expectativas de derechos a favor del solicitante o de terceros, ni podrá ser invocada a efectos de interrupción o paralización de plazos de caducidad o prescripción, no servirá de medio de notificación de los expedientes a que se pudiera hacer referencia, no afectando a lo que pudiere resultar de actuaciones posteriores de comprobación o investigación al respecto.»

Mediante resolución de 2 de marzo de 2012 la Dirección Provincial de la TGSS de las Islas Baleares confirmó en alzada la resolu-

ción de derivación de responsabilidad solidaria. Contra la misma presentó la empresa sucesora recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de las Islas Baleares, alegando que, a la luz de los tres certificados negativos de deuda, debe quedar indemne de las deudas anteriores a la sucesión de conformidad con lo previsto en el artículo 127.2 LGSS.

El TSJ de las Islas Baleares desestimó el recurso contencioso-administrativo formulado contra la resolución de la TGSS desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra la resolución de 27 de octubre de 2011 de derivación de responsabilidad respecto de deudas de la empresa sucedida anteriores a la sucesión empresarial y dimanantes del impago de cotizaciones sociales.

## Consideraciones a la STS de 21 de julio de 2015

La cuestión debatida no es otra que la responsabilidad solidaria por deudas a la Seguridad Social por cotizaciones, en un supuesto de sucesión empresarial en el que la empresa sucedida (que no la sucesora) solicitó y obtuvo de la TGSS la expedición de un certificado relativo a deudas por cotizaciones.

Los interrogantes planteados, a los que aparentemente es necesario proporcionar respuesta a través de la sentencia dictada en casación, son los siguientes:

En caso de sucesión empresarial ¿no es posible en ningún caso la exención de responsabilidad solidaria por deudas establecida en el artículo 104.1 LGSS, como establece la sentencia del TSJ de Baleares?, o por el contrario ¿es admisible que la remisión del artículo 104.1 LGSS al artículo 127.2 LGSS alcance también a la exoneración de responsabilidad a través del certificado negativo de deudas expedido por la TGSS, como pretende la recurrente? Y si éste fuera el caso, habida cuenta que la regulación de dicho certificado no cuenta con desarrollo reglamentario<sup>1</sup> ¿existe algún precepto que, por analogía pudiera ser aplicable? ¿es este precepto el artículo 42.1 ET, como entiende el TSJ de Barcelona?

Pues bien: ninguno de estos interrogantes es despejado en la sentencia dictada en casación.

La solución aplicada por el TS para dirimir la cuestión es mucho más sencilla: acudir al propio certificado expedido por la TGSS y... leerlo detenidamente. Recordemos el tenor de dicho certificado. Su primera parte indicaba:

«De los antecedentes obrantes en esta Tesorería General se CERTIFICA que:

<sup>1</sup> Como se ha indicado anteriormente, si bien el último párrafo del artículo 127.2 LGSS establece: «Reglamentariamente se regulará la expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes.» ,dicho desarrollo reglamentario no se ha llevado a cabo.

No tiene pendiente de ingreso ninguna reclamación por deudas ya vencidas con la Seguridad Social.»

El certificado no indica que la empresa sucedida no tenga deudas pendientes con la Seguridad Social. Lo que dice es que no hay pendiente de ingreso ninguna reclamación por deudas ya vencidas. Pero ello no excluye la existencia de deudas ya vencidas que, por la razón que fuere, no hayan sido aún reclamadas. De hecho, este certificado resultó coherente con la situación que se verificó en la práctica: la empresa sucedida gozaba de un aplazamiento del pago de las deudas por cotizaciones que tenía pendientes. Luego las deudas existían y el certificado decía la verdad.

Y ahora vayamos con lo que, de forma ilustrativa y salvando las distancias, podemos llamar la «letra pequeña» del certificado. Al igual que la «letra pequeña» de los contratos puede pasar desapercibida a pesar de conllevar trascendentes consecuencias para las partes firmantes, también pueden pasar desapercibidas las consecuencias de las menciones «tipo» que con carácter informativo se incluyen en este tipo de certificados. Concretamente, en el supuesto de hecho que nos ocupa, la última parte del certificado rezaba:

«Y para que conste, a petición del interesado, se expide la siguiente certificación que no originará derechos ni expectativas de derechos a favor del solicitante o de terceros, ni podrá ser invocada a efectos de interrupción o paralización de plazos de caducidad o prescripción, no servirá de medio de notificación de los

expedientes a que se pudiera hacer referencia, no afectando a lo que pudiere resultar de actuaciones posteriores de comprobación o investigación al respecto.»

Esto es, el propio certificado advierte expresamente que no puede ser utilizado para exonerar de responsabilidad alguna, que no puede ser invocado para eludir ninguna obligación existente. En palabras del TS: «Quien lee dichos certificados sabe a qué atenerse». Es por ello por lo que no puede decirse que vulnere los principios de seguridad jurídica y confianza legítima, como también había alegado la empresa recurrente<sup>2</sup>.

Expuesto lo que antecede, la Sala elude en la sentencia pronunciarse sobre el significado y alcance de la remisión que el artículo 104.1 LGSS hace al artículo 127.2 LGSS.

### Conclusión

La STS de 21 de julio 2015 no se pronuncia sobre aspectos relevantes relativos al alcance de la responsabilidad solidaria por cotizaciones sociales en caso de sucesión empresarial y la posibilidad de eludir dicha responsabilidad mediante el certificado negativo de deudas.

Pero tiene una importancia práctica innegable: poner de manifiesto la necesidad de leer detenidamente los certificados de deudas expedidos por la TGSS, desde la primera hasta la última de sus palabras, con el fin de interpretar correctamente tanto su contenido como el alcance de su eficacia./RL

2 A pesar de todo el TS no se resiste a criticar el tenor de estos certificados cuando indica «No deja de ser llamativo que, bajo el nombre de “certificado”, la Administración emita documentos que explícitamente advierten de que no dan fe de los datos en ellos reflejados».

## Tus notificaciones, con plena Garantía Jurídica.

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









[seur.com](http://seur.com)

### Seguro - Fácil - Económico

Con SEUR Burofax podrás enviar tus notificaciones certificadas a través de [seur.com](http://seur.com) con plena garantía jurídica.

¡Descúbrelo!





¿Hasta dónde quieres llegar?

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



# EL LÍMITE DE 720 DÍAS DE INDEMNIZACIÓN PREVISTO EN EL R.D. LEY 3/2.012



**Andrés González Fernández**

Abogado Y Graduado Social

Socio-Consultor AG&AG Auditores y Consultores Laborales

Director Escuela Superior de Estudios Laborales

La redacción de la disposición transitoria 5.2 del R.D.L. 3/2012 en relación a los trabajadores contratados con anterioridad al 12/2/2012, establece la cuantía de la indemnización por despido improcedente en 45 días por año de servicio hasta el citado día y a razón de 33 días por año a partir del 13/02/2012, con un máximo de 24 mensualidades, salvo que el cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12/02/2012 resulte un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo sin que pueda exceder de 42 mensualidades.

Esta redacción ha resultado polémica y en ocasiones divergente en su aplicación, lo que ha dado lugar a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª de fecha 29/09/2014, recurso 3.065/2013, dictada en recurso para unificación de la doctrina, la cual ha venido a señalar que en los casos de despido improcedente si el número de días derivado de la antigüedad del trabajador arroja una cuantía superior a 720 días, nada impide acceder al límite de 42 mensualidades y computar el periodo posterior al 12/02/2012 a efectos indemnizatorios; naturalmente hasta alcanzar, en su caso, 42 mensualidades.

Así a la trabajadora con antigüedad del 18/03/1980 despedi-

da el 18/10/2012, debe computársele la indemnización hasta el 12/02/2012 a razón de 45 días, lo que alcanza la cifra de 1.399 días, que al superar 1.260 días que como tope final se establece, permite establecer la indemnización final en el importe resultante de aplicar el salario diario a tal número de días.

Por su parte, a la trabajadora con antigüedad del 3/10/1989 y fecha de despido el 18/10/2012, se le deben computar desde el 3/10/1989 hasta el 12/02/2012 un número de días igual a 1.008 a los que hay que sumar los derivados del periodo 12/02/2012 a 18/10/2012 en número de 22 días, lo que resulta un número de días de indemnización total de 1.030 días, inferior a los 1.260 días de tope absoluto.

En ambos casos superando el tope de 720 días previsto en el R.D.L. 3/2012.

Esta sentencia, muy criticada en el ámbito empresarial, supone la doctrina jurídica de aplicación en estos casos, a falta de otra que la corrija, si esto sucede.

Salvo otro criterio más ajustado en derecho./RL

# OFERTA ESPECIAL



Excmo. Colegio Oficial  
Graduados Sociales Valencia

<b>RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCIR</b> Tasas de Tráfico incluidas + gestión en el acto	<b>55 €</b>
<b>CERTIFICADO MÉDICO PARA EL EXAMEN TEÓRICO DE CUALQUIER PERMISO</b>	<b>25 €</b> + 8 fotos gratis
<b>OTROS CERTIFICADOS MÉDICOS</b> <small>Conductores, Armas, Seguridad, Patrón de Barco, Grúas, Animales Peligrosos, Pirotecnia, Deportes, Oposiciones, Matriculadas, Certificados Ordinarios...</small>	<b>25% DTO.</b>

**Presentar el Carnet de Colegiado - Oferta extensible a familiares**  
\* Oferta no acumulable con otras promociones

**AMPLIOS HORARIOS:**  
de 9:00 a 13:30  
de 16:00 a 19:30  
(sábados de 10:00 a 13:00)



**IPMT**  
Instituto de Psicología  
y Medicina de Tráfico  
Centro Oficial V-0097

C/ Gascó Oliag, 8 - Piso 1º 46010 VALENCIA  
(Frente Aulario / Fac. Fisioterapia)  
**96 3623278**  
[www.ipmt.es](http://www.ipmt.es) / [ipmt@ipmt.es](mailto:ipmt@ipmt.es)

## LOS AUTÓNOMOS SE JUBILAN CADA VEZ MÁS TARDE

Los autónomos cada vez tardan más en jubilarse. Entre los motivos que explican este retraso se encuentra la situación de crisis que vive el país y las bajas rentas, lo que parece obligarles a mantener la actividad. La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) alerta sobre las diferencias en la cuantía de las pensiones de los diferentes regímenes de la Seguridad Social. Los trabajadores por cuenta propia están cobrando de media al mes unos 621,63 euros, cuando los del Régimen General alcanzan los 985,10 euros. La diferencia entre uno y otro asciende hasta los 363,47 euros. Con el paso de los años esta brecha va aumentando. Hace dos años la diferencia entre un pensionista autónomo y uno del Régimen General era de 348 euros, pasando a ser de 355,03 euros el pasado ejercicio.

La UPTA insiste en que se trata de un "colectivo que sigue cotizando por debajo de sus ingresos reales", por lo que pide que se cotice en función de sus ingresos reales para que no se incrementen las diferencias con el paso del tiempo. Para ello, entiende que es importante que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social incentive y promueva los beneficios y mejore las cotizaciones de los autónomos. Además, ha solicitado a las administraciones que se valore la posibilidad de implantar el sistema de cotización a tiempo parcial para los autónomos que tienen trabajos no habituales.

## EL TS AVALA QUE EL CONVENIO OBLIGUE A LOS EMPLEADOS DE GASOLINERAS A DENUNCIAR A LOS CLIENTES QUE SE MARCHAN SIN PAGAR

El Tribunal Supremo ha desestimado la demanda de conflicto colectivo planteada por el Sindicato de Trabajadores de Repsol solicitando que se declarara contraria al convenio colectivo de estaciones de servicio la obligación de los encargados de estaciones de servicio de denunciar en comisaría los casos en los que el cliente se marcha sin abonar el combustible.

La Sala de lo Social concluye que esta práctica no es contraria a Derecho y que la empresa puede imponer esa obligación al amparo de sus facultades directivas.

## ACREDITACIÓN ÚNICA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS PARA LAS CUATRO ESPECIALIDADES

El BOE acaba de publicar un Real Decreto mediante el que se busca clarificar las dife-

rencias en la interpretación de la acreditación de los Servicios de Prevención Ajenos.

En líneas generales, el Real Decreto 899/2015 simplifica el procedimiento de acreditación y dispone de forma expresa que existe una única acreditación en las cuatro especialidades o disciplinas preventivas a desarrollar por los servicios de prevención ajenos: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo. La acreditación se otorga una sola vez y todos los servicios de prevención ajenos deben contar con las cuatro especialidades, sin que pueda otorgarse una acreditación parcial o por especialidades.

En la actualidad se encuentran activas un total de 454 entidades que prestan servicios de prevención ajenos y con las que las empresas pueden concertar la actividad preventiva. De hecho esta modalidad ha sido la más utilizada en nuestro país, hasta el punto de que alrededor del 70% de las empresas recurren a ella.

La norma recientemente aprobada modifica aquellos aspectos que, en el proceso de revisión de la normativa estatal, se habían detectado como contrarios a la Ley de garantía de la unidad de mercado. Así, cuando un servicio de prevención ajeno sea acreditado por parte de cualquier autoridad laboral de las comunidades autónomas, teniendo en cuenta que debe obtener de manera simultánea las otras cuatro especialidades, no tendrá que volver a pasar un proceso de acreditación en ningún otro lugar del territorio nacional, sin perjuicio de obtener, conforme a lo previsto en la normativa sanitaria, las autorizaciones sanitarias pertinentes cuando se trate de la apertura de centros sanitarios.

## EL GOBIERNO REMITE A LOS AGENTES SOCIALES EL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

El próximo año las prestaciones del sistema de la Seguridad Social se revalorizarán, con carácter general, un 0,25%, un incremento del que se beneficiarán 9.382.000 pensiones contributivas, 440.000 pensiones no contributivas y 185.000 prestaciones por hijo a cargo con minusvalía.

En conjunto, el aumento se aplicará a más de 10 millones de personas (pensiones o prestaciones con derecho a aplicación de la revalorización) frente a los 9,9 millones de

revalorizaciones que ha atendido el Sistema en 2015 y los 9,7 millones de 2014.

Como en ejercicios anteriores el proyecto recoge el aumento que se aplicará a las pensiones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; a las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo; a las pensiones reconocidas en aplicación de normas internacionales, y se incluyen aquellos casos en los que concurren varias pensiones. El coste total de esta revalorización prevista para el próximo año asciende a 281,36 millones de euros (en 2015 ha sido de 271,83 millones). Finalmente, el texto, que se remitirá a los agentes sociales y al Consejo de Estado para su dictamen perceptivo, fija el límite máximo de pensiones públicas a partir del 1 de enero de 2016 en 2.567,28 euros mensuales.

## LOS FONDOS PARA LA FORMACIÓN DE JÓVENES DESEMPLEADOS DESCIENDEN UN 50%

Las solicitudes de formación de jóvenes parados se han reducido a la mitad por las trabas del nuevo sistema así como por el aparente desinterés de los posibles beneficiarios. Así, la financiación solicitada entre las dos convocatorias de formación para jóvenes (la ordinaria y la de garantía juvenil) en lo que llevamos de año se eleva a 172,1 millones de euros, prácticamente la mitad de los 304 millones que se solicitaron para esta partida en el año 2014, según datos de la Fundación Tripartita para el Empleo.

El número de alumnos que se beneficiarán en total de este tipo de formación especial, destinada a jóvenes sin empleo menores de 30 años, aún no se conoce, pero todo apunta a que este dato seguirá la tendencia a la baja observada en la convocatoria de jóvenes ordinaria.

Jordi García Viña, director de Relaciones Laborales de CEOE señala que está claro que es un programa que no está teniendo el eco esperado. Por su parte, Oriol Homs, sociólogo e investigador de la formación, considera que «el problema de fondo es que los cursos que se da a los jóvenes desempleados no están siempre relacionados con lo que después demandan las empresas, y eso desincentiva mucho a los jóvenes. La clave es fijar un mecanismo de resultado y no de proceso, para hacer que el conjunto del sistema de formación sea más eficiente»./RL

# Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga  
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

## ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV Octubre 2015

**STS 16/07/2015 CASACIÓN 180/2014 PONENTE: De Castro Fernández. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. La composición híbrida de la comisión negociadora no puede ser alegada por primera vez en sede judicial, ni vicia la negociación. Inexistencia de mala fe en las negociaciones. Conceptuación de las causas en términos similares al despido colectivo aunque con menor nivel de exigencia. La documentación que se ha de aportar depende de cada supuesto, aunque ha de servir para acreditar la concurrencia de la causa, la adecuación de la medida y cumplir la finalidad del periodo de consultas.**

**“CUARTO.- 1.- Posibilidad de comisiones negociadora híbridas.-** Sobre el primero de los extremos no compartimos la prevención -más bien rechazo- de la Audiencia Nacional respecto de las Comisiones Negociadora híbridas [mixta de representantes unitarios/sindicales/ad hoc], en tanto que no solamente no representan obstáculo insalvable para la necesaria ponderación del voto conforme a obligados criterios de representatividad y proporcionalidad (así, STS 23/01/12 -rco 220/10 -), sino que de todas formas esa irregularidad -en tanto que carente de apoyo expreso en la redacción del art. 41.4 ET vigente a la fecha de autos [la dada por la 3/2012, de 6/Julio]- no parece debiera generar la nulidad de la negociación, siendo así que -aparte de las razones argüidas por la sentencia recurrida para excluir la nulidad del proceso, que compartimos plenamente- ha tenido posterior sanción legal en la redacción ofrecida por el RD-ley 11/2013 [2/Agosto] y luego reiterada por la Ley 1/2014 [28/Febrero], a cuyo tenor -en ambas- el art. 41.4.b.2ª ET ha pasado a disponer: «Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen ».

Es decir, que los afectados por el proceso negociador de que tratan optaron -en la constitución de la Comisión Negociadora- por una solución no prevista entonces por la norma, pero tan razonable que fue poco tiempo después la adoptada por el legislador; y es más, consta que en su constitución, los comisionados *ad hoc* se comprometieron expresamente a respetar la ponderación de voto, tal como exigen las posteriores normas que pasaron a contemplar ya tal solución. [ver en prontuario actualizado].

Destaquemos -además- sobre este concreto extremo, la posibilidad de una válida negociación a través de una comisión híbrida, que ya la Sala se ha decantado por admitirla en supuesto regido por la normativa anterior al RD-ley 11/2013, argumentando al efecto que si bien la comisión negociadora no es de libre conformación de las partes, ni tampoco cabe admitir que en su integración se conculquen los derechos de representación --y, por ende, de negociación-- de los trabajadores, de todas formas la solución ofrecida en concreto caso debatido -comisión híbrida- no puede rechazarse ni determinar la nulidad del proceso negociador, siendo así que la decisión se adopta «en un momento en que la norma nada indicaba sobre el modo de configurar el banco social en caso de concurrencia de distintos centros de trabajo» y la «decisión de la misma parte social fue la que, respetada por la empresa, llevó a la peculiar conformación», sin que la originalidad de a fórmula «pueda bastar por sí sola para anular» el proceso (STS SG 14/05/15 -rco 144/14 -).

**2.- Aplicación de la doctrina de los propios actos.-** Aparte de ello, la conclusión pretendida por los recurrentes -nulidad del proceso, por la indicada causa- debe ser rechazada si se considera que la constitución de la Comisión en tales términos mixtos no puede sino obligar a sus autores conforme a la doctrina de los propios actos; doctrina que ha sido construida sobre la base de la buena fe y del art. 7 CC [ SSTC 67/1984, de 7/Junio, 73/1988, de 21/Abril; y 198/1988, de 24/Octubre ] y que se concreta en proclamar la vinculación del autor de una declaración de voluntad -generalmente de carácter tácito- al sentido objetivo de la misma y a la imposibilidad de adoptar después un comportamiento que contradiga aquélla (entre las últimas, SSTS 30/09/13 -rco 97/12 -; 25/07/13 -rco 100/12 -; y 26/12/13 -rco 291/11 -). Y aunque lógicamente han de excluirse -en su aplicación- los supuestos en que la doctrina comprometa el derecho necesario absoluto, una vez que éste no es el caso de autos [nos remitimos a la situación legal que antes hemos referido], resulta contrario a la buena fe que aquello que por voluntad de las partes se había acordado en trámite negociador, pueda ser invocado en sede judicial como vicio del proceso.

**QUINTO.-1.- Exigencia general de buena fe negociadora.-** Tampoco aceptamos que la decisión sobre la MCST haya de declararse nula porque la empresa no hubiese ajustado su comportamiento -durante el proceso negociador- a las reglas que la citada buena fe impone.

Cierto que del tenor del art. 41.4 ET resulta patente «la trascendencia que el legislador quiere dar al periodo de consultas previo a la decisión de modificación sustancial de condiciones [...], configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación co-



lectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe» (SSTS 16/11/12 -rcv 236/11 -; SG 26/03/14 -rcv 158/13 -; y SG 18/07/14 -rcv 303/13 -).

No menos cierto es -así lo hemos sostenido para el despido colectivo, pero la regla es extrapolable a la modificación colectiva- que la expresión legal referida a la negociación [«durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo»] ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: *art. 1258 CC*] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el *art. 89.1 ET* [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el *art. 51 ET* [léase *art. 41.4*] instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial (SSTS SG 27/05/13 -rcv 78/12 - FJ 4.2; [...]; SG 22/12/14 -rcv 185/14 -; y 16/12/14 -rcv 263/13 -).

Tampoco cabe olvidar que «... la actuación conforme a las exigencias de la buena fe es un principio general positivizado en el referido *art. 7 CC*, precepto al que la doctrina atribuye cualidad de norma cuasi-constitucional, en tanto que constituye el límite institucional o intrínseco de todo derecho subjetivo, de toda situación de poder jurídico, cualquiera que sea la calificación jurídica que el mismo tenga [derecho; facultad], hasta el punto alcanzar incluso a los derechos fundamentales contemplados en la CE [...]; de manera que a la hora de determinar la licitud o ilicitud del ejercicio del derecho -incluso fundamental, repetimos-, es la buena fe a la que hay que atender para determinar el ámbito de actuación permitido. En palabras del Tribunal Constitucional, la buena fe «es pauta y criterio general para el ejercicio de los derechos, y también para» los reconocidos como fundamentales, respecto de los que se presenta como «condicionamiento» o «límite adicional» [...]. De manera que -ello es una consecuencia obvia- con mayor razón ha de entenderse que el ejercicio de cualquier otro derecho -como el del empresario a proceder a la [...] [modificación de condiciones de trabajo] en las situaciones legalmente previstas- ha de entenderse también condicionado/limitado por las exigencias de la buena fe, de acuerdo a una interpretación acomodada a los valores constitucionales» (STS SG 17/07/14 -rcv 32/14 -, FJ 5.2).

## 2.- Precedentes sobre la buena fe en la doctrina de la Sala.-

Aun partiendo de la base de que la proyección del deber de buena fe sobre el curso de las negociaciones por fuerza ha de ofrecer un caudismo que dificulta notablemente las formulaciones generales, la Sala -tanto en procesos de despido colectivo como de MSCT- ha efectuado algunas declaraciones que nos han de servir de orientación en el caso. Singularmente: a) que en «el marco de esa obligación de negociación de buena fe, ha de incluirse el deber de la empresa de ofrecer a la representación de los trabajadores la información necesaria sobre la medida y sus causas, mas tampoco hay en el texto legal imposición formal alguna al respecto, bastando con que se produzca el intercambio efectivo de información» (SSTS 30/06/11 -rcv 173/10 -; SG 26/03/14 -rcv 158/13 -; y SG 22/12/14 -rcv 185/14 -); b) que «configurado de esta manera ese deber, habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones» (STS SG 18/02/14 -rcv 74/13 -, FJ 6.2; y SG 21/05/14 -rcv 249/13 -); c) que la carencia de buena fe que está ligada a la ausencia de un verdadero periodo de consultas, por lo que la mala fe ha de excluirse cuando se cumplen los deberes de información, se producen numerosas reuniones [diez] y hay variación sobre las iniciales de la empresa (STS SG 21/05/14

-rcv 249/13 -); y d) por el contrario, ha de apreciarse la falta de buena fe cuando se da la doble circunstancia de la falta de información a la representación de los trabajadores y el mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio (SSTS SG 20/03/13 -rcv 81/12 -; SG 21/05/14 -rcv 162/13 -; y SG 22/12/14 -rcv 185/14 -).

**3.- Concurrencia de buena fe en el supuesto debatido.-** En el caso de autos, para excluir la mala fe que los recursos imputan a la empresa baste con reproducir las acertadas palabras que al efecto dedica la sentencia recurrida, y además con obvio valor factual: «Frente a la cuestión de si la empresa demandada negoció de mala fe, como denuncian los actores, la respuesta es negativa, por cuanto la simple lectura del período de consultas revela que dio respuesta a cada una de las propuestas de los representantes de los trabajadores, incluidas las de CGT (hecho pacífico), habiéndose probado que alteró sus posiciones en varias ocasiones durante el período de consultas, lo que acredita su disposición a dejarse convencer por las posturas de la contraparte, como exige la jurisprudencia [ *STS 27-05-2013, rec. 78/2012* ], por lo que descartamos también esta causa de nulidad». Consideraciones a la que nosotros añadimos ahora -así lo hemos mantenido unánimemente respecto de la negociación colectiva- que el deber de negociar no se confunde con la obligación de convenir (recientemente, SSTS 17/05/11 -rcv 147/10 -; 20/05/13 -rcv 258/11 -; y 21/10/13 -rcv 104/12 -).

**SEXTO.- 1.- Necesarias reflexiones previas a la determinación de la documental a aportar.-** Los dos motivos dedicados a defectos en la aportación de las cuentas del grupo obligan a que previamente hagamos algunas reflexiones sobre las causas justificativas de las MSCT, habida cuenta de la obvia vinculación instrumental que concurre entre la existencia de tales causas, la finalidad del proceso negociador y la documentación a entregar [al servicio de la prueba de las primeras y de la consecución de la segunda].

**2.- Las causas motivadoras de la MSCT.-** El *art. 41.1 ET* -tras la Ley 3/2012, aplicable al caso de autos- dispone lacónicamente que «La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa». E interpretando tan sucinto precepto, *la Sala ha declarado* (SSTS 17/05/05 -rcv 2363/04 -; [...]; 16/11/12 -rcv 236/11 -; y 10/12/14 -rcv 2265/13 -) que:

a).- A diferencia del texto derogado, en la vigente redacción no es preciso que las modificaciones tengan el objetivo acreditado - en conexión de funcionalidad o instrumentalidad- de «prevenir» una evolución negativa o «mejorar» la situación y perspectivas de la empresa, sino que -en aplicación literal del precepto- basta con que las medidas estén «relacionadas» con la competitividad, productividad u organización técnica (STS 27/01/14 -rcv 100/13 -, FJ 4). Y en la misma línea hemos añadido -partiendo incluso de precedente redacción, más rigurosa en la exigencia- que «la interpretación literal del precepto reproducido inclina a pensar que no es la «crisis» empresarial sino la «mejora» de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo. Se trata únicamente de que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas» (aparte de la ya citada STS 27/01/14, también las sentencias de 10/12/14 -rcv 2265/13 -; 16/11/12 -rcv 236/11 -; 16/05/11 -rcv 197/10 -; 04/11/10 -rcv 193/09 -; y 17/05/05 -rcv 2363/04 -).

Declaraciones éstas que por fuerza hemos de matizar a la vista de la más reciente doctrina constitucional sentada en torno al ajuste de la Ley 3/2012 a la Carta Máxima, con la doble consecuencia de reforzar

argumentalmente el control judicial de la exigencia de acreditación de la causa y consiguientemente de rechazar la degradación de condiciones laborales en términos a que posteriormente haremos referencia. En efecto, sostiene el TC que en la interpretación de la norma de que tratamos - art. 41.1 ET, en redacción dada por el art. 12.1 de la Ley 3/2012 - "se puede tomar en consideración la definición de las «razones económicas, técnicas, organizativas y de producción» que se lleva a cabo en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores..., como son: el art. 47 (en materia de suspensión del contrato o reducción de jornada), el art. 51 (con relación al despido colectivo) o, en fin, el art. 82.3 (respecto de la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo). De esta manera, el legislador no sólo ha orientado suficientemente la labor del aplicador, sino que ha otorgado suficientes elementos valorativos para la realización de un control judicial de la aplicación de la norma, como se ha dicho, pleno y efectivo" (STC 8/2015, de 22/Enero, FJ 4.b, «in fine»). Planteamiento con el que el intérprete máximo de la Constitución, haciendo una lectura del precepto ajustada a la tutela judicial efectiva, parece apuntar -en materia de MSCT- a la exigibilidad de los mismos presupuestos de «pérdidas», «disminución de ingresos» y «cambios» [en medios o instrumentos de producción, sistemas y métodos de trabajo; y demanda de productos o servicios] a que se refieren los referidos arts. 47, 51 y 82.3 ET; siquiera - entendemos nosotros- el nivel de exigencia no puede ofrecer la misma intensidad en las MSCT que en los otros supuestos, tanto porque el TC atribuye un valor meramente orientativo a los preceptos a que se remite, cuanto por elemental respeto a la literal redacción del art. 41.1 ET, que califica como causas suficientes -económica, técnica, organizativa o de producción- a «las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa».

En definitiva, tras la interpretación constitucional del precepto examinado, hemos de entender que la MSCT no se presenta como un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial, sino una medida racional para corregir deficiencias en los diversos planos -económico, productivo, técnico u organizativo- que el art. 41.1 ET contempla.

b).- La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo [«flexibilidad externa» o «adaptación de la plantilla»] que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo [«flexibilidad interna» o «adaptación de condiciones de trabajo»]. La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la «libertad de empresa» y de la «defensa de la productividad» reconocidas en el art. 38 de la Constitución, se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de «reestructuración de la plantilla», la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la «libertad de empresa» y el «derecho al trabajo» de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional».

**3.- Significado del periodo de consultas.-** Por otra parte, el mismo art. 41.4 ET [conforme a la entonces aplicable Ley 3/2012] dispone que «[d]urante el periodo de consultas, las partes deberá negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo». Posteriormente, el RD-ley 11/2013 [2/Agosto] y luego la Ley 1/2014 [28/Febrero], precisaron más el objetivo del periodo de consultas [volviendo a la redacción original que data del RD Legislativo 1/1995, de 24/Marzo y en términos similares a los previstos para los despidos colectivos], señalando que «versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesaria para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados». Sobre la buena fe nos remitimos a lo más arriba indicado; y sobre la negociación/acuerdo basten dos indicaciones: a) que -como arriba dijimos- la obligación de negociar no comporta la de convenir; y b) de lo que se trata es que los representantes de los trabajadores «conozcan la intención

empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo» (así, SSTS SG 18/07/14 -rco 303/13 -; y 16/12/14 -rco 263/13 -).

### SÉPTIMO.-1.- Generalidades sobre la documentación a aportar.-

Esta introducción nos permite afrontar con mayor seguridad la cuestión relativa a la documentación que debe aportarse en el periodo de consultas. En consideraciones precedentes de la Sala hemos resaltado que a pesar de que ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en el RD 1483/2012 [29/Octubre] exista previsión alguna relativa a la documentación que deba aportarse en el periodo de consultas previo a la MSCT, de todas formas resultan de obligada presencia tanto aquellos documentos que acrediten la concurrencia de las causas, cuanto los que justifiquen las correspondientes medidas a adoptar y en todo caso -con carácter general- todos aquellos que permitan cumplir con la finalidad del periodo de consultas (así, las antes citadas SSTS SG 18/07/14 -rco 303/13 -; 16/12/14 -rco 263/13 -; y 15/04/15 -rco 137/13 -). Finalidad que si bien en el marco normativo aplicable a la fecha de autos [Ley 3/2012] se limitaba a una inexpressiva alusión a «con vistas a la consecución de un acuerdo», parece razonable entenderla -incluso durante la vigencia de aquella Ley- en términos similares a cómo posteriormente el legislador la concibe, refiriéndola a la «posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias».

Asimismo cabe destacar, respecto de los documentos justificativos de las modificaciones, que éstas han de pasar por un tamiz judicial de razonabilidad, que si bien «no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial...], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad], excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse -incluso- a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede -sin más y por elemental justicia- ser admisible en cualesquiera términos. Con mayor motivo cuando el art. 151 del Tratado Fundacional de la UE establece como objetivo de la misma y de los Estados miembros «la mejora de las condiciones de... trabajo», a la que incluso se subordina «la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión» (STS 27/01/14 -rco 100/13 -, FJ 4. Y reproduciendo parte del texto, sentencias SG 26/03/14 -rco 158/13- FJ 10; y SG 23/09/14 -rco 231/13 -, FJ 9.E).

**2.- Las exigencias de una válida MSCT.-** Resumiendo lo dicho, en su regulación legal e interpretación jurisprudencial, la MSCT requiere: a) que existan -y acrediten- razones económicas, técnicas, organizativas y de producción, conceptos en cuya intelección ha de atenderse -siquiera degradados en la intensidad de su exigencia- a los normativamente expuestos para el despido colectivo, la suspensión colectiva de contratos o el «descuelgue» del Convenio Colectivo, de forma que el punto de inflexión ha de hallarse más en la «mejoría de la situación» que en la existencia de verdadera «crisis empresarial»; b) que las medidas a adoptar se justifiquen en términos de idoneidad [adecuación para conseguir el fin pretendido] y proporcionalidad en sentido estricto [equilibrio, atendiendo los bienes en conflicto]; y c) que el periodo de consultas se oriente -con la presencia siempre obligada de buena fe negociadora- a reducir el impacto de las medidas sobre los intereses de los trabajadores.

**3.- Documental que razonablemente ha de aportarse.-** Sentando ello, es claro que la documentación a aportar no puede ser obviamente la que el legislador refiere con todo detalle en el RD 1483/2012 [29/Octubre], para los PDC y los PSCRJ, siendo así que el presupuesto causal de éstos es muy acusado, en tanto que requiere «crisis» empresarial que se pretende «prevenir» o «superar» en los cuatro aspectos ya clásicos [económico; técnico; productivo; organizativo]; mientras que en la MSCT, si atendemos a la doctrina sentada por la referida STC 8/2015 y

la ajustamos a la literalidad del *art. 41.1 ET* [se consideran causas justificativas -repetimos- «las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa»], no se requiere propiamente una «crisis», sino tan sólo un panorama similar aunque rebajado de «pérdidas», «disminución de ingresos» y «cambios», así como la razonable posibilidad de «mejorar» aquellos aspectos con medidas idóneas y proporcionadas. Pero también es claro que la relación documental que el Reglamento efectúa puede servir de elemento orientativo para que en algún caso -y en atención a las singulares circunstancias- haya de considerarse razonablemente impuesta la aportación de unos u otros documentos, muy particularmente cuando se aleguen causas económicas, y en todo caso siempre bajo el prisma de la obligada buena fe y con la finalidad puesta en la posible consecución de un acuerdo.

No hay que olvidar -es importante destacarlo nuevamente- que ni el Estatuto de los Trabajadores ni el RD 1483/2012 refieren obligación documental expresa alguna para el periodo de consulta en las MSCT colectivas, por lo que nos resulta de gratuita exigencia imponer -sin más- una aportación documental que no requiere la Ley y que en un orden lógico tampoco imponga la obligada justificación de la medida o ni siquiera aconseje el no menos obligado periodo de consultas. Porque como esa omisión no parece que pueda ser calificada de involuntaria, al reiterarse en las múltiples versiones legales sobre la materia [RD 1/1995, de 24/Marzo; RD-ley 3/2012, de 10/Febrero; RD 1483/2012, de 29/Octubre; RD-ley 11/2013, de 2/Agosto; y Ley 1/2014, de 28/Febrero], por fuerza ha de tener el significado que acabamos de atribuirle, de forma que en principio no sea exigible la aportación de los documentos legalmente requeridos en los procedimientos de despido colectivo, y sí -tan sólo- aquellos que se hallen preordenados a la estricta acreditación de las causas de la MSC [lógicamente en los términos que el *art. 41.4 ET* requiere] y a la obtención de la finalidad propia del periodo de consultas”.

**STS 22/07/2015 Recurso 2358/2014 PONENTE: Gilolmo López. Despido colectivo. En el periodo de consultas, concluido con acuerdo, se pactó el pago fraccionado de la indemnización. Validez del pacto. No es preciso que la empresa pruebe la falta de liquidez.**

“CUARTO.- 1. El motivo merece favorable acogida, en coincidencia con la tesis del Ministerio Fiscal, porque, en decisión compartida en dos procedimientos prácticamente idénticos deliberados este mismo día (R. 2161/13 y 2127/14), esta Sala no considera en absoluto abusivo, sino perfectamente válido y eficaz, el pacto de fraccionamiento suscrito en este caso durante el período de consultas.

2. El *artículo 53.1.b) ET* establece que el empresario “debe poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. “Cuando la decisión extintiva se fundare en el *artículo 52 c)*, de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva”.

Vista la redacción del precepto, que admite la posibilidad de que, por razones económicas, el pago de la indemnización por la extinción del contrato se pueda aplazar, sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir su abono, cabe concluir que la exigencia de simultanear la comunicación del cese con la puesta a disposición de la indemnización legal mínima no constituye derecho necesario, sino que admite excepciones por razones económicas, como la falta de liquidez para atender a todos los pagos exigibles en ese momento, so pena de poner en peligro la viabilidad de la empresa, que es lo que la norma trata de evitar, sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar el pago de lo que se le adeuda.

Sentado lo anterior, el problema de si en la negociación colectiva, previa a un despido colectivo por causas económicas, se puede convenir un fraccionamiento o aplazamiento del pago de las indemnizaciones adeudadas por las extinciones contractuales que se acuerdan, debe tener una respuesta positiva porque, aunque la cuantía mínima de la indemnización que establece la ley no se puede rebajar por ser un mínimo legal, si cabe fraccionar su pago, sobre todo cuando, como sin duda es el caso, el aplazamiento se encontraba justificado en el momento del acuerdo y ese propio pacto colectivo no consta siquiera cuestionado. Debe tenerse presente que el derecho a la negociación colectiva, reconocido por el *artículo 37 de la Constitución* y regulado por el *artículo 51 ET* a efectos de los despidos colectivos, quedaría vacío de contenido si en la negociación de unas extinciones contractuales colectivas por razones económicas, los negociadores se vieran privados de una herramienta tan útil en estos casos como es el fraccionamiento de los pagos a realizar.

Por lo expuesto, debe distinguirse entre despidos objetivos individuales, en los que la exigencia analizada tiene un tratamiento distinto, mucho más riguroso (pueden verse al respecto, entre otras, las *SSTS de 23-4-2001, R. 1915/00, 2-4-2010, R. 3449/09, 5-12-2011, R. 1667/11, y 9-7-2013, R. 2863/12*), y los despidos colectivos, para admitir en estos últimos la validez de los pactos sobre aplazamiento del pago de las indemnizaciones, salvo que sean abusivos.

En este sentido ya se pronunció *esta Sala en su sentencia de 2 de junio de 2014 (R. 2534/2013)*, donde se señaló que no estábamos ante un derecho de carácter necesario y que en la negociación colectiva se podía acordar el aplazamiento del pago de las indemnizaciones, pacto colectivo con análoga eficacia a lo acordado en convenios colectivos.

En el presente litigio, el período de consultas del despido colectivo que permitió después la extinción individual concluyó con acuerdo y en éste se pactó igualmente el pago fraccionado de la indemnización, sin duda a cambio de otras contrapartidas (indemnización superior a la mínima legal, etc), y, por tanto, ni era ya preciso que la empresa probara su falta de liquidez, ni esa circunstancia puede venir referida al momento de la extinción individual, sin que resulten de aplicación los criterios legales y jurisprudenciales establecidos para los supuestos del despido objetivo no colectivo, dada la muy distinta naturaleza jurídica de una y otra institución.

En definitiva, al haberse pactado válidamente durante el período de consultas del despido colectivo concluido con acuerdo el tan repetido aplazamiento, que incluso puede entenderse compensado por el incremento igualmente pactado sobre la indemnización mínima legal (h.p. 12<sup>º</sup>), resulta ya irrelevante, como afirma el Ministerio Fiscal, el remanente de efectivo que pudiera existir coyunturalmente en las cuentas de la empresa, cuya comprometida situación económica no por ello ha de entenderse remediada”

**STS 08/07/2015 Recurso 3995/2014 PONENTE: Segoviano Astaburuaga. Demanda la Mutua contra el INSS, TGSS, SERGAS y CHAPELA SA la sentencia declara que la IT de la trabajadora deriva de contingencias comunes. No procede que la Mutua inste ejecución frente al INSS para que le reintegre la cantidad satisfecha a la trabajadora, ya que es una sentencia meramente declarativa.**

“2.- En primer lugar hay que poner de relieve que la controversia se centra en determinar si procede despachar la ejecución instada por la Mutua Gallega de Accidentes de Trabajo de una sentencia, dimanante de demanda interpuesta por la citada Mutua, frente al INSS, TGSS, SERGAS y FRIVIPESCA CHAPELA SA, en la que se ha declarado que el proceso de IT de la trabajadora deriva de contingencias comunes. La Mutua interesa que se requiera al INSS para que le reintegre las cantidades abonadas a la trabajadora en concepto de prestación de IT.

La censura jurídica formulada ha de tener favorable acogida, por los motivos que a continuación se exponen:

Primero: El Fallo de la sentencia cuya ejecución pretende la Mutua es del siguiente tenor literal: “Que estimando la demanda interpuesta



## 24\_jurisprudencia

por la MUTUA GALLEGA debo declarar y declaro el caracter comun de la contingencia de IT, condenando a las partes demandadas a estar y pasar por esta declaracion, con las consecuencias legales inherentes". Es una sentencia meramente declarativa, que no contiene pronunciamiento alguno de condena pues se limita a declarar el carácter común de la contingencia de IT de la trabajadora.

Segundo: Las sentencias han de ser ejecutadas en sus propios términos, tal y como expresamente señala el *artículo 241 LRJS*, al disponer: "La ejecución se llevará a efecto en los propios términos establecidos en el título que se ejecuta" y en la sentencia cuya ejecución pretende la Mutua no hay condena alguna al INSS, ni siquiera declaración de que es el responsable del abono de las prestaciones de IT.

Tercero: Únicamente constituyen título ejecutivo las sentencias de condena, tal y como dispone el *artículo 517.2 LEC* -aplicable en virtud de lo establecido en el *artículo 237.1 LRJS*-, al establecer: "Solo tendrán aparejada ejecución los siguientes títulos: 1º. La sentencia de condena firme". Tal y como ha quedado consignado la sentencia cuya ejecución se pretende no es una sentencia de condena.

Cuarto: Las sentencias meramente declarativas no son ejecutables, a tenor de lo dispuesto en el *artículo 521 de la LEC*: "No se despachará ejecución de las sentencias meramente declarativas ni de las constitutivas". Como resulta de la parte dispositiva de la sentencia, cuya ejecución insta la Mutua, es una sentencia meramente declarativa.

Quinto: En el auto de aclaración de la sentencia, que ahora se pretende ejecutar, dictado el 29 de septiembre de 2010, textualmente consta lo siguiente: "En cuanto al reintegro, la pretensión debe ser desestimada toda vez que el reintegro de prestaciones indebidas tiene un procedimiento expreso que debe comenzar con una reclamación específica en vía administrativa y que viene regulado en el RD 148/1996, de 5 de febrero.

Respecto de la revocación de la resolución del INSS que anuló el alta médica, lo que se ha acreditado en autos es el origen común de las dolencias de la trabajadora, no que la actora estuviere curada de las mismas, por lo que también debe ser desestimada".

Habiendo sido desestimada en sentencia la pretensión de la Mutua de reintegro de prestaciones, no procede por vía de ejecución llevar a cabo dicho reintegro, lo que supondría contrariar el presunto título ejecutivo.

Hay que poner de relieve que por la Mutua Gallega de Accidentes de Trabajo se ha consentido dicho pronunciamiento, pues no se ha interpuesto recurso de suplicación contra la sentencia de instancia, que expresamente desestimó la pretensión de reintegro frente al INSS.

**3.-** No empece tal conclusión la doctrina sentada por la Sala en supuestos que, si bien presentan una cierta similitud con el ahora examinado, aparecen datos diferentes a los que concurren en el citado supuesto.

Así en la *sentencia de 21 de enero de 2000, recurso 1204/1999* se estableció la competencia de la Jurisdicción Social para conocer de la ejecución solicitada por el INSS para reintegrarse del capital coste de renta anticipado por dicha Entidad Gestora, en un supuesto en el que la responsable de su abono es la empresa. La sentencia, cuya ejecución insta el INSS, es una sentencia de condena, en la que se reconoce el derecho del INSS a repetir contra las empleadoras, cuyo Fallo establece: "Que estimando la demanda presentada por D. Francisco debo declarar y declaro el derecho del mismo a percibir una pensión de jubilación del 100 por 100 de base reguladora de 151.616,- ptas., y desde el 16 de abril de 1993 y condenando conjunta y solidariamente a los Ayuntamientos de Villaescusa La Sombría, de Montorio y de Urbel del Castilla y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, esta Entidad Gestora anticipará

inmediatamente el pago de las prestaciones al actor sin perjuicio de la acción de repetición contra las codemandadas corporaciones locales citadas y por el periodo de tiempo en que el actor prestó servicios para las mismas sin cotización por parte de ellas".

En la *sentencia de 1 de febrero de 2000, recurso 619/1999*, se estableció la competencia de la Jurisdicción Social para conocer de la ejecución solicitada por la TGSS para reintegrarse de los gastos de asistencia sanitaria y prestación de IT, anticipados por dicha Entidad, en un supuesto en el que la responsable de su abono es la empresa. La sentencia, cuya ejecución insta la TGSS, es una sentencia de condena. En efecto, en dicha sentencia se condenó, como responsable principal, a la empresa Tecnogoma SA al abono de los gastos de asistencia sanitaria y prestación de IT, derivados de contingencias profesionales, y como responsable subsidiaria a la TGSS, que procedió a anticipar las prestaciones.

En la *sentencia de 18 de noviembre de 2000, recurso 1748/1999*, se estableció la competencia de la Jurisdicción Social para conocer de la ejecución solicitada por la TGSS para reintegrarse del importe de la prestación de IT, anticipada por dicha Entidad, en un supuesto en el que la responsable de su abono es la empresa. La sentencia, cuya ejecución insta la TGSS, es una sentencia de condena, en la que se reconoce el derecho del INSS y la TGSS al reintegro de las cantidades satisfechas, cuyo Fallo establece: "Que estimando la demanda presentada por don Isidoro y don Jon contra Nicrom SA, INSS y TGSS, debo condenar y condeno a Nicrom SA a que abone a los actores las sumas de 46.680 ptas. y 86.928 ptas. (I.T., días 4º y 15º), respectivamente, de cuyo pago responderán subsidiariamente el INSS y la TGSS; y asimismo condeno a estas entidades a que anticipen al Sr. Jon la suma de 5.880 ptas., sin perjuicio de su acción de reintegro contra Nicrom S.A. a la que se declara responsable de su abono".

En la *sentencia de 11 de noviembre de 2003, recurso 4900/2002*, se establece que la ejecución de sentencia es el procedimiento adecuado para que la Mutua pueda reclamar intereses de un capital coste ya devuelto por la TGSS. El INSS dictó resolución declarando a un trabajador afecto de invalidez permanente derivada de accidente de trabajo, siendo responsable la Mutua, por lo que ésta constituyó el capital coste en la TGSS y presentó demanda impugnando la contingencia. La *sentencia de 15 de junio de 1999, del Juzgado de lo Social número 3 de Vitoria*, estimó en parte la demanda de la Mutua, declarando que la contingencia es accidente de trabajo, si bien se aprecia que no concurren los requisitos exigidos para declarar la situación de incapacidad permanente total del trabajador. Recurrida en suplicación la Sala de lo Social del *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia el 8 de febrero de 2000*, declarando que se deja sin efecto la sentencia recurrida en el extremo referente a la contingencia, resolviendo que no deriva de accidente de trabajo. La TGSS procedió a devolver a la Mutua el capital coste consignado, si bien no le abonó intereses, que son los que reclama por vía de ejecución. La sentencia contiene el siguiente razonamiento: "*El reintegro del capital coste de renta ingresado en exceso o de las cantidades indebidamente abonadas por una Mutua o las accesorias a ellas cual es el pago de los intereses, cuya obligación de devolución recae directamente, por mandato legal, sobre la Entidad Gestora que ha sido parte en el proceso, constituye una cuestión inescindible del pleito en el que recayó la sentencia que modificó la situación prestacional. Por consiguiente, debe resolverse a través de su ejecución, de acuerdo con lo previsto en el art. 235. 1 y 2 LPL, aunque no se imponga expresamente en el fallo la condena a la devolución.*"

*Eso es lo que ocurre cabalmente en el presente caso. La obligación de reintegro por la Entidad Gestora viene impuesta incondicionadamente por el art. 91.3 del Real Decreto 1.637/1995 de 6 de octubre (y antes por el art. 83.3 del Real Decreto 1517/1991 de igual redacción), y queda, por tanto, incorporada de modo implícito al fallo de la sentencia. Por consiguiente su cumplimiento con sus intereses accesorios debe exigirse a través de la ejecución de la sentencia por el órgano judicial que conoció*

del asunto en la instancia ( art. 235.1 y 2) y en los términos que prescribe el art. 239 LPL . A tal efecto, debe tenerse en cuenta, de un lado, que el art. 538.2.º LEC prescribe que está legitimado pasivamente para ser parte en el proceso de ejecución forzosa "quien sin figurar como deudor en el título ejecutivo, responda personalmente de la deuda por disposición legal". Y de otro que el reintegro del concreto importe que se pide, -- para cuya determinación habría sido suficiente en todo caso una simple operación aritmética ( art. 219.2 LEC ) -- ha sido reclamado previamente por la Mutua a la Entidad Gestora y expresamente reconocido y cuantificado por esta ( art. 572, último párrafo, y 573.1.1.º, LEC )."

Siendo, por tanto, diferentes los supuestos resueltos por esta Sala, alguno de los cuales ha sido anteriormente consignado, no procede aplicar lo en ellos resuelto a este asunto".

**STS 23/07/2015 Recurso 2903/2014 PONENTE: Virolés Piñol. Prescripción. Alegación por el INSS en el acto del juicio de hechos nuevos -la prescripción- no alegados en el expediente ni al contestar la reclamación previa**

" Los preceptos invocados son del siguiente tenor:

Art. 72. 1. En el proceso no podrán introducir las partes variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos respecto de los formulados en la reclamación previa y en la contestación a la misma.

2. La parte demandada que no hubiera contestado a la reclamación previa no podrá fundar su oposición en hechos distintos a los aducidos en el expediente administrativo, si lo hubiere, salvo que los mismos se hubieran producido con posterioridad.

Art. 85.2 El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes. En ningún caso podrá formular reconvencción, salvo que la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa, y hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta. Formulada la reconvencción, se abrirá trámite para su contestación en los términos establecidos en la demanda. El mismo trámite de contestación se abrirá para las excepciones procesales, caso de ser alegadas.

Art. 142.2 2. En el proceso no podrán aducirse por ninguna de las partes hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo.

El segundo de los preceptos citados establece, acaso demasiado escuetamente, cual puede ser el contenido de la contestación a la demanda. Ahora bien, este contenido posible aparece en la Ley limitado por los otros dos preceptos que establecen el llamado principio de congruencia de las alegaciones en juicio, con el contenido de la reclamación previa. Limitación que no solo es compensación del privilegio que supone para la administración la imposición de la reclamación previa para ser válidamente demandada. El problema no es tanto la existencia de la limitación legal -que aparece clara en los dos preceptos referidos- sino en precisar el alcance de esa limitación. La Sentencia de esta Sala de 28 de junio de 1994 (Recurso 2946/1993), dictada en Sala General, ya estableció la doctrina que fue seguida por todas las posteriores, precisando que "El actor tiene que probar los hechos constitutivos de su derecho (la existencia de la situación protegida, la concurrencia de los restantes requisitos de acceso a la protección...) y la entidad gestora tiene la carga de probar los hechos impeditivos, los extintivos y los excluyentes. La ausencia de un hecho constitutivo puede ser apreciada por el Juez, si resulta de la prueba, incluso aunque no se haya alegado por la parte demandada y lo mismo sucede con los hechos impeditivos y extintivos. La razón está, como ha señalado la doctrina científica, en que los órganos judiciales están vinculados por el principio de legalidad y no pueden otorgar tutelas infundadas. Sólo los hechos excluyentes son excepciones propias en el sentido de que el Juez no puede apreciarlas si no son alegadas por la parte a quien interesan y ello porque estos hechos no afectan a la

configuración legal del derecho. Pero en cuanto a los otros hechos el Juez debe apreciarlos cuando se prueben aplicando las normas correspondientes, aunque no exista oposición del demandado o aunque éste no comparezca en juicio para oponerse. En este sentido, el hecho de que la Entidad Gestora desestime la solicitud por una causa cuando está acreditada en el procedimiento la existencia de otra no impone al Juez la obligación de estimar la demanda y reconocer la prestación cuando considera improcedente la causa aplicada en la resolución administrativa, pero procedente la que debidamente acreditada no se tuvo en cuenta por el organismo gestor. De no ser así la tutela judicial y la garantía de la cosa juzgada podría no otorgarse en contra del mandato de la Ley, que no es disponible ni para el Juez [ artículos 1 y 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial ], ni para la Administración [ artículo 52.2 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común ]. Esto es lo que sucede en el ámbito de la jurisdicción revisora típica que es la Contencioso-Administrativa. En ella ese carácter revisor exige simplemente, como señala la Sentencia de 21 junio 1988 que, «ni las partes ni desde luego el órgano judicial pueden traer al debate cuestiones nuevas, es decir, pretensiones que no hayan sido planteadas ante la Administración, pero lo que no está vedado a las partes es invocar nuevos motivos o alegaciones para fundamentar el recurso y la oposición, que el Tribunal a su vez puede introducir en la discusión y luego considerar en la sentencia». Por lo demás, este es el principio que se contempla expresamente en los artículos 43 y 69 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa ". Con arreglo a esta tesis, seguida por sentencias posteriores de 30 de octubre de 1995 (Recurso 997/1995), y 2 de febrero de 1996 (Recurso 1498/1995), entre otras, la limitación legal impuesta por los preceptos citados no afecta a los hechos constitutivos, de la pretensión, impeditivos (que no permitan el nacimiento del derecho), extintivos (que suponen la extinción de un derecho ya nacido). Esos hechos pueden ser apreciados por el Juez, si ya constan en el expediente, sin necesidad siquiera de alegación de parte, por lo que lógica consecuencia es que la entidad demandada puede invocarlas en todo caso, sin que opere la limitación de alegaciones establecida en aquellos mandatos de la Ley procesal. Pero no puede el juez apreciar la concurrencia de hechos o excluyentes sin que hayan sido objeto de alegación de parte. Entendiendo la doctrina que hechos excluyentes son los "que no atacan el nacimiento y existencia de la situación o relación jurídicas que son objeto del proceso, ni tampoco su subsistencia, pero que producen el efecto de hacer inexigibles las obligaciones que para el favorecido con el hecho se derivaban de las aludidas situación o relación jurídica" ( TS 2 marzo 2005 ). Y hecho excluyente por antonomasia es la prescripción.

Así lo ha entendido esta Sala en la última de las sentencias dictadas de 2 de marzo de 2005 (Recurso 448/2004) que fue precisamente la que sirvió de base a los razonamientos de la sentencia recurrida. Afirmábamos en ella que "la excepción material de prescripción, por tratarse de un hecho excluyente, **necesita de expresa alegación para que pueda ser judicialmente apreciado, no bastando con que simplemente su realidad pueda deducirse de la prueba.** Esto trae como consecuencia que su falta de alegación al resolver en vía administrativa la petición impide también su alegación en el seno del proceso, so pena de quebrantar la congruencia, pues la introducción de esta excepción por primera vez en el acto del juicio es sorpresiva para el actor y le causa indefensión, porque no le ha permitido preparar debidamente su defensa, si es que pensara que podría rebatir la alegación que en tal sentido se le hubiera hecho al resolver administrativamente su petición, o, en otro caso (esto es, si opinara que realmente su crédito hubiera prescrito), la falta de alegación temporánea de la repetida excepción material le ha inducido a interponer una demanda que de otro modo quizá no hubiera ejercitado, o la habría planteado en otros términos".

Doctrina de aplicación al supuesto ahora enjuiciado, pues el contenido de la LRJS en lo que aquí y ahora interesa no ha sufrido variación respecto a la LPL. Y siendo que la sentencia recurrida en este extremo resuelve conforme a la doctrina de esta Sala IV/TS, no cabe apreciar las

## 26\_jurisprudencia

infracciones denunciadas, pues la excepción de prescripción fue alegada por la Entidad Gestora por primera vez en el acto de juicio, de modo que, tratándose de un hecho excluyente, necesitaba de expresa alegación para que pudiera ser judicialmente apreciada, no bastando con que simplemente su realidad pueda deducirse del expediente administrativo como pretende el recurrente. Esto trae como consecuencia que su falta de alegación al resolver en vía administrativa la petición, impide también su alegación en el seno del proceso. La alegación sorpresiva para el actor, es sin lugar a dudas causa de indefensión, pues no ha podido preparar su defensa sobre este concreto extremo”.

**STS 23/06/2015 Recurso 944/2014 PONENTE: De Castro Fernández. Accidente de trabajo. Acción declarativa para calificar la naturaleza profesional de la contingencia. Es accidente de trabajo el fallecimiento a causa de legionelosis contraída por el trabajador cuando se encontraba en misión en Tailandia, aunque se desconozca el momento y lugar concretos en que la transmisión se produjo, artículo 115.1 LGSS.**

**“2.– El caso de autos como AT producido «con ocasión» del trabajo.–** Pero, tal como hemos adelantado, la consideración del caso debatido como AT le viene dada como accidente propio y a virtud de la definición que del mismo hace el art. 115.1 LGSS, al considerar AT «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo».

Siguiendo nuestro precedente arriba citado hemos de señalar, interpretando tal definición, que la doctrina científica destaca la exigencia general de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión; bien de manera estricta [«por consecuencia»] o bien en forma más amplia o relajada [«con ocasión»], de manera que en este último caso ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral –tan sólo– la ocasionalidad pura. A lo que entendemos, la diferencia queda más resaltada si se considera que en el primer supuesto [«por consecuencia»] estamos en presencia de una verdadera «causa» [aquello por lo que –*propter quod*– se produce el accidente], mientras que en el segundo caso [«con ocasión»], propiamente se describe una condición [aquello sin lo que –*sine qua non*– se produce el accidente], más que una causa en sentido estricto.

Al decir de autorizada doctrina, que en este punto no hace sino reiterar antiguo criterio jurisprudencial que se evidencia en las SSTs 18/04/1914, 28/04/1926 y 05/12/1931, esta ocasionalidad «relevante» se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva; la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o es-

pecíficos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquélla.

Y para aclarar más el concepto, destacando precisamente que la calificación de AT en supuestos como el debatido en manera alguna distorsiona la doctrina establecida por la STS 06/03/07 [rcud 3415/05], hemos de precisar –insistiendo en el referido aspecto positivo de necesaria vinculación con el trabajo o actividades normales de la vida laboral en «misión»– que la que hemos llamado «ocasionalidad relevante» comporta siempre la exigencia de un factor de «ajenidad» en la producción del suceso lesivo, de manera que han de excluirse de la posible consideración de AT no solamente todos los supuestos en los el origen del suceso dañoso venga determinado por circunstancias personales causalmente desconectadas del trabajo en «misión» [son los casos de la hemorragia encefálica referida en la precitada STS 06/03/07; el IAM de la STS 09/10/09; el infarto cerebral de STS 16/09/12; o el ictus isquémico de la STS 11/02/14], sino también aquellos otros cuya causación esté ligada a decisiones o actos de naturaleza estrictamente privada [cual es, por ejemplo, el lejano supuesto de ahogamiento por bañarse en una peligrosa playa de Nigeria, rechazado como accidente en misión por la vieja STS de 10/02/83 Ar. 580; y muchos otros imaginables del mismo tener personal].

**3.– La ocasionalidad en autos.–** En el caso de que tratamos concurre la «relevante» ocasionalidad, porque el desplazamiento por motivos laborales a Tailandia, cuyas condiciones climatológicas –alto grado de humedad y elevadas temperaturas– notoriamente favorecen la difusión de la bacteria *legionella*, fueron precisamente la *conditio sine qua non* del contagio; si el trabajador –contagiado en Bangkok– no se hubiese desplazado por motivos laborales a Tailandia, tampoco hubiese padecido la enfermedad del «legionario»; al menos, atendiendo al orden natural de las cosas y al hecho de que tal patología resulte ser episódica en nuestro país, consideramos como razonable así pensarlo. Con esta afirmación en forma alguna pretendemos extender la presunción de laboralidad que establece el art. 115.3 [para el tiempo y lugar de trabajo] a todo el tiempo de trabajo *en misión* [lo que ya hemos excluido desde la citada STS SG 06/03/07], sino que lo que con lo indicado realmente pretendemos afirmar es que la propia cualidad causal *propter quod* presupone un previo juicio de valor que excluye –en los relativos términos de toda posibilidad improbable– la inexistencia de nexo causal o la ocasionalidad pura arriba indicada. Lo que en el caso ahora debatido hicimos, tras considerar que el contagio se produjo en Tailandia y que las singulares condiciones del país –humedad y temperatura– son las más propicias para la transmisión de la enfermedad”./RL

# NOSOTROS les protegemos

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

Además incluimos servicios de

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

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





# Comentarios de actualidad sobre impuestos

**Antonio Morillo Méndez**

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

## Octubre 2015

Se ha publicado la Ley 34/2015, que contiene la reforma de la LGT. Estamos acostumbrados a constantes reformas, e incluso a la reforma de la reforma. Entre lo más destacado, las modificaciones en el procedimiento inspector, en el de delitos contra la Hacienda Pública, y en el procedimiento económico-administrativo. Hay muchos aspectos más, pero en los citados se incide con más ahínco y amplitud. No resulta fácil en pocas líneas resumir lo más destacado (todo sería imposible), pero intentaré dar unas breves pinceladas sobre ello:

1. Los tribunales venían cercando cada vez más estrechamente a la Inspección con ese alargamiento, a veces artificial, de los procedimientos, basándose en dilaciones que, en algunos casos, permitían que no hubiera transcurrido ni un solo día a pesar de haber pasado, en realidad, varios años. Por eso ahora la Ley, que nos tiene acostumbrados últimamente a poner orden ante posturas jurisdiccionales contrarias a la Administración (¿será que van desapareciendo diferencias entre el ejecutivo y el legislativo?), y por eso ahora observamos plazos más largos para desarrollar estos procedimientos: un límite máximo de 18 meses en general, y hasta de 27 para supuestos complejos. Eso sí, se mantienen suspensiones conocidas y se introducen otras, tales como la producida por remisión del expediente de conflicto en la aplicación de la norma tributaria a la comisión consultiva. Materia conflictiva la del conflicto en la aplicación, que queda también modificada en profundidad, para endurecerla.
2. La materia de denuncias de la Agencia Tributaria por delitos contra la Hacienda Pública conoce días de cierres y complementos; restringe las competencias de la jurisdicción contencioso-administrativa frente a la penal, porque en estos supuestos cabe la liquidación "vinculada a delito", y aun su cobro recaudatorio; pero la última palabra la tendrá el Juez penal, por más que las potestades comprobadoras, liquidatorias, cautelares y de cobro a favor de la Administración hayan crecido tremendamente. Lo curioso es que no existen prácticamente propuestas al Juez, sino actuación por las bravas (administrativas, se entiende), ínterin Su Señoría no ponga orden, suspenda, modifique o anule. Por supuesto que el Juez tiene la última palabra, pero la Administración se reserva multitud de ellas en la antesala.
3. Los Tribunales económico-administrativos crecen en posibilidades, e incluso en órganos competentes para resolver la cada día más complicada situación de distribución competencial en los ámbitos estatal y autonómico. No demasiadas novedades en cuanto a competencias de los TEA, aunque se delimiten y amplíen en algunos casos; creación de dos nuevos recursos: de anulación y contra la ejecución por la Administración liquidadora de las resoluciones de los TEA; posibilidad de plantear prejudiciales ante el TJUE, que ya estaban reconocidas por éste desde la famosa sentencia Gabalfrisa; vuelta a la posible condena en costas, que se remite a los reglamentos; admisión de la representación administrativa previa, etc. La referencia a "órganos económico-administrativos de las Comunidades Autónomas" se realiza de pasada, por ser sin duda su regulación de competencia de éstas. **/RL**

## Bolsa de Trabajo Septiembre 2015



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
03/Septiembre/2015	TÉCNICO/A EN RRHH Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS	23
08/Septiembre/2015	TÉCNICO/A LABORAL	ASESORÍA	22
09/Septiembre/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORÍA	27
10/Septiembre/2015	APOYO DEPARTAMENTO LABORAL	EMPRESA SECTOR SERVICIOS	34
14/Septiembre/2015	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	20
21/Septiembre/2015	DIPLOMADO/A EN RELACIONES LABORALES	ASESORÍA	13
22/Septiembre/2015	ASESOR/A LABORAL	CONSULTORÍA	15
29/Septiembre/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORÍA	12



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