

# RL /114

Julio 2016 Época V

## relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

**Rocío Briones**

Directora General de Empleo y Formación del SERVEF

**“Queremos recuperar la confianza en el Servef”**

Información colegial / Noticias sociolaborales

Aula técnica / Jurisprudencia

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

sage

# EVOLUCIONAR CRECER

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

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

## 04\_entrevista

Entrevista a Rocío Briones. Directora General de Empleo y Formación del SERVEF.

## 06\_información colegial

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

## 12\_aula técnica

El contrato de relevo y la realización de la jornada a tiempo parcial del jubilado de forma concentrada en el tiempo. Quedarse o no quedarse: that was the question.

## 16\_noticias sociolaborales

## 17\_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

## 22\_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

## 22\_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de  
Graduados Sociales de Valencia

**Consejo de Redacción**

**Presidente:** Ricardo Gabaldón Gabaldón

**Directora:** Carmen Pleite Broseta

**Subdirector:** Óscar Martorell Tronchoni

**Jefe de Redacción:** 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



## Rocío Briones

Directora General de Empleo y Formación del SERVEF

### “El paro de larga duración ha pasado a ser un problema serio”

#### ¿Qué balance hace de su primer año en el cargo?

Un balance positivo, por supuesto. La responsabilidad de recuperar el instrumento público que debe incidir en la mejora de las oportunidades de empleo, primera preocupación de los valencianos y valencianas, está siendo todo un reto, una carrera de fondo, en la que hemos superado la primera vuelta, pero en la que nos queda mucho por hacer.

Una idea global preside nuestras actuaciones: recuperar la confianza de las personas y los empleadores en el SERVEF. Mejorando nuestra reputación y credibilidad logrando con mayor facilidad comunicar nuestros proyectos e implicar a la ciudadanía en la consecución de resultados positivos en cuanto a la disminución progresiva de la tasa de desempleo y el logro de empleo estable, seguro y de calidad en la Comunitat.

En primer lugar, aprobamos en abril el primer plan integral de formación y empleo para jóvenes, Avalem Joves, que les proporciona las herramientas e incentivos laborales y profesionales necesarios para que estén en las mejores condiciones posibles para acceder con garantías de estabilidad y seguridad al mercado laboral. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes incorporando el talento al cambio en el modelo productivo. Un problema, por cierto, el del desempleo juvenil que, como no podría ser de otro modo, está en el centro de las preocupaciones del Consell.

Estamos trabajando actualmente sobre otro colectivo prioritario, los parados mayores y de larga duración. En este sentido, estamos elaborando una estrategia consensuada e integral, el Plan Avalem Experiència, que atenderá las necesidades y oportunidades específicas en el ámbito laboral y profesional de los desempleados mayores de 30 años y de aquellos que lleven más de 12 años en desempleo, un sector, como saben, especialmente vulnerable cuyas condiciones de vida sin empleo pueden precarizarse enormemente hasta el punto de abocarles a la exclusión social.

También estamos revitalizando la dimensión local del empleo. Así pues, hemos apostado los Acuerdos territoriales por el empleo y hemos reforzado la figura de los Agentes de Desarrollo Local de manera consensuada con todos los agentes públicos, sociales y privados que tienen algo que decir en materia de necesidades, carencias y fortalezas específicas para el crecimiento y desarrollo local, según las características y singularidades de cada municipio o comarca. El Plan Avalem Territori es el instrumento que hemos ideado para garantizar la implicación, la colaboración, el apoyo y la coordinación de las políticas activas de empleo de la Generalitat con las entidades locales de la Comunitat. Y tenemos también en fase de elaboración y diseño otro Plan integral para acercar los servicios de empleo y formación a los municipios de interior.

En los últimos días hemos publicado las convocatorias de los Planes de Empleo para los ayuntamientos, donde colaborarán las diputaciones, subvenciones destinadas a la contratación de personas desempleadas y de personas jóvenes desempleadas en colaboración con corporaciones locales de la Comunitat Valenciana. A través de estos grupos de agentes, los desempleados y los desempleados jóvenes realizarán obras o servicios de interés general en el ámbito territorial respectivo.

Por otra parte, en cuanto al funcionamiento interno del SERVEF, hemos aprobado el Plan Estratégico del SERVEF 2016-2022, revisando, mejorando y actualizando las propuestas del anterior Plan en términos de ejes, objetivos estratégicos e indicadores. Un instrumento de carácter consensuado y transversal, dentro del espíritu que informa todas las acciones del SERVEF, para dar una respuesta global, en este caso, a las necesidades de gestión eficaz del organismo.

Y estamos en proceso de elaboración, asimismo, de la nueva Ley de Ordenación del Sistema Valenciano de Empleo. Esta norma revisará el modelo

anterior de colaboración y participación en la gestión de las políticas públicas del organismo, en el sentido de poner de relieve el papel de los actores clave para la creación de empleo: agentes sociales, entidades locales y, como no, el empresariado y los emprendedores valencianos.

### **La Comunidad Valenciana ha sido en junio la tercera autonomía en la que más ha bajado el paro en términos absolutos, ¿se siente satisfecha?**

La tendencia de los datos es positiva y estamos en el buen camino, de eso no cabe duda. Pero no podemos estar satisfechos. Debemos ser muy exigentes con una realidad social que golpea duramente no solo a la Comunitat o a España sino al conjunto de la Unión Europea. Desde nuestro ámbito territorial, debemos perseverar en nuestro esfuerzo por dotar a los valencianos y las valencianas de instrumentos en los ámbitos de la contratación, la formación y la orientación e inserción laboral, ágiles y eficaces para mejorar de manera progresiva sus oportunidades de empleo. Para ello no debemos bajar la guardia y debemos ser conscientes, además, de los recursos financieros, humanos y técnicos de que disponemos con el fin de sacarle el mayor partido a nuestras acciones y proyectos y no solo desde el punto de vista cuantitativo, sino cualitativo, incentivando empleo de calidad.

### **¿Las cifras de empleo confirman el fin de la crisis?**

Las cifras confirman una tendencia de ligera recuperación del mercado laboral valenciano. No obstante, como le dije, no podemos darnos por satisfechos mientras hay una sola persona en la Comunitat que, deseando trabajar vea frustrado su legítimo y fundamental derecho a encontrar empleo.

### **¿Qué análisis hace al comparar la situación del mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana con la del resto de España?**

No se trata de hacer un análisis exhaustivo técnico, pero, por ponerle un ejemplo, de acuerdo con datos de EURES, en el tercer trimestre del 2015, en la Comunitat Valenciana había una población activa de 2.425.600 personas, de las cuales el 45,69% eran mujeres, mientras que el porcentaje nacional de mujeres fue del 46,05%. La tasa de actividad fue del 59,13%, inferior a la nacional que es del 59,50%.

Estamos haciendo un esfuerzo por situarnos no solo por encima de la media nacional, sino por aproximarnos a aquellas comunidades autónomas que tienen las mejores calificaciones, no solo en lo que a tasa de actividad se refiere sino en cuanto a la progresiva equiparación de las oportunidades de empleo entre hombres y mujeres.

### **¿Cuáles son las peculiaridades del tejido laboral valenciano? ¿Se identifican oportunidades?**

De acuerdo con las cifras de la EPA en cuanto a colectivos en la Comunitat Valenciana, las tasas de desempleo en mujeres son superiores a la media y la tasa de actividad inferior, lo que parece constatar que la incipiente recuperación se hace a costa de ampliar la brecha laboral entre hombres y mujeres.

Por otra parte, entre el grupo de jóvenes menores de 30 años ha caído el empleo e incrementado el número de desempleados, incrementándose la tasa de empleo hasta tasas superiores al 40% en los últimos años.

Y el paro de larga duración ha pasado a ser un problema serio: más del 66% son parados durante más de un año y casi el 50% son parados con más de 2 años en búsqueda de empleo.

De ahí la relevancia de los instrumentos que hemos diseñado específicamente para aliviar dichos problemas: el Plan Avalem Joves y el Plan Avalem Experiència. Respecto de la desigualdad por género, ya estamos adoptando medidas fundamentales en nuestras órdenes y convocatorias de ayudas: estamos incorporando en las mismas cláusulas de responsabilidad social que discriminan positivamente a las entidades que promuevan la integración de colectivos con dificultades de inserción laboral y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Todas las medidas puestas en marcha tienen la perspectiva de género, son transversales.

Sobre las nuevas oportunidades laborales, en línea con la Estrategia de la Unión Europea para una competitividad sostenible del sector de la construcción y de sus empresas en el marco de la estrategia Europa 2020 para el

crecimiento inteligente, sostenible e integrador, desde el SERVEF vamos a incorporar actuaciones para fomentar la eficiencia energética, la sostenibilidad ambiental y el empleo verde.

En este ámbito, estamos ya trabajando con el Instituto Valenciano de la Edificación (IVE) para ofrecer nuevas oportunidades de empleo y formación en el sector de la construcción sostenible, por ejemplo, a través de la figura del auditor energético, que ofrecerá nuevas oportunidades de empleo a los parados valencianos.

Además, en el caso de los Talleres de Empleo se emplearán metodologías de reutilización, reparación y reciclado de productos.

Y otra novedad: vamos a realizar cinco ediciones de cursos en las que se formará a un total de 66 desempleados de la Comunitat para que sean gestores de los parques industriales, infraestructuras que están presentes a lo largo de toda la geografía de la Comunitat, y cuya ordenación y gestión racional y profesionalizada es clave para atraer e implantar inversiones productivas, tanto nacionales como extranjeras, a la Comunitat.

Se trata de abrir nuevas expectativas en el empleo para reforzar el crecimiento y el desarrollo diversificado y sostenible en nuestra tierra.

### **En su opinión ¿cuáles son las ayudas y subvenciones más representativas de las recientemente aprobadas?**

Todas las ayudas cumplen una misión específica según el ámbito al que pertenezcan. Se trata de que todas las actuaciones, en conjunto y transversalmente, sean útiles a los valencianos y las valencianas para mejorar su empleabilidad.

Por ejemplo, respecto de las últimas aprobadas, las que le he mencionado en materia de fomento de la contratación de desempleados y desempleados jóvenes en el ámbito de grupos de actuación conjunta formados por entidades locales y agentes y entidades sociales, qué duda cabe de que son altamente representativas de uno de los ejes básicos de actuación que le he avanzado antes: la política de concertación y acuerdo para lograr desarrollar el ámbito local, a partir de sus necesidades, características y potencialidades específicas.

### **¿Qué objetivos se ha marcado al frente de su responsabilidad?**

Dos prioritarios: Por un lado, mejorar la situación laboral de los valencianos, en el sentido de lograr que el mayor número de estos, a través del SERVEF, logren tener un empleo seguro, estable y de calidad. Todas nuestras acciones y programas, sobre las que le he hablado al comienzo de la entrevista, tienen dicho objetivo como idea rectora. Porque mejorar el nivel de empleabilidad es una de las mejores maneras, y sin duda, la más sostenible y eficiente, de aumentar la inclusión y la justicia social en la Comunitat.

Por otro, recuperar la complicidad de las empresas, recuperar la credibilidad y la utilidad frente a ellas, ya que son las empresas las que deben utilizar los servicios que ofrecemos para crear empleo de calidad y ser más competitivas.

### **¿Cómo pueden colaborar los Graduados Sociales en la consecución de esos objetivos?**

La colaboración de los graduados sociales es fundamental en nuestra nueva estrategia, contribuyendo con su iniciativa y profesionalidad a incrementar, enriquecer y diversificar el sector del emprendimiento valenciano, a través de su labor social de asesoría en materia laboral a particulares, empresas, administraciones y terceros. Ayudándonos a difundir y visibilizar nuestras medidas al servicio de las empresas.

### **¿Qué opinión tiene de estos profesionales?**

Como graduada social tengo una concepción muy elevada y precisa de la función de estos profesionales, y considero que es clave en el Estado Social y de Derecho español, dado que prestan servicios de carácter pluridisciplinar a la sociedad en general y relacionados con la protección y garantía de los derechos de los trabajadores en particular. También en su calidad de expertos en relaciones laborales, economía laboral y de la empresa y recursos humanos, además de intervenir, como profesionales cualificados junto a abogados y procurados, en los litigios en materia laboral entre los particulares. Así que como se dice coloquialmente, si no existieran, es seguro que habría que inventarlos./RL

## Septiembre

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

9 de Septiembre

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)  
**Ilmo. Sr. D. Domingo Fernández Soriano**, *Letrado de la Administración de Justicia, Juzgado de lo Social núm. 3 de Valencia.*



## Noviembre

### 9º DESAYUNO DE TRABAJO 2016 RÉGIMEN DE JORNADA Y CON- VERSIÓN DEL CONTRATO A TIEM- PO PARCIAL

4 de Noviembre

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)  
**Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Isabel Moreno de Viana-Cárdenas**, *Magistrada Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.*



## Diciembre

### 10º DESAYUNO DE TRABAJO 2016 EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN

16 de Diciembre

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)  
**Ilmo. Sr. D. Javier Lluch Corell**, *Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.*



## Octubre

### JORN. PRESTACIONES POR MUERTE Y SU- Pervivencia en el sistema de seguri- dad social

3 de Octubre

De 16 a 20 h

Salón de Actos del Colegio

25€ colegiados

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



### JORN. PRÁCTICA DE IVA: DEDUCCIONES, PRORRATA Y SECTORES DIFERENCIADOS

3 de Octubre

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

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



### Curso NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

4, 6, 10, 11, 13 y 17 de Octubre

De 16'30 a 19'30 h. (15h teórico/prácticas +

3h Aplicación Informática)

Aulario del Colegio

90€ colegiados y Estudiantes de RRLL / 150€  
Otros

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Eugenia Gómez de la Flor García**, *Graduada Social, Licenciada en Ciencias del Trabajo y Abogada.*



### JORN. INCAPACIDAD PERMANENTE

5 de Octubre

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

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



### 8º DESAYUNO DE TRABAJO 2016. LOS COM- PLEMENTOS SALARIALES CONSOLIDABLES, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PACTOS INDIVIDUALES. JURISPRUDENCIA

7 de Octubre

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

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



### JORN. POTENCIEMOS NUESTRA IMA- GEN Y NUESTRA VOZ. NUESTRO CUER- PO HABLA. EL LENGUAJE NO VERBAL

14 de Octubre

De 9'30 a 14 h.

Salón de Actos del Colegio

60€ colegiados

**D<sup>a</sup>. Maribel Vilaplana**, *Licenciada en Ciencias de la información (especialidad periodismo) y Experta en comunicación.*



### 17º CURSO INTENSIVO DERECHO PRO- CESAL LABORAL (Teórico-Práctico)

25, 26 de Octubre, 2, 3, 7, 8, 9, 14, 15,

16, 21 y 22 de Noviembre de 2016

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

Salón de Actos del Colegio

140€ colegiados

**Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu**, *Magistrado - Coordinador Juzgado de lo Social n.º. 1 de Valencia.*

**Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dolz**, *Magistrado Juzgado de lo Social n.º. 12 de Valencia.*

**Ilre. Sra. D<sup>a</sup>. Sagrario Plaza Golvano**, *Letrada de la Administración de Justicia Juzgado de lo Social n.º. 15 de Valencia.*

**Ilre. Sr. D. Lorenzo Navarro Lorente**, *Letrado de la Administración de Justicia Juzgado de lo Social n.º. 12 de Valencia.*  
COORDINA:

**Ilre. Sra. D<sup>a</sup>. Isabel Manglano Díe**, *Letrada de la Administración de Justicia. Directora Serv. Subastas Judiciales Decanato Juzgados de Valencia.*

Nota: Este Curso habilitará a los co-  
legiados (*No Ejercientes*) a realizar la  
**PASANTÍA** en los Despachos Profesio-  
nales (*Para más información: Amparo Mompó*)



### JORN. IGUALDAD REAL Y DE OPOR- TUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

28 de Octubre

De 9'30 a 11'30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

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



Próximamente  
actividades formativas





Excmo.  
Colegio Oficial  
Graduados Sociales  
Valencia

cograsova

# X JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES

22 y 23 de SEPTIEMBRE de 2016  
CIUDAD DE LA JUSTICIA, Valencia

## JUEVES, 22 DE SEPTIEMBRE

08:45 h.: ACREDITACIÓN

09:15 h.: INAUGURACIÓN

09:30 a 10:30 h.: CONFERENCIA INAUGURAL  
**ÚLTIMAS NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.**

Excmo. Sra. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.

10:30 a 11:00 h.: PAUSA

11:00 a 12:00 h.: **DESPIDO DISCIPLINARIO – CAUSAS Y PRUEBA.**

Sra. D<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.

12:00 a 13:00 h.: **PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LAS COMUNIDADES DE BIENES Y LAS SOCIEDADES CIVILES.**

Ilmo. Sr. D. Manuel J. Cabrera Pardo, Delegado Especial de la AEAT de Valencia.

13:00 a 14:00 h.: **RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO, PRUEBA Y CUANTÍA.**

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

14:00 a 16:00 h.: PAUSA

16:00 a 17:00 h.: **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. ARTICULOS 41 Y 50 DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR.**

Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Isabel Moreno de Viana-Cardenas, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

17:00 a 18:30 h.: MESA REDONDA  
**PROCEDIMIENTOS JUDICIALES PARA LA IMPUGNACIÓN DE DENEGACIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE, CONTINGENCIAS COMUNES Y PROFESIONALES**

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

Sr. D. Andrés Ramón Trillo García, Letrado Jefe del Servicio Jurídico de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

18:30 a 19:30 h.: **LA CAPACIDAD DEL EMPRESARIO PARA FISCALIZAR EL CORREO ELECTRÓNICO DEL TRABAJADOR PERSPECTIVA PENAL Y SOCIAL.**

Ilmo. Sr. D. Manuel Marchena Gómez, Magistrado Presidente de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo.

## VIERNES, 23 DE SEPTIEMBRE

09:30 a 10:30 h.: **CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO, REGISTRO DE JORNADA LABORAL EFECTIVA. CRITERIOS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.**

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

10:30 a 11:30 h.: **LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER, CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

Excmo. Sra. D<sup>a</sup>. Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. ExPresidenta del Tribunal Constitucional.

11:30 a 12:00 h.: PAUSA

12:00 a 13:00 h.: **VENTA DE LA EMPRESA EN SEDE CONCURSAL SUCESIÓN DE EMPRESA, SUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD DEL CESIONARIO EN CRÉDITOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL.**

Ilmo. Sr. D. Salvador Vilata Menadas, Magistrado del Juzgado de lo Mercantil núm. 1 de Valencia.

13:00 a 14:00 h.: CONFERENCIA DE CLAUSURA  
**LA COMPATIBILIDAD DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL CON EL TRABAJO Y CON EL EJERCICIO DE CARGOS EN EMPRESAS SOCIETARIAS.**

Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

14:00 h.: CLAUSURA



# CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL PORTAL COGRASOVA

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

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

### PREGUNTA 1

#### **Indemnización despido objetivo**

Una empresa procede a despedir a un trabajador, mediante un despido objetivo por causas económicas. Según el Estatuto de los Trabajadores le corresponden 20 días de salario por año de servicio, pero la empresa pacta con el trabajador una indemnización de 33 días de salario (igual que el improcedente). ¿Este exceso de 13 días de indemnización cotiza o seguirá exento de cotización? Saludos

### RESPUESTA 1

Siempre que el despido sea debido a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor (al amparo de los arts. 51 ó 52 c) TRET), quedará exenta la parte de indemnización percibida que no exceda del límite establecido por el propio TRET para el despido improcedente (art. 147.2.c) TRLGSS)

### PREGUNTA 2

#### **Medidas cautelares-desempleo**

#### **SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO JUDICIAL**

Muy buenas tardes. Hemos cerrado un acuerdo judicial donde se acuerda una medida cautelar solicitada de 3 trabajadores que han solicitado una extinción indemnizada de la relación laboral, el auto indica que se acuerda la medida cautelar de suspender la relación laboral con exención de la obligación de trabajar por parte del trabajador y de cotización y abono de salarios por parte de la empresa hasta el momento en el que el proceso haya finalizado. La cuestión es el 45 et no contempla esta causa como causa de suspensión de la relación laboral. La pregunta es la siguiente: ¿pueden los trabajadores solicitar la prestación por desempleo?

### RESPUESTA 2

El problema no es el art. 45 ET, pues la situación suspensiva se produce en virtud de la LRJS.

El problema es que el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social aprobado por RDLegislativo 8/2015, no reconoce la situación como situación legal de desempleo.

Conforme a este no tendrían en principio derecho a desempleo.

Otra cosa es que lo que pudieran entender los tribunales si se produce petición, denegación y demanda judicial, pero en principio conforme al tenor literal de la norma no es una situación amparada por el desempleo, más aún si la situación ha sido acordada entre las partes, como parece decirse

### PREGUNTA 3

#### **Extinción contrato de servicios de limpieza**

Hola buenas tardes: Una empresa hotelera tiene contratado el servicio de limpieza con una empresa externa, existiendo entre ambos un contrato en el que se especifica claramente la relación mercantil entre ambos, recibiendo el nombre de arrendatario y arrendador en dicho contrato y además eximiendo a la arrendataria de cualquier responsabilidad en cuanto a materia laboral de los trabajadores que prestan dicho servicio de limpieza. La extinción de dicho contrato mercantil de arrendamiento de servicios de limpieza por parte del Hotel, implica alguna obligación social laboral de la empresa hotelera en cuanto a los trabajadores? sería de aplicación los términos de subrogación descritos en el artículo 42 del estatuto de los trabajadores?

### RESPUESTA 3

Del art. 42 ET no, del art. 44 ET, puede ser. Los tribunales españoles son más restrictivos que los tribunales europeos y solo entienden que hay transmisión de empresa cuando hay también cambio de elementos patrimoniales. Es decir, arrendamiento de un servicio con elementos patrimoniales necesarios para llevarlos a cabo. Si es así, sí se entiende que hay transmisión y obligación de quedarse con los trabajadores. Si no hay transmisión de elementos patrimoniales puede existir exclusión. De todas formas, deberías mirar que dice el convenio.

### PREGUNTA 4

#### **Bonificación interinidad por riesgo durante el embarazo**

La consulta versa sobre la aplicación de las bonificaciones en la cotización establecidas en el artículo 1. a) del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, es decir, los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y las bonificaciones a las que se refiere la DA 2ª de la Ley 12/2001, de 9 julio 2001, que establece que la cotización de los trabajadores por cuenta ajena sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación

una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Siendo de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión. El supuesto de hecho de esta consulta es el siguiente, una trabajadora con el contrato suspendido por riesgo durante el embarazo que es sustituida por otra trabajadora desempleada mediante un contrato de interinidad bonificado al que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998. En esta situación se aplica la bonificación del 100% de las cuotas empresariales de ambos contratos, sustituta y sustituida. La duda surge en el momento que la trabajadora interina, una vez iniciada la prestación de servicios, queda embarazada y su contrato queda también suspendido por riesgo durante el embarazo. Encontrándose ambas trabajadoras con el contrato suspendido por la misma causa, la duda que se plantea es si, en base a la legislación expuesta, son aplicables las bonificaciones del 100% de las cuotas empresariales de ambos contratos.

### RESPUESTA 4

La norma no prevé nada al respecto, pero dudo que la TGSS pueda admitir la aplicación de las bonificaciones en ambos contratos, ya que en todo caso se habla de un solo trabajador que sustituye a otro con reserva de puesto de trabajo a través de un contrato de interinidad.

Hay que tener en cuenta que con la nueva trabajadora se va a realizar un nuevo contrato de interinidad evidentemente respecto de la trabajadora con reserva de puesto de trabajo. En este sentido no habría problema en comenzar a aplicar la bonificación correspondiente y el mantenimiento de la bonificación de la trabajadora sustituida.

Pero respecto de la trabajadora interina que causó a su vez situación de riesgo cabría plantearse la posibilidad de extinción de su contrato -y por tanto de su bonificación-, puesto que se ha perdido el objeto de la contratación al no poder sustituir efectivamente a la trabajadora con reserva de puesto.

Esto último de todas formas es una cuestión de carácter laboral que podría ser contestada mejor por los compañeros de laboral.



## RICARDO GABALDÓN SE REÚNE CON LA DIRECTORA GENERAL DE EMPLEO



El presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, se ha reunido el pasado 1 de julio, con la Directora General de Empleo y Formación (SERVEF) Rocío Briones. En la reunión se abordaron asuntos de interés profesional como los contratos de formación y aprendizaje. Además el Colegio ofreció toda su colaboración para difundir los servicios del Servef. Rocío Briones es licenciada en Ciencias del Trabajo y Diplomada en Relaciones Laborales. Además es Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Hasta su nombramiento como Directora General hace un año, era asesora jurídico-laboral del sindicato UGT-PV.

## Desayuno de trabajo

### NOVEDADES JURISPRUDENCIALES RESPECTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA



El pasado 3 de junio la sede del Banco Santander en la calle las Barcas de Valencia albergó el quinto desayuno de trabajo de 2016 organizado por Cograsova con la colaboración del Grupo Glorieta y el propio Banco Santander.

En esta ocasión se abordaron las novedades jurisprudenciales respecto a la negociación colectiva en la empresa.

El ponente fue el Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo, Ángel Blasco Pellicer, y la inauguración corrió a cargo de Vicente Vercher, Secretario General del Colegio.

# OFERTA ESPECIAL



Excmo. Colegio Oficial  
Graduados Sociales Valencia

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

**55 €**

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

**25 €**  
+ 8 fotos gratis

**OTROS CERTIFICADOS MÉDICOS 25% DTO.**

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

Presentar el Carnet de Colegiado - Oferta extensible a familiares

\* Oferta no acumulable con otras promociones

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



Centro Oficial V-007

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)

### Seminario

#### RECAUDACIÓN VOLUNTARIA Y EJECUTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Los días 6 y 8 de junio el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia fue sede de un seminario sobre recaudación voluntaria y ejecutiva de la Seguridad Social organizado por Cograsova con la colaboración de TGSS, Grupo Glorieta y Unión de Mutuas.

Los ponentes fueron Moisés Magallón Ortin, Director de la Administración 46/05 de la TGSS de Valencia y Arturo Eduardo Martínez Aparicio, Subdirector Provincial de Recaudación Ejecutiva en Valencia. La inauguración la realizó Teresa Hueso, Tesorera del Colegio y por parte de Unión de Mutuas M<sup>a</sup> Ángeles Capilla, Directora Provincial de Valencia.

### Seminario

#### JUBILACIÓN



El pasado 13 de junio se realizó el 4º Seminario sobre Jubilación en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizado por el Colegio con la participación de Grupo Glorieta.

El ponente fue Julio Antonio Cabrero, Graduado Social y D.P. – CISS “Russafa”. La inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso. En esta ocasión fue inaugurado por el Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón.

Se alquila dos despachos de un piso en el centro de Valencia para colaborar con Abogado y Graduado Social. Ideal para profesiones jurídicas y mercantiles.

Interesados contactar con el Telf. 96 394 31 75

### Taller práctico

#### IMPUESTO DE SOCIEDADES PARA PYMES



El cálculo, la liquidación y la contabilización del Impuesto de Sociedades para Pymes se analizó en un taller práctico en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia con la colaboración del Grupo Glorieta los pasados 7 y 9 de junio.

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

La inauguración corrió a cargo del presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

### Jornada práctica

#### PROTECCIÓN POR DESEMPLEO: ASPECTOS PROBLEMÁTICOS E INCENTIVOS AUTOEMPLEO



El pasado 17 de junio, el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia albergó una Jornada Práctica para analizar los aspectos problemáticos de la protección por desempleo. Las ponentes fueron Remedios Roqueta Buj, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia; Carmen Tatay Puchades, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia; y Celia Fernández Prats, Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

La jornada, organizada por el Colegio, se llevó a cabo con la colaboración del Grupo Glorieta. La inauguración corrió a cargo de Vicente Vercher, Secretario General del Colegio.

## Jornada técnica

### LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DEL INVASAT



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia albergó el pasado 24 de junio una jornada técnica sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y del INVASAT en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La jornada, organizada por Cograsova con la colaboración de la Inspección de Trabajo, el INVASAT, Grupo Glorieta y Unimat Prevención, contó como ponentes con Antonio Moreno Martínez, Jefe Adjunto de la Inspección Trabajo y Seguridad Social; Salvador Puigdemolas Rosas, Subdirector Técnico de Invasat y Decano del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales; y José Terol Muñoz, Director Técnico de Unimat Prevención. La inauguración corrió a cargo de José Molina, Vicepresidente 1º del Colegio.

## Desayuno de trabajo

### CONVENIOS, PACTOS Y ACUERDOS DE EMPRESA



Los aspectos más controvertidos y el régimen jurídico de los convenios, pactos y acuerdos de empresa protagonizaron el sexto desayuno de trabajo de 2016, celebrado el pasado 1 de julio y organizado por Cograsova con la colaboración del Grupo Glorieta y el Banco Santander.

Fue en la sede de la calle las Barcas en Valencia del Banco Santander donde, tras la inauguración a cargo de José Molina Vicepresidente 1º del Colegio, desplegó sus conocimientos la ponente Gemma Fabregat, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

## EFICIENCOST REALIZA UNA OFERTA ESPECIAL PARA LOS GRADUADOS SOCIALES

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y Eficiencost han alcanzado un acuerdo de colaboración mediante el cual los colegiados que presenten sus clientes a la consultora, obtendrán unos ingresos del 20% de los servicios que estos contraten. Este porcentaje será superior en los dos primeros trabajos.

Eficiencost es una empresa de consultoría y asesoría especializada en la implantación de Sistemas para la Mejora de Resultados y que cuenta con una amplia experiencia en la gestión de empresa.

El convenio fue firmado el pasado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y los socios-directores de Eficiencost María José Valero Sancho y Miguel Ángel Bel Marsal.



### DESPACHO DE ABOGADOS INTERNACIONAL OFRECE DEPENDENCIA SIN AMUEBLAR EN FINCA SEMINUEVA CON 2 ASCENSORES:

DEPENDENCIA, LUMINOSA, GRAN VENTANAL CON VISTAS AL CENTRO COMERCIAL AQUA, DE 15 M2, SUELO MÁRMOL, CON ARMARIO EMPOTRADO.

FRIJO/CALOR Y DOTADA CON INSTALACIÓN PARA TELÉFONO/FAX E INTERNET INDIVIDUAL O SINO CON OPCION DE USO COMPARTIDO DE INTERNET A TRAVÉS DE WIFI.

PRECIO: 230.-€ GASTOS DE ESCALERA E IBI INCLUIDOS. LUZ, GAS AGUA Y LIMPIEZA A COMPARTIR.

LA ESTANCIA DISPONE DE:

- SALA DE REUNIONES Y DE ESPERA EN COMÚN.
- ZONA DE FÁCIL APARCAMIENTO PARA LOS CLIENTES Y 3 HORAS (SIN NECESIDAD DE COMPRA) DE APARCAMIENTO GRATIS EN CENTRO COMERCIAL AQUA.
- A 15 MINUTOS ANDANDO DE LOS JUZGADOS.

POSIBILIDADES DE COLABORACIÓN PROFESIONAL PREFERIBLEMENTE PROFESIONAL CON EDAD INFERIOR A 50 AÑOS.

TELÉFONO DE CONTACTO: 609 856 591

### ALQUILER DE DESPACHO Y DE ESTANCIAS EN DESPACHO COMPARTIDO

Se alquilan despachos de varios tamaños totalmente equipados en el centro de Valencia. Todo exterior. Gran recepción, sala de visitas y de Juntas. Hilo Musical. Internet. Hay de varios tamaños y precios. Desde 295 € mes. Dispuestos para ocupación inmediata.

Se alquila despacho de 400 m. aprox. Totalmente equipado en el centro de Valencia. Todo exterior. Gran recepción, sala de visitas y de juntas. Hilo musical. Internet. Dispuesto para ocupación inmediata.

608 520 251 – [despachoscompartidos@gmail.com](mailto:despachoscompartidos@gmail.com)

### EL COLEGIO FIRMA UN CONVENIO CON BANKIA

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia suscribió el pasado 6 de julio un convenio de colaboración comercial con Bankia para ofrecer un conjunto integral de productos y servicios financieros en condiciones especiales a los colegiados.

Al acto de la firma han asistido por parte de Bankia: Miguel Capdevila (DT Valencia y Castellón), María Clara López-Quesada (DZ Valencia Ciudad Norte) y Carmen F. Borrás (gestor pyme DZ Valencia Ciudad Norte). Por parte del Colegio asistieron su presidente, Ricardo Gabaldón, y su gerente, Pablo Pernas.

La oferta de servicios, disponible en Secretaría del Colegio para los interesados, incluye productos de ahorro y financiación, tarjetas, TPV's y servicios de banca a distancia.



### LAS CIENCIAS LABORALES RECLAMAN SU ESPACIO COMO MATERIA DE INTERÉS PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

La Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València acogió el acto de entrega de los *Premios de Investigación en Ciencias Laborales*. Los premios pretenden contribuir a la mejora de la realidad de la profesión, a través de la visibilización de trabajos de investigación relacionados con las Ciencias Laborales desarrollados en los últimos años.

Los citados premios son resultado del trabajo desarrollado desde el INVESLAB (Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales de la Universitat de València, [inveslab.blogs.uv.es](http://inveslab.blogs.uv.es)), de la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en CC. Laborales (en la que participan además las Universidades de Murcia y Huelva), y del patrocinio económico de ARELCIT (Asociación Estatal de Centros Universitarios de RRLL y CCTT).

En esta primera edición, los premios fueron entregados por D. Ernest Cano -Decano de la Facultad de Ciencias Sociales- y por D<sup>a</sup> Rocío Briones -Directora General del Servef, Servicio Valenciano de Empleo y Formación- en su condición de egresada en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, recayendo los mismos en D. Carlos Canet y D<sup>a</sup> Amparo Bohigues por sus trabajos de fin de grado titulados *"La temporalidad en el empleo juvenil"* y *"La impugnación colectiva de los despidos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción"* respectivamente.



Los premios se entregaron en el marco de las *Jornadas de Intercambio de Experiencias Docentes Innovadoras en Ciencias Laborales*, organizadas por INVESLAB, que contó con el apoyo y participación del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Valencia, que estuvo representado por Carmen Pleite, Vicepresidenta 1<sup>a</sup> del Colegio, por la Facultad de Ciencias Sociales, el Departamento de Sociología y Antropología Social, el Vicerrectorado de Políticas de Formación y Calidad Educativa y la revista Capital Humano.

#### EMPRESA UBICADA EN VALENCIA CIUDAD BUSCA GRADUADO SOCIAL EXTERNO O EMPRESA PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Se precisa consultor con experiencia probada en la gestión de RRHH en Pymes como conocimiento en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, así como en materia de prevención de riesgos laborales. Las funciones serán de gestión temas trabajadores: vacaciones, permisos, formación, introducir cambios en la jornada laboral, mediar en la resolución de conflictos, etc.

Interesados contactar en el teléfono: 695 496 425

**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**

# El contrato de relevo y la realización de la jornada a tiempo parcial del jubilado de forma concentrada en el tiempo



**Andrés González Fernández**

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



**Andrés González Rayo**

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

La LGSS concreta en sus artículos 161.bis y 166 la posibilidad de anticipar la jubilación parcial manteniendo hasta la jubilación total un contrato a tiempo parcial, siempre que se cumplan ciertos requisitos entre los que destaca la necesidad de suscribir un contrato de relevo con un desempleado o contratado por tiempo indefinido que transforme el contrato preexistente.

Esto no ofrece dudas, como tampoco la posibilidad de tal jubilación al amparo de las normas vigentes al 31/12/2012, si así se recogía en el Convenio Colectivo de aplicación o si se hubiera suscrito un acuerdo colectivo en tal sentido; o, de acuerdo a las normas vigentes desde tal fecha, en su defecto.

Sin embargo, no son pocas las dudas que surgen en las empresas en cuanto a la materialización de la jornada a tiempo parcial del jubilado anticipadamente; es decir, si debe mantenerse la jornada parcial en términos diarios hasta la jubilación total, o cabe su concentración en determinados periodos, como por ejemplo, su realización total e inmediata tras la suscripción del contrato a tiempo parcial y jubilación también parcial, liberando al trabajador de la prestación de servicios hasta la jubilación total por cumplimiento de la edad reglamentaria.

Obsérvese que el relevista, de darse tal circunstancia, podría alegar a su favor que realmente la prestación de servicios realizada no ha guardado relación con el relevo del jubilado parcial, pues éste durante la vigencia del contrato de relevo no prestó servicios a tiempo parcial, por lo que ante su cese a la finalización del contrato se da un despido improcedente.

Éste es el caso que resume la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19/01/2015 (RJ\2015\449) en recurso de casación para la unificación de la doctrina número 627/2014, donde se demanda a la empresa por despido improcedente, por cuanto el relevista no coincidió con el relevado, jubilado a tiempo parcial, por cuanto éste concentró toda la jornada laboral que le correspondía realizar hasta la fecha de su jubilación total en los 9 meses siguientes inmediatos a su jubilación parcial anticipada, sin acudir a trabajar con posterioridad. No obstante, la empresa mantuvo su alta a tiempo parcial y efectuó la cotización correspondiente a tal situación, que no era otra que una reducción de la jornada al 15%.

El fallo en la instancia dio la razón al demandante, pero el TSJ de Cataluña en Sentencia de fecha 03/10/2013 (AS 2013, 3261) la desestimó, dándose los requisitos de absoluta identidad para formular recurso de unificación de doctrina en relación con la sentencia de contraste dictada por el TSJ de Aragón de 21/11/2007 (PROV 2008, 228923) que había resuelto caso igual con resultado distinto.

Así, admitido a trámite el R.C.U.D., el Tribunal Supremo ha resuelto la controversia a favor de la empresa demandada, declarando ajustada en Derecho la sentencia del TSJ de Cataluña, argumentando que lo actuado por la empresa cumple con los objetivos del legislador en esta materia. A su vez, dice *"...es cierto que la concentración de jornada llevada a cabo en el presente caso no tiene expresa contemplación legal...pero esa ausencia de específico tratamiento normativo no implica de suyo ilegalidad alguna, sino que partiendo de la libertad de pacto que impera en nuestra legislación (artículo 1255 C.C.) aquella consecuencia solamente es sostenible cuando media fraude..."* que el propio Ministerio Fiscal descarta en este caso.

En resumen, aunque sea tangencialmente, pues el procedimiento era de despido, el Tribunal Supremo si bien declara anómala la concentración del tiempo de trabajo del jubilado parcial y dice que ello podía tener consecuencias en otro orden, valida el contrato del relevista y su cese a la finalización del mismo, dejando abierta la posibilidad de concentración de los periodos a trabajar por el jubilado parcial en su condición de trabajador a tiempo parcial.

Como puede verse, con las necesarias cautelas, la concentración de tales periodos se abre paso en el día a día, añadiendo por nuestra parte que es evidentemente más racional tal concentración en un momento en el que el trabajador conserva toda su pericia y eficacia, en lugar de hacerle cumplir con su obligación de forma continua o concentrada en periodos más cortos, cuando lo más normal es que sus facultades vayan mermando con el paso del tiempo y no sólo por ello, ya que de darse periodos de actividad y de descanso con carácter cíclico esto no favorecerá la prestación de servicios por múltiples razones teniendo en cuenta otros factores relacionados con la prevención de riesgos laborales tanto para él como para sus compañeros.

Salvo mejor criterio./RL

# Quedarse o no quedarse: that was the question

Artículo elaborado por Almudena Domínguez Martín, editora de Thomson Reuters Aranzadi – Área Laboral, publicado en Checkpoint Aranzadi

“¿Debe el Reino Unido permanecer como miembro de la Unión Europea o debe abandonar la Unión Europea?”

Una cuestión aparentemente sencilla cuya respuesta negativa ha traído más quebraderos de cabeza, complicaciones y dudas de los que los británicos parecían prever cuando fueron llamados a votar en el referéndum que se celebró el pasado 23 de junio.

## El por qué del referéndum

El Partido por la Independencia del Reino Unido (UKIP) ha venido basando su programa político en el distanciamiento con Bruselas. Este partido, liderado por Nigel Farage, venció en las elecciones europeas de 2014 con más de cuatro millones de votos, pero los partidarios de la salida no se limitaban al UKIP, sino que la mitad, aproximadamente, de los diputados conservadores y hasta cinco ministros del actual Gobierno se habían posicionado a favor del *Brexit*, además de otros diputados laboristas y unionistas. Tanta presión hizo que el primer ministro británico, David Cameron, anunciara a principios de 2013 la celebración de este referéndum si ganaba las elecciones generales de 2015, como así ocurrió.

En esta consulta podían votar los británicos mayores de 18 años, los ciudadanos irlandeses y de la Commonwealth residentes en el Reino Unido, y los británicos que vivieran en el extranjero desde hace menos de 15 años; también los miembros de la Cámara de los Lores y los ciudadanos de la Commonwealth residentes en Gibraltar. No tenían derecho a voto los ciudadanos comunitarios residentes en el Reino Unido, salvo los irlandeses, chipriotas y malteses.

El resultado no pudo ser más ajustado: el 52% de los votantes se decantó por abandonar la UE, en contra de la opinión mayoritaria de escoceses, norirlandeses y de la práctica unanimidad de gibraltareños. Sin embargo, la euforia inicial de los euroescépticos pronto ha dado paso a una sensación de miedo y desánimo generalizado antes las consecuencias que la salida de eurozona puede conllevar y que los políticos pro *Brexit* maquillaron o, simplemente, sobre las que mintieron descaradamente durante la campaña.

De hecho, a las pocas horas de conocerse el resultado de la votación, algunos de los defensores del “*leave*”, como Nigel Farage o Boris Johnson, reconocieron que algunas de sus promesas de campaña, como el fin de la libertad de movimientos, que podría fin a la inmigración, o la desviación a la sanidad británica de los 350 millones de libras que semanalmente se destinaban a Bruselas, no van a poder cumplirse con la salida de la UE. La primera porque si el Reino Unido quiere seguir teniendo acceso al mercado único, sin estar dentro de la UE, deberá seguir permitiendo aún la entrada en el país de los trabajadores europeos, como ocurre actualmente con Noruega. La segunda, porque, según Farage, hablar de destinar 400 millones de euros semanales a la Seguridad Social británica había sido “un error”.

Estas mentiras electorales ya han provocado los primeros indicios de lo que se ha bautizado como el “*Bregret*”: el arrepentimiento por la ruptura con Europa (de hecho, la web del Parlamento británico ha recopilado ya más de 3 millones de firmas para que el referéndum vuelva a repetirse).

Sin embargo, los primeros efectos del resultado de la consulta no se han hecho esperar: las bolsas han caído en picado, la libra esterlina se ha devaluado a niveles de 1985 y el Primer Ministro, David Cameron, se ha visto obligado a dimitir con efectos desde octubre de este año. Lo que queda

ahora por saber es qué efectos tendrá el *Brexit* a medio y largo plazo, algo que nadie parece tener claro, ya que es el primer caso de “divorcio” en el seno de la Unión Europea.

## Proceso de salida de la Unión Europea

El artículo 50 del Tratado de la Unión Europea establece lo siguiente:

*Artículo 50. “1. Todo Estado miembro podrá decidir, de conformidad con sus normas constitucionales, retirarse de la Unión.*

*2. El Estado miembro que decida retirarse notificará su intención al Consejo Europeo. A la luz de las orientaciones del Consejo Europeo, la Unión negociará y celebrará con ese Estado un acuerdo que establecerá la forma de su retirada, teniendo en cuenta el marco de sus relaciones futuras con la Unión. Este acuerdo se negociará con arreglo al apartado 3 del artículo 218 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. El Consejo lo celebrará en nombre de la Unión por mayoría cualificada, previa aprobación del Parlamento Europeo.*

*3. Los Tratados dejarán de aplicarse al Estado de que se trate a partir de la fecha de entrada en vigor del acuerdo de retirada o, en su defecto, a los dos años de la notificación a que se refiere el apartado 2, salvo si el Consejo Europeo, de acuerdo con dicho Estado, decide por unanimidad prorrogar dicho plazo.*

*4. A efectos de los apartados 2 y 3, el miembro del Consejo Europeo y del Consejo que represente al Estado miembro que se retire no participará ni en las deliberaciones ni en las decisiones del Consejo Europeo o del Consejo que le afecten.*

*La mayoría cualificada se definirá de conformidad con la letra b) del apartado 3 del artículo 238 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.*

*5. Si el Estado miembro que se ha retirado de la Unión solicita de nuevo la adhesión, su solicitud se someterá al procedimiento establecido en el artículo 49.*

El primer paso, por lo tanto, tendría que darlo el primer ministro británico, David Cameron, notificando oficialmente a sus homólogos europeos la decisión de los británicos de abandonar la UE.

Puesto que el artículo 50 del Tratado no establece una hoja de ruta del procedimiento de salida, haría falta una negociación entre el Reino Unido y la UE sobre las condiciones en que se llevaría a cabo la retirada y el marco de sus relaciones futuras.

El Consejo Europeo deberá adoptar, por mayoría cualificada, el acuerdo de retirada en nombre de la Unión, previa aprobación del Parlamento Europeo. Una vez que exista el acuerdo, los tratados dejarían de aplicarse al Reino Unido a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, o en su defecto a los dos años de la notificación. Sin embargo, teniendo en cuenta lo complejo de las negociaciones, es posible que este plazo de dos años deba prorrogarse, si bien, sería necesaria la unanimidad de miembros del Consejo.

Mientras dure este procedimiento de salida, la UE seguiría funcionando y adoptando decisiones, pero el Reino Unido no participaría en las deliberaciones ni en las decisiones que le afectarían.

Con la retirada del Reino Unido, este país se convertiría en un tercer Estado frente a la Unión. Esto supondría la pérdida de acceso al mercado interior para las empresas británicas, el fin de la libre circulación de trabajadores y mercancías, dejar de recibir fondos europeos, etc.

### Consecuencias del Brexit

Es evidente que es muy pronto para conocer cuáles serán las consecuencias reales que van a derivarse de la decisión de abandonar la Unión Europea, ya que el impacto dependerá, como señalábamos anteriormente, de los términos en los que negocie la salida del país y de las nuevas condiciones por las que vaya a regirse su relación con la Unión Europea y con el resto de los y cualquier intento de anticipar lo que va a ocurrir es más una cuestión de fe que de conocimiento. En cualquier caso, algunos de los ámbitos que podrían verse especialmente afectados por la salida serían:

#### 1. Ámbito fiscal

Por lo que se refiere a la imposición indirecta, concretamente al IVA, no parece probable que el Reino Unido introduzca cambios relevantes a corto plazo, debido tanto al coste excesivo que de ello podría derivarse para sus empresas como por los riesgos de doble imposición o de falta de imposición que pudieran derivarse de una divergencia significativa entre la regulación del impuesto en el territorio de la UE y en el del Reino Unido. Pero es que, además, el abandono de la unión aduanera en la que se traduce la Unión Europea añade otro punto de incertidumbre ¿se unirá el Reino Unido a la Asociación Europea de Libre Comercio, entrando así a formar parte del Espacio Económico Europeo, o firmará sus propios acuerdos de libre comercio?

Y ¿qué decir de la tributación directa? El *Brexit* tendrá impacto sobre las diferentes iniciativas que se han adoptado para dar cumplimiento a las principales libertades que garantizan el mercado único en el ámbito de la Unión Europea, como la Directiva matriz-filial, con la que se pretende establecer, para aquellos grupos de sociedades que operen en diferentes Estados miembros, una simplificación de la distribución de beneficios intragrupo previendo la doble imposición y eliminando la imposición en origen de los pagos por dividendos; o la Directiva 2003/49/CEE, relativa a un régimen fiscal común aplicable a los pagos de intereses y cánones efectuados entre sociedades asociadas de diferentes Estados miembros, que asegura la no imposición en origen de los pagos por cánones o intereses entre empresas del mismo grupo dentro de la UE.

Los Convenios de doble imposición conseguirán, en muchos casos, mitigar los efectos de la retención en origen sobre los dividendos que distribuyan las filiales residentes en países de la Unión Europea a su matriz británica, aunque en muchos casos no lograrán eliminarlos, lo que puede provocar que las multinacionales se planteen adoptar decisiones drásticas, como cambiar la sede de las matrices cuyo domicilio social está actualmente en suelo británico.

Otra importante consecuencia está relacionada con la Directiva sobre fusiones, diseñada para eliminar los obstáculos fiscales a las reorganizaciones empresariales transfronterizas, por lo que no cabe descartar consecuencias fiscales para las operaciones de ese tipo cuando en ellas puedan participar entidades británicas.

#### 2. Ámbito laboral

El efecto principal del *Brexit* en el ámbito laboral afecta a la libre circulación de personas y trabajadores. En esta materia podrían darse tres posibles escenarios:

1. Que el Reino Unido, una vez fuera de la Unión, se adhiera al Espacio Económico Europeo, del que forman parte Noruega, Islandia y Liechtenstein. En ese caso, se mantendría la libre circulación de trabajadores, y por tanto, los españoles que trabajaran en el Reino Unido no necesitarían permiso de trabajo para trabajar allí y a la inversa. Respecto a la protección de Seguridad Social se seguirían aplicando los Reglamentos Comunitarios 883/2004 y 987/2009 para la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, lo que supone en la práctica el cómputo recíproco de los periodos cotizados, así como la garantía de acceso a las prestaciones de Seguridad Social, tal y como ocurre en la actualidad.

2. Que el Reino Unido se una a la AELC (Asociación Europea de Libre Comercio) y adopte un modelo de relación con la Unión Europea basado en acuerdos bilaterales, al estilo de Suiza; en los que se incluyan la asunción de las normas comunitarias en materia de mercado interior. Los efectos en este caso serían, tanto en el ámbito laboral como en el de Seguridad Social, los mismos que en el caso 1.

3. Que el Reino Unido negocie un acuerdo de libre comercio (como el firmado con EEUU); pero sin incluir en el mismo la libre circulación de trabajadores. En este hipotético supuesto, sería necesario un permiso de trabajo para los profesionales que quisieran desarrollar su carrera en el Reino Unido, permiso que se regiría por el derecho interno británico. En virtud del principio de reciprocidad, a los británicos se le exigiría una autorización para trabajar en cualquier país de la UE.

En este caso dejarían de ser aplicables los Reglamentos Comunitarios de Seguridad Social antes citados, lo que haría necesario buscar una fórmula para que la cotización en el extranjero no se perdiera.

#### 3. Extranjería

Teniendo en cuenta que el Reino Unido nunca ha sido miembro del espacio Schengen, no se prevén variaciones en la política migratoria con países extracomunitarios. Otro cantar es la política migratoria que se pactará con la UE. Teniendo en cuenta que la inmigración ha sido uno de los principales caballos de batalla en la campaña de los antieuropeistas, todo parece indicar que los británicos buscarían negociaciones bilaterales con cada uno de los países de la UE que pudieran discriminar a unos países frente a otros; sin embargo, si lo que se busca es un tratado de libre comercio, la UE no va a aceptar de ninguna manera que no vaya acompañado de un acuerdo migratorio general.

#### 4. Derecho procesal

Puesto que ya no serían aplicables los reglamentos europeos sobre competencia judicial, reconocimiento de resoluciones judiciales y sobre Derecho aplicable, las sentencias dictadas por tribunales británicos no se beneficiarían del privilegio de ejecución transfronteriza automática, por lo que se requerirá el procedimiento nacional de exequátur.

Las consecuencias de una retirada del Reino Unido de la Unión pueden tener un importante impacto en los procedimientos judiciales, en los instrumentos de resolución de conflictos extrajudiciales, así como en los instrumentos de cooperación judicial y policial que existe actualmente.

Pensemos, por ejemplo, en los procedimientos en curso que se beneficien de actuaciones de cooperación policial que podrían verse gravemente comprometidos, especialmente en el ámbito penal, donde pueden surgir dudas sobre la legalidad de trámites esenciales durante la instrucción de los asuntos; o en la cooperación judicial en el ámbito penal, la cual permite el arresto de personas para ser juzgadas o para cumplir condena en otros Estados miembros, que deberá pasar a regirse por acuerdos internacionales de naturaleza extradicional, en los que no rige el principio de reconocimiento mutuo.

### Conclusión

¿Podemos afirmar que la pertenencia del Reino Unido a la UE era un obstáculo para el desarrollo del país?

¿Podemos estar seguros de que la normativa comunitaria perjudicaba más de lo que beneficiaba a las empresas británicas?

¿Es cierto que la reducción de la inmigración contribuirá al desarrollo del empleo y la economía en Gran Bretaña?

¿Es el *Brexit* la crónica de una muerte anunciada del sueño europeo?

Sólo la perspectiva que da el paso del tiempo podrá responder a estas cuestiones con certeza. De momento, sólo podemos contar con la incertidumbre más absoluta. /RL

### El absentismo laboral le pierde el miedo a la crisis

Los trabajadores han perdido el miedo de la crisis a perder su empleo y se sienten más seguros, al menos eso es lo que reflejan los datos, según los cuales, el pasado año se produjeron en España 3.934.380 bajas laborales, un 10,23% más que en 2014, cuando la población protegida solo creció un 3,44%, mientras que el gasto en prestaciones, a cargo de las mutuas y entidades gestoras de la Seguridad Social, ascendió a 5.135,22 millones, un 8,16% más, según refleja el V Informe Adecco sobre Absentismo.

La mejora de la gestión de la Seguridad Social y de las mutuas y la reducción del fraude y de la picaresca por miedo a perder el empleo hicieron que los ciudadanos faltaran menos a sus puestos de trabajo durante los años de la crisis. Los procesos por enfermedad llegaron a reducirse un 46% y ello ahorró más de 3.000 millones a la Seguridad Social. En 2015 parece haber desaparecido el "efecto crisis" y los trabajadores comenzaron a estar más confiados en sus empresas, lo que provocó que, tras seis años de descensos, las bajas laborales volvieran a repuntar y con ellas el gasto público.

Los datos de Adecco reflejan que la tasa de absentismo aumentó entre 2000 y 2007, de 3,7% a 4,9%, para estabilizarse y reducirse ligeramente entre 2008 y 2011, en torno a 4,7%. La reducción más intensa se produjo en 2012 y 2013, desde el 4,3% y 4,1%.

En la comparativa internacional de absentismo el informe concluye que éste es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa. España, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Australia, Canadá y Estados Unidos son algunos de los países con mayor nivel histórico de bajas laborales, aunque España se sitúa por debajo de Suiza y Finlandia.

### 73.283 Mujeres cobran más pensión por el hecho de ser madres

El Gobierno creó el pasado año un complemento para las nuevas pensiones de mujeres trabajadoras que hubieran sido madres de más de un hijo. Dicho complemento empezó a abonarse a todas estas mujeres a las que se les reconoció una pensión contributiva (jubilación, viudedad o incapacidad permanente) a partir del 1 de enero de 2016.

Tras seis meses de vigencia de este nuevo complemento, el Ministerio de Empleo ya abona un total de 73.283 pensiones mejoradas a madres de más de un hijo.

En concreto, el complemento supone mejorar un 5% la pensión de las mujeres que fueron madres de al menos dos hijos; un 10% para aquellas que tuvieron tres hijos y un 15% para quienes tuvieron cuatro o más hijos.

Según las cifras que baraja el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, este complemento asciende a una media de 56,72 euros mensuales más para estas pensionistas, lo que representa una media de casi 800 euros anuales más. Extrapolando es-

tos datos, el coste de esta medida ascendería a unos 58 millones de euros.

De los tres tipos de pensiones a las que se les aplica este complemento, las prestaciones de viudedad son las que más complementos de maternidad están teniendo, seguidas de las de jubilación y finalizando con las de incapacidad.

### Reconocida la relación laboral de un estudiante contratado como becario

La STSJ Galicia 1982/2016, de 31 marzo, ha reconocido la relación laboral entre un estudiante y la universidad en la que prestaba servicios, supuestamente como becario, declarando improcedente su cese.

El tribunal señala que los servicios prestados, de apoyo en el aula de informática, están totalmente desconectados con sus estudios, relativos al grado de administración y dirección de empresas. Considera que "existe aportación de trabajo contra retribución", sin un marco de formación específico relacionado con la actividad a desempeñar, y sin que conste que las tareas desempeñadas fueran útiles para sus estudios.

Por todo ello, y teniendo en cuenta que el trabajo realizado por el estudiante está sometido a un horario, "debe concluirse que la beca es un medio fraudulento de contratación, sin que a ello obste la mayor o menor flexibilidad horaria en el desempeño del trabajo" o que el estudiante disfrutara de vacaciones en período escolar.

La sentencia reconoce que "la diferencia entre las becas y las relaciones laborales es absolutamente difusa, ante la falta de definición normativa". Y señala que, "conceptualmente, las becas son, en general, retribuciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario", aunque en ocasiones se otorgan para la producción de determinados estudios o la investigación científica. Pero en todo caso, "siempre sin olvidar que estas producciones o la formación conseguida, en los becarios, nunca se incorpora a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca".

### Expedientados dos sindicalistas por no ir al trabajo en 15 años

El departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Jerez ha descubierto en un plan de control horario y de asistencia de los empleados municipales, iniciado meses atrás tras el cambio del Gobierno local a dos trabajadores de su plantilla y sindicalistas de la Confederación General del Trabajo (CGT), que llevaban todo el año 2015 y lo que llevamos de 2016 sin acudir a sus puestos de trabajo. "Excedían con mucho el número de horas sindicales de que disponían y sin disponer de acumulación de horas de otros representantes sindicales", según señalan desde el Ayuntamiento.

Se les requirió hasta en dos ocasiones que se reincorporasen a sus puestos de trabajo como conductor de la Concejalía de Infraestructuras y como jardinero, respectivamente, a lo que ellos contestaron por escrito y reconocieron abiertamente que sus situaciones obedecían un acuerdo tácito de

hace más de 15 años con los diferentes gobiernos municipales.

Una vez descubierta esta irregularidad, uno de los trabajadores ha vuelto a su puesto de trabajo; el otro ha presentado un escrito en el que notifica la acumulación en su persona de horas sindicales de compañeros. Sin embargo, el gobierno municipal considera que la justificación es insuficiente para poder liberarse totalmente de trabajar el resto del año.

El secretario general de la CGT de Jerez ha desmentido la información proporcionada por el Ayuntamiento y ha considerado que todo se debe "a un verdadero atentado contra la libertad sindical". A su juicio, el problema se encuentra en que hasta ahora Recursos Humanos no había llevado ningún control de las horas sindicales.

### Euskadi se desmarca en cuestión de jubilación

El País Vasco acaba batir su propia marca al elevar el patrimonio de los fondos de pensiones hasta el 34% del PIB de la comunidad, mientras que en el resto de España siguen estancados entre el 8% y el 9%, en un contexto común de crisis, dificultades económicas y recortes salariales y de empleo.

Desde la Federación Vasca de Entidades de Previsión Social Voluntarias creen que en Euskadi están yendo por el buen camino, pero que debería extenderse más el sistema complementario a las pymes".

En el resto del país la situación es muy diferente y las voces de alarma se han disparado al hacerse público el contenido del informe de previsiones de la Comisión Europea en el que sostiene que España es el país de la UE que más va a recortar sus pensiones hasta 2060. La Seguridad Social pasará de pagar jubilaciones medias del 82% del último salario, al 49,7%.

Todas las fuentes consultadas avanzan que el escenario de las pensiones contributivas se deteriora de forma rápida. El baby boom de los años 50 y 60 va a incrementar el número de jubilados de manera inversa a la caída de contribuyentes netos del sistema. De los 20 millones de cotizantes a la Seguridad Social que había en España antes de la crisis se ha pasado a los 17,5 millones a día de hoy, cuando, según todos los expertos, para mantener el sistema español serían necesarios 25 o 26 millones. Ahora hay 1,8 contribuyentes por cada pensionista y cae poco a poco acercándose al considerado mínimo sostenible, de 1,5.

El modelo vasco se marca como objetivo complementar entre un 20% y un 30% de la llamada tasa de sustitución, la diferencia entre la última nómina y la primera pensión.

En el caso de Euskadi, cada euro que aportas a lo largo de tu vida profesional se convierte en tres en el momento de la jubilación. Es decir, el empleador aporta el 33%, el empleado otro 33% y el resto lo logra a rentabilidad financiera y los beneficios fiscales. /RL





Mª Luisa Segoviano Astaburuaga  
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

# Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

## ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

**STS 08/06/2016 CASACIÓN 207/2015. Retribución durante las vacaciones. Relevancia aplicativa del convenio 132 oit. En ausencia de regulación convencional o de regulación insuficiente, se impone solución acorde al art. 7.1 Del citado convenio oit y a la doctrina del TJUE interpretando el art. 7 De la directiva 2003/88**

"DECIMOTERCERO.- 1.- Trascendencia del Convenio 132 OIT.- De todas formas, la limitada actuación del Derecho de la UE que se ha referido queda en cierto modo compensada con la significación que en el tema objeto de debate tiene el ya referido Convenio 132 OIT, cuyo art. 7.1 ha de llevar a la misma conclusión que en su caso hubiera comportado la eficacia directa -en todas sus facetas- del principio comunitario de derecho a vacaciones retribuidas. Porque, como ya hemos destacado, para el TJUE la retribución a percibir en vacaciones -ex art. 31.2 CDFUE y derivadamente Directiva 2003/88- es la «ordinaria» y «comparable a los períodos de trabajo» (citadas, SSTJ «Robinson-Steele», ap. 50; «Schultz-Hoff», ap. 58; «Lock», ap. 16»; «Bollacke», ap. 21), pero es que ésta es la misma consecuencia obtenible -como ya vimos en el FJ Quinto.3.c)- del art. 7.1 del Convenio 132 OIT.

2.- Criterio jurisprudencial actualmente aplicable.- Por ello, si bien hasta la fecha hemos mantenido que el Convenio Colectivo puede válidamente limitar los elementos salariales de la jornada «ordinaria» que hayan de retribuirse en vacaciones, apartándose así de la «remuneración normal o media», siempre -se decía- que en cómputo anual se respetasen los mínimos indisponibles de Derecho necesario [FJ Sexto], de todas formas tal criterio ha de ser rectificado -y se rectifica por esta sentencia-, atendiendo a que tanto la doctrina del TJUE -elemento interpretativo de nuestro régimen normativo y convencional-, como el art. 7.1 Convenio 132 atienden a la «remuneración normal o media», si bien -art. 7.1 citado- «calculada en la forma» que pudiera acordar -entre otras posibilidades- la negociación colectiva.

Pues bien, aclarado ello nos parece razonable entender que aunque la fijación de esa retribución [«normal o media»] por parte de la negociación colectiva admita un comprensible grado de discrecionalidad, pues a ello indudablemente alude la expresión «calculada en la forma...» que el citado art. 7.1 del Convenio 132 utiliza, de todas las maneras la misma no puede alcanzar la distorsión del concepto -«normal o media»- hasta el punto de hacerlo irreconocible, puesto que se trata concepto jurídico indeterminado y como tal ofrece:

a).- Lo que se ha denominado «núcleo» -zona de certeza-, que parece debe integrarse, en su faceta «positiva» por los conceptos que integran la retribución «ordinaria» del trabajador individualizado, como por ejemplo, el salario base, los conceptos - complementos- debidos a «condiciones personales» del trabajador [antigüedad, titulación, idiomas...] y a circunstancias de la «actividad empresarial» [toxicidad; penosidad; peligrosidad...], que siempre son percibidos por los trabajadores individualmente considerados; y en su faceta «negativa», por términos generales, los conceptos retributivos extraordinarios [con carácter general y sin perjuicio de su excepción en singulares circunstancias, los bonus; determinados incentivos; horas extraordinarias...].

b).- El llamado «halo» -zona de duda-, que bien pudiera estar integrado por complementos atribuibles a circunstancias relativas al concreto «trabajo realizado» [esporádica nocturnidad; aislada turnicidad; las mismas horas extraordinarias, pero dotadas de una cierta reiteración ...], y cuya calificación -como retribución ordinaria o extraordinaria- dependerá de las circunstancias concurrentes [particularmente la habitualidad en su ejecución], y que es precisamente el punto en el que puede operar una cierta discrecionalidad de la negociación colectiva.

Planteamiento, que por fuerza impone a los Tribunales un examen casuístico que en cada supuesto lleve a una conclusión que sea respetuosa con las prescripciones legales, nacionales y de la UE, pero a la vez satisfaga

-y éste ha de ser el norte de la interpretación judicial- la finalidad de efectivo descanso que persigue la figura de vacaciones retribuidas.

DECIMOCUARTO.- 1.- Los conceptos retributivos objeto de reclamación.- Referidas ya con detalle nuestra doctrina y la del TJUE acerca de la retribución en las vacaciones, no resta sino examinar la afirmada -por la decisión recurrida- ilegalidad de la regulación de la materia en el Convenio Colectivo de «TME», y -en su caso- la posible «interpretación conforme» de esa normativa convencional a la doctrina expuesta sobre la materia - vacaciones- por el TJUE en los asuntos «Lock» y «Bollacke», así como su adecuación a las previsiones del art. 7.1 Convenio 132 OIT.

Al objeto de justificar nuestra decisión, hemos de recordar --que: a) el art. 26 del Convenio limita el salario del descanso anual a «los conceptos fijos de devengo mensual»; y b) la empresa niega integrar en la retribución de vacaciones el «bonus», el complemento de «carrera comercial» y el plus de «disponibilidad». Y respecto del respectivo significado de cada uno de esos conceptos -haciendo el «análisis específico» de que habla el asunto «Lock»- baste recordar que: a) el «bonus» es percepción anual y variable en función del logro de objetivos -generales e individuales [art. 38]; b) el plus de «Carrera Comercial» es gratificación funcional, de carácter fijo y de percepción en cada una de las 14 pagas del año [art. 39]; y c) la «disponibilidad» es obligatoria para «el personal que preste servicios en Unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente» y tiene una «compensación» fija de 33,7 euros.

2.- Aplicación -de la doctrina expuesta- al caso debatido.- Todo ello nos lleva a entender que en caso sometido a debate: a) debe excluirse de la retribución vacacional el «bonus», porque en el presente caso no sólo se trata de un concepto de devengo anual y que por tanto ya retribuye de por sí las vacaciones, sino que también es extraordinario, en tanto que no sólo es variable sino que está subordinado tanto a posibles resultados personales, cuanto a hipotéticos objetivos generales de la empresa; b) contrariamente ha de incluirse el complemento de «Carrera Comercial», porque es un concepto «fijo» y de devengo -y percepción- «mensual» [en cada una de las 14 pagas]; y c) a la misma conclusión estimatoria llegamos respecto del plus de «disponibilidad», que a falta de explicaciones complementarias que no constan y eran carga probatoria y/o revisoria de la empresa, conforme a la accesibilidad probatoria [ art. 217.6 LECiv ], se abona mensualmente y con carácter fijo al «personal que preste sus servicios en Unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente».

**STS 18/05/2016 CASACIÓN 198/2015. Reducción de jornada por guarda legal y por motivos familiares. Se plantea si la reducción de jornada por guarda legal y por motivos familiares debe concretarse dentro de la jornada ordinaria del trabajo - posición de la parte demandante -, o bien - práctica de la empresa- si tal reducción debe gravitar sobre la jornada diaria. Atendida la regulación del Convenio Colectivo aplicable la reducción se aplica a la jornada diaria**

"CUARTO.- El motivo tercero se formula al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 e) de la LRJS para denunciar la infracción de los artículos 32 y 33 del Convenio Colectivo de Contact Center en relación con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 3, 4 y 1281 del Código Civil".

Para delimitar claramente el litigio debemos señalar, de acuerdo con los hechos probados, que surgió a raíz de la aplicación que la empresa hizo ante la pretensión de una trabajadora que solicitó la concreción horaria por cuidado de hijos dentro de la jornada «ordinaria» y se le respondió que dicha concreción tenía que ser de la jornada «diaria», añadiendo: "En consecuencia de lo anteriormente citado y teniendo en cuenta que su contrato de trabajo establece que la distribución de su jornada semanal es de (lunes a domingo), su reducción de jornada aprobada el 19 de febrero de 2014 debe incluir los fines de semana que por convenio le corresponda trabajar, descansando los fines de semana que establece el convenio colectivo de aplicación en su artículo 25 como lo venía haciendo hasta la fecha. Por los motivos anteriormente indicados le informamos de la inviabilidad de su petición y por ello, de la denegación de la misma".

Centrándonos en el texto de los preceptos cuya interpretación se solicita, el vigente Convenio Colectivo de Contact Center (publicado en el BOE n° 179, de 27 de julio de 2012), establece lo siguiente:

"Artículo 32. Reducción de la jornada por motivos familiares.

2. "(...) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa

# 18\_jurisprudencia

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (...)”.

“Artículo 33. Concreción horaria y determinación del período de disfrute. “La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria”.

La actual redacción del art. 37.5 ET, que está vigente desde el día 12.2.2012 (DF Decimosexta del RDL 3/2012), es la siguiente:

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”

El artículo 37.6 ET dispone “(...) los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5 (relativo a la reducción de jornada por guarda legal o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial) en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas (...)”.

Pues bien se insiste por la recurrente en que “la única intención de las partes en este caso era remitirse a los mínimos legales vigentes en cada momento”.

Para llegar a esta subjetiva conclusión se recurre a una compleja argumentación sobre la interpretación de las normas contenidas en los Convenios, con alusión a criterios “de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico”, a la que responde, con acierto, la sentencia recurrida. En el Fundamento Jurídico Cuarto apartado 6, cuando dice: “6). En cuanto a interpretación que deba hacerse del contenido del artículo 33 del convenio, con carácter general, dado el carácter mixto del Convenio Colectivo - norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los y 1281 a 1289 CC (SSTS 18/06/08 y 04/04/11 - rc. 2/10 -).”

Esto determina que en la interpretación de los CC deben combinarse los criterios de orden lógico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, ... que las palabras son el medio de expresión de la voluntad y han de presumirse que son utilizadas con corrección, de manera que «no debe admitirse cuestión sobre la voluntad cuando en las palabras no existe ambigüedad», en otras palabras, si los términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los pactantes habrá de estarse al sentido literal de las cláusulas, conforme al artículo 1281 Código Civil STS 11/05/00, «la finalidad de los cánones hermenéuticos determinados en el artículo 1281 CC radica en evitar que se tergiverse lo que aparece claro o que se admita, sin aclarar, lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto, las palabras empleadas, y, en el segundo, la intención evidente de los contratantes»

Y en este asunto los términos empleados son plenamente claros y no ofrecen discusión, partiendo del precepto convencional de que se trata: artículo 33 del vigente Convenio Colectivo de Contact Center; donde se afirma literalmente que «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria”.

De lo que se puede deducir la voluntad de los negociadores -sin precisar acudir a otros parámetros hermenéuticos- que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria”.

Como indica el Ministerio Fiscal: “Hay que destacar, algo que el recurrente oculta, es que es el propio Convenio Colectivo el que distingue claramente los conceptos de jornada ordinaria y jornada diaria. A la primera se refiere expresamente el artículo 22: “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos sesenta y cuatro horas y de 30 horas semanales de trabajo efectivo, mientras que los artículos 23 y 24 se refieren específicamente a la “jornada diaria”. No hay confusión posible”.

En definitiva, el convenio colectivo tiene en esta materia su propia y completa regulación, sin remisión alguna al texto vigente del ET -que ya estaba en vigor cuando se negoció-, como ocurre al regular otras cuestiones tales como la de clasificación profesional”.

**STS 10/06/2016 RECURSO 601/2015 Despido por no reincorporación de trabajadora fija discontinua, tras baja por maternidad, en el SAE. El “dies” a quo para el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido, al tratarse de una Administración Pública y no haber dictado resolución expresa, el cómputo comienza el día en el que la trabajadora interpone la reclamación administrativa previa.**

“TERCERO.-1.- El recurrente alega infracción del artículo 58 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como del artículo 69.1 y 3 de la LRJS y de la jurisprudencia que lo interpreta.

2.- La cuestión ha sido resuelta, entre otras, por la sentencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 2012, recurso número 4121/2011, citada como contradictoria, que contiene el siguiente razonamiento: «SEGUNDO.- 1.- La cuestión planteada ya ha sido resuelta por esta Sala. -- en concordancia con la jurisprudencia constitucional --, entre otras en las SSTS/IV 12-abril-2011 (rcud 1111/2010), 7-octubre-2011 (rcud 530/2011), 28-noviembre-2011 (rcud 846/2011) y 13-junio-2012 (rcud 2180/2011), argumentándose en la primera de ellas que “La doctrina unificada (entre otras STS de

17/09/2009 - rec.4089/08 -, que reitera la STS de 17/12/2004 -rec. 6005/2003 -) ha dado respuesta a cuestiones como la que se plantea en este procedimiento y así se advierte en la sentencia de contraste, que, refiriéndose a la doctrina constitucional, sentencias del alto Tribunal 193 y 194/1992 y 214/2002, han establecido, recuerda que las normas sobre la incidencia de la reclamación previa sobre la caducidad de la acción han de interpretarse con criterios de razonabilidad y proporcionalidad que respeten las exigencias del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, que reconoce el artículo 24 de la Constitución. Así estas sentencias señalan que, aunque los mandatos del artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores son Derecho necesario, también lo son aquellos preceptos de la Ley de Procedimiento Administración -hoy el artículo 58 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común -que se refieren a los efectos de las notificaciones administrativas defectuosas, cuya aplicación hubiera supuesto la admisión de la demanda planteada ante el Juzgado de lo Social. Por otra parte, se afirma que la prevalencia concedida al artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores supone que de hecho la Administración ha venido a beneficiarse de sus propias irregularidades, al haber inducido a los hoy demandantes a error, y a actuar dentro de un plazo que, posteriormente, la misma Administración consideró inaplicables. Por ello, no puede calificarse de razonable una interpretación que prima los defectos en la actuación de la Administración, colocándola en mejor situación que si hubiera cumplido su deber de notificar con todos los requisitos legales (STC 204/1987). Por el contrario, resulta razonable estimar que el artículo 79.3 Ley de Procedimiento Administrativo -hoy artículo 58.3 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común -era aplicable al presente supuesto, de manera que la notificación, aun errónea, debió surtir efectos al interponerse la correspondiente demanda, que, por ello, quedaba dentro del plazo legalmente señalado”, así como que “Igual doctrina ante supuestos similares es la seguida por la Sala de lo Contencioso Administrativo de este Tribunal, entre otras, en Sentencias de 16 de junio 1992 (Recurso 7780/1990, 6 de febrero de 1995 (Recurso 2595/1992) y 11 de diciembre de 1995 (Recurso 2472/1992)” y añadiendo que “Ha de valorarse en adición, como asimismo señala la sentencia de contraste (STS de 17/03/2003 -rec. 760/2002 -) que la caducidad es institución que pretende reforzar la seguridad jurídica de quien habría de sufrir las consecuencias del éxito de la acción ejercitada. Y resultaría no ya desproporcionado, sino altamente contrario a los principios de justicia distributiva, robustecer la posición, ya de por sí favorable, que la Ley dispensa a la Administración en el proceso, al exigirse la reclamación previa para demandarla, otorgándole un plus nacido, precisamente, de su mal cumplimiento de las obligaciones de orden público que le impone el Ordenamiento Jurídico, aunque no conste que esa defectuosa información fuera intencionada”.

2.- Como también señala el Ministerio Fiscal, tras la entrada en vigor de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la solución a estos problemas tiene una respuesta expresa en el texto legal, al disponerse en el art. 69.1.II y III y 3 de la referida norma procesal que “1. ...En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos o de la reclamación administrativa previa que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente. - Las notificaciones que conteniendo el texto íntegro del acto omitiesen alguno de los demás requisitos previstos en el párrafo anterior mantendrán suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso o reclamación que proceda “y que” 3. En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos, si bien la interposición de la reclamación previa suspende el plazo de caducidad, en los términos del artículo 73 ».

3.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, procede estimar el recurso formulado. En efecto, ante la comunicación efectuada por la trabajadora el 9 de agosto de 2012 al Servicio Andaluz de Empleo de que finalizaba su baja por maternidad el 25 de agosto de 2012 y solicitaba que se procediera a su llamamiento como tutora al programa Cualifica el 26 de agosto de 2012, este no respondió y la actora interpuso reclamación previa el 18 de septiembre de 2012, reclamación que no fue respondida por lo que transcurrido un mes, el 18 de octubre de 2012, se entiende denegada, disponiendo la actora de veinte días hábiles para interponer la demanda, como la interpuso el 13 de noviembre de 2012, aún no habían transcurrido los veinte días que para el ejercicio de la acción de impugnación del despido establece el artículo 59.3 del ET y 103. 1 de la LRJS, computados a partir de la fecha en que se entiende denegada por silencio la reclamación previa, tal y como establece el artículo 69.1 y 3 de la LRJS”.

**STS 12/05/2016 RECURSO 424/2016. Acumulación de acciones: procede la acumulación cuando una mutua reclama, además de la condena directa del empleador, el reintegro por el inss/tgss de las prestaciones satisfechas por dicha mutua, en razón a los graves incumplimientos empresariales en materia de cotización. Son distintas las contingencia de las que derivan, pero es la misma la causa de pedir, a saber, los descubiertos y la responsabilidad que ello pudiera originar.**

“SEGUNDO.-1. El recurso debe prosperar. El problema ya ha sido abordado por nuestras sentencias de 5 de noviembre de 2013 (rcud. 761/2013) y 18 de diciembre de 2013 (R. 106/2013) que lo han resuelto en favor de las tesis de la recurrente. En la primera de ellas se dice :

«El 26.6 LRJS, como una más de las excepciones a la regla general de acumulación, establece que “tampoco serán acumulables entre sí las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir”.

Y es precisamente ese concepto, la causa de pedir, lo que resulta claramente coincidente en las pretensiones ejercitadas simultáneamente por la Mutua frente a la empresa incumplidora y frente al INSS/TGSS».

«esta Sala viene residenciando en el principio general de economía procesal, inspirador de la norma de ritos laborales, la facultad de los litigantes para acumular las acciones que ejerciten».

«2. La Mutua dirige su pretensión frente a una pluralidad de partes, empresa/INSS/TGSS, con la finalidad de que sea condenada aquella que resulte responsable del abono de las prestaciones en cuestión. La propia demanda parte de un elemento decisivo en orden a la determinación de esa responsabilidad cual es el grave incumplimiento empresarial de su obligación de abono de cuotas de seguridad social que, como también se desprende de constante y reiterada doctrina de esta Sala (por todas, STS/4ª de 26 enero 2004 y 27 abril 2005, ruid. 4535/02 y 2130/04), comportaría en el caso, sin perjuicio de los deberes de anticipo prestacional con cargo a la Mutua, una clara e incuestionada voluntad rupturista en la conducta de la empleadora que acarrearía su responsabilidad directa, sin perjuicio también, en su caso, de la garantía subsidiaria del INSS/TGSS como sucesores del Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo (por todas, STS/4ª de 11 noviembre 1998, ruid. 1032/98)».

«3. Es verdad que la suma total de lo reclamado en la demanda obedecía a cantidades satisfechas por la Mutua a los beneficiarios como consecuencia de distintas contingencias, y es probable incluso que alguna de ellas trajera causa de diferentes acontecimientos de naturaleza profesional, pero lo decisivo a los efectos que aquí y ahora interesan, ... es pretensión procesal única, consistente en que se reconozca la responsabilidad directa de la empleadora respecto a la totalidad de las prestaciones y la subsidiaria de la Seguridad Social respecto, exclusivamente, a las causadas por contingencia profesional, por lo que la relación causa-efecto de la propia pretensión no es ni la contingencia --común o profesional-- determinante de las prestaciones ya satisfechas, ni la conducta individual de los beneficiarios, ni cualquier otra circunstancia, sino los graves incumplimientos empresariales en materia de cotización».

«4. Limitado el objeto del debate a la estricta cuestión procesal de si es o no posible la descrita acumulación de acciones, y siendo evidente que es coincidente la causa de pedir, que no es otra que el tan repetido incumplimiento empresarial, se impone la estimación del recurso y la revocación de la sentencia impugnada porque, en fin, como igualmente permite la norma procesal común (el art. 72 de la LEC), en la interpretación dada por la Sala 1ª de este Tribunal SSTS/1ª 5-10-2007 y 7-11-2007, R. 4514/00 y 5781/00), tal como también acertadamente aduce el Ministerio Fiscal cuando invoca dicha norma y jurisprudencia, es aquél hecho decisivo y relevante el que verdaderamente fundamenta la pretensión ejercitada por la Mutua».

**STS 11/05/2016 RECURSO 3323/2014. Costas procesales: Imposición a los Sindicatos. La exención de costas procesales a los sindicatos en su condición de parte vencida en los recursos de suplicación o de casación, establecida en artículo 235.1 LRJS, está condicionada, al igual que el derecho de justicia gratuita otorgado a los sindicatos en el artículo 20.4 LRJS, a que "ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social".**

**QUINTO.-La jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo previa a la LRJS sobre costas procesales y Sindicatos.-** 1.- En un recurso de casación ordinario derivado de un litigio entre el Secretario General y los miembros de la Comisión ejecutiva de una Federación de un Sindicato contra este último sobre posible extralimitación de las funciones que correspondían a la Unión Sindical conforme a los Estatutos sindicales, desestimando el recurso de casación interpuesto por esta última, la STS/IV 15- diciembre-1999 (rco 2369/1999, aclarada por Auto de 15-03-2000) condena en costas al Sindicato recurrente, argumentando en el Auto aclaratorio que << se ha de rectificar dicho error material, conforme al artículo 267 de la LOPJ, en el sentido de aplicar las previsiones del artículo 233 de la LPL, que impone la condena en costas a la parte vencida en el recurso, sin más excepciones que las previstas en la norma, relativas a quienes gozan del beneficio de justicia gratuita o en los conflictos colectivos y no aplicables en este caso, de manera que es preciso corregir aquél error en el Fallo de la sentencia que se aclara en este momento, en el sentido de imponer las costas del recurso a la Unión Sindical de CC.OO. de la Región de Murcia >>.

2.- Dejando aparte el anterior supuesto y otros análogos (entre otros, sanción de suspensión a un afiliado a su vez miembro de la Ejecutiva sindical - STS/IV 21-junio-1999 -rco 3854/1997, imponiendo las costas), incluso contradictorios (sanción de expulsión a un afiliado a su vez Secretario General de la Ejecutiva sindical - STS/IV 2-noviembre-1999 -rco 4225/1998, no imponiendo las costas); podemos entender que la regla en la jurisprudencia de esta Sala previa a la entrada en vigor de la LRJS en materia de sobre costas procesales y Sindicatos fue la de excluirlos de la condena en costas cuando actuaban en el ejercicio de su función constitucional de defensa de los intereses generales de los trabajadores otorgándoles el mismo trato procesal que a sus representantes, pero no exonerarles de las costas cuando el sindicato actuaba como empleador del trabajador demandante. Así, destacamos especialmente:

a) La STS/IV 2-febrero-2000 (rco 245/1999) que proclama que << De conformidad con el artículo 233.2 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con un criterio reiterado de la Sala sobre la inclusión en este precepto de las pretensiones de tutela de carácter colectivo, no procede la imposición de costas al Sindicato Español de Oficiales de la Marina Mercante >>;

b) La STS/IV 24-enero-2011 (ruid 3792/2009), en la que se argumenta que << Entiendo pues en el examen de fondo del motivo, es claro que la referida condena en costas al sindicato recurrente, sin justificarla en la excepción de haber recurrido con temeridad (art. 233.2 de la LPL), resulta indebida (por todos, auto de esta Sala de 16/5/07, ruid. 5323/05), pues, como señala también nuestro auto de 11/7/95 (rc 2139/95) cuando el sindicato actúa "en función de la representación que la Constitución Española y la Ley le atribuyen en defensa de los intereses generales de los trabajadores..., asume el beneficio de Justicia gratuita que ostentan los trabajadores como si ellos mismos ejercitaran la acción >>.

c) La doctrina contenida en el citado ATS/IV 11-Julio-1995 (rc 2139/95) ha sido asumida por múltiples autos dictados en la fase de admisión del recurso de casación unificadora; así, entre otros, en el ATS/IV 24-noviembre-2009 (ruid 4459/2008), en recurso contra una sentencia recaída en proceso de tutela de derechos fundamentales, se especifica concretamente que <<sin que proceda la condena en costas por cuanto que el Sindicato mismo goza en este tipo de procesos del beneficio de justicia gratuita, al actuar en defensa de intereses generales y no particulares o privativos (Auto TS de 11 de julio de 1995, Rc. 2139/1995)>>, excluyendo, por tanto, de la exención de costas al Sindicato cuando actúe en defensa de intereses particulares o privativos.

d) En un supuesto en que un Sindicato, junto con una Fundación por el mismo creada, fueron condenados solidariamente por despido improcedentes de sus trabajadores, se concluye en cuanto a las costas respecto al Sindicato recurrente << Con imposición de costas a la recurrente que actúa como empresaria (art. 233-1- LPL) >> (STS/IV 19-diciembre-2012 -ruid 4340/2011).

**SEXTO.-El ajuste de las normas procesales a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional como una de las finalidades de la LRJS y, por otra parte, en especial, el favorecimiento de la intervención de los Sindicatos en el proceso social en defensa de los intereses colectivos conforme a la doctrina constitucional. liberándoles para ello de cargas económicas .** - 1.- Del Preámbulo de la LRJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social) es dable deducir que una de sus finalidades era el ajuste de las normas procesales a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional y, por otra parte, en especial el favorecimiento de la intervención de los Sindicatos en el proceso social en defensa de los intereses colectivos conforme a la doctrina constitucional, liberándoles para ello derivadamente de cargas económicas. En dicho Preámbulo se afirma que:

a) "En un segundo eje se desenvuelve la modernización de la normativa del procedimiento social hacia una agilización de la tramitación procesal. En la consecución de un procedimiento más ágil y eficaz, se ha realizado un ajuste íntegro de la normativa procesal social a las previsiones de la supletoria Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, así como a la interpretación efectuada de la normativa procesal social por la jurisprudencia social y constitucional"; y

b) "Cabe destacar por otra parte la exención expresa que se hace a favor de los sindicatos de efectuar depósitos y consignaciones en sus actuaciones ante el orden social. Existía el riesgo de que, en ausencia de concreta indicación legal, se pudiera cuestionar para los titulares de las acciones colectivas en defensa de los intereses de los trabajadores, la exención de depósitos y consignaciones en los recursos de reposición y en otros distintos de los de suplicación y casación. Se favorece así la intervención colectiva sindical que, en un plano de economía de recursos, hace innecesarios múltiples y costosos procesos individuales. La Ley refuerza, por otra parte, la legitimación de los sindicatos con implantación en el ámbito del conflicto para la defensa de los intereses colectivos conforme a la doctrina constitucional, destacando que, en la fase de ejecución, ese interés debe estar referido esencialmente al mantenimiento de la actividad y a la conservación de los puestos de trabajo".

2.- En la normativa constitucional y orgánica, -- que desarrolla en el ámbito del proceso social la LRJS --, sobre el papel institucional de los Sindicatos, el contenido del derecho de libertad sindical en el que se incluye el de afiliarse a un sindicato de su elección y la actuación sindical en defensa de intereses colectivos, figuran, entre otros:

a) En la Constitución española, especialmente en sus arts. 7 ("Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos"); 28.1 ("1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente... La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato"); y 37 ("1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios "y" 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo...").

b) En la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), especialmente en sus arts. 2 ("1. La libertad sindical comprende: ... b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviere afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato. - c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato ... "y" 2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a: ... d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho ... al planteamiento de conflictos individuales y colectivos", 4.2 ("2. Las normas estatutarias contendrán al menos: ... d/ Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados ..."), 13 ("Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona") y 14 ("El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél").

3.- Por su parte, la LRJS establece competencias del orden social en múltiples temas en los que los Sindicatos actúan en defensa de intereses colectivos (con reflejo, en su caso, en la competencia en instancia de los distintos jueces y tribunales) y desarrolla concretas cuestiones

## 20\_jurisprudencia

como su legitimación, representación, cargas económicas, actuaciones procesales, procesos o modalidades procesales tanto en fase declarativa o de recursos o en el proceso de ejecución, cuando pueden intervenir con tal carácter colectivo.

#### 4.- Destaquemos:

**a)** En materia competencial (arts. 1 a 3 LRJS), en temas como los relativos a "las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva"; "sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas"; "las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral"; "las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños"; los "procesos de conflictos colectivos"; la "impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia"; la "impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva"; los "procesos sobre materia electoral"; los procesos "sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, impugnación de sus estatutos y su modificación"; también, en concreto, lo que ahora más directamente nos afecta, "En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados"; los procesos "Sobre la responsabilidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho"; "En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 3 del artículo 47 y en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores..."; o, también, en relación el art. 3.d) con el art. 180.3 LRJS "cuando, en caso de huelga, se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas".

**b)** El ejercicio de las acciones por los Sindicatos en dichas materias colectivas competencia del orden social se refleja en los correspondientes procesos, -- e incluso, en su caso, en las normas de competencia de Juzgados de lo Social, Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y derivadamente de la de la Audiencia Nacional, en atención "al lugar en que se produzcan los efectos del acto o actos que dieron lugar al proceso" o al ámbito territorial de extensión de efectos (arts. 6, 7 y 8 LRJS) --, entre otros, las "acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social" (art. 65.4); los "Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción" (art. 124 LRJS); en "Materia electoral" en sus distintas submodalidades (Impugnación de los laudos o Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical) (arts. 127 a 136 LRJS); la demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial en materia de "Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción" (art. 138 LRJS); en la "impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales" y, en especial, la impugnación de la "resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor" o la "impugnación de resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud" (arts. 151 y 152 LRJS); el "proceso de conflictos colectivos" (arts. 153 a 162 LRJS); la "impugnación de convenios colectivos" (arts. 163 a 166 LRJS); las "impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos ... o a su modificación" (arts. 167 a 165 LRJS); y en la modalidad procesal de "tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas" (arts. 177 a 184 LRJS). Igualmente el papel de los Sindicatos en defensa de los intereses colectivos se refleja en el proceso de ejecución definitiva, en temas tan trascendentes como en las "ejecuciones colectivas" (art. 247 LRJS) o en su llamada al proceso de ejecución "Atendida la cantidad objeto de apremio, los autos en que se despache la ejecución y las resoluciones en que se decreten embargos se notificarán a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores de la empresa deudora, a efectos de que puedan comparecer en el proceso" (art. 252 LRJS).

**5.-** La LRJS fomenta la intervención de los Sindicatos en el proceso social en defensa de los intereses colectivos conforme a la jurisprudencia constitucional regulando su legitimación, la representación de sus afiliados e incluso permite su intervención en los procesos en que existan intereses colectivos en juego aun no habiendo sido llamados. Así:

**a)** En el art. 17.2 LRJS se desarrolla la legitimación de los Sindicatos, estableciendo que "Los sindicatos de trabajadores ... tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, que" Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones, "que" en especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social, concluyendo que "En el proceso de ejecución se considerarán intereses colectivos los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo".

**b)** La referida posibilidad de los Sindicatos de "personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones",

se reitera específicamente en determinadas modalidades procesales en las que se cuestiones intereses colectivos, como en el "procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales" en su art. 151.6 LRJS ("Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, y el empresario y la representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa, podrán personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los que tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones"); o como en el proceso de "conflictos colectivos" en su art. 155 LRJS ("En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985 ..., las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del ... Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto").

**c)** La ya clásica en nuestras leyes procesales representación sindical de sus afiliados se contempla en el art. 20.1 LRJS al disponer que "Los sindicatos podrán actuar en un proceso, en nombre e interés de los trabajadores y de los funcionarios y representativos, de conformidad con ellos que así se lo autoricen, para la defensa de sus derechos individuales, recayendo en dichos afiliados los efectos de aquella actuación".

**SÉPTIMO.- La liberación de cargas económicas derivadas del proceso social a los Sindicatos con el fin de favorecer su ya expuesta intervención procesal en defensa de los intereses colectivos.** - 1.- Por primera vez en nuestra legislación procesal social se establece en la LRJS que los Sindicatos tienen el derecho a justicia gratuita, con las consecuencias que ello puede comportar en materia de costas procesales y de tasas (a este último aspecto ya se ha hecho referencia), y con las limitaciones que se establecen. Así:

**a)** En el art. 20.4 LRJS, esencial en esta materia, se preceptúa que "Los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social". Como se deduce de esta norma, en relación incluso con el propio Preámbulo del texto legal, el beneficio o derecho de justicia gratuita cabe entender que se condiciona a que los Sindicatos "ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social".

**b)** El anterior condicionamiento a "la representación colectiva de sus intereses" se reitera expresamente cuando, al regularse las medidas cautelares y para evitar que los Sindicatos tuvieran que prestar las cauciones contempladas en la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil, se especifica que "Los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, así como las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse" (art. 79.1 LRJS).

**2.-** Ciertamente, el anterior condicionamiento no se establece literalmente cuando en el Título V del Libro III de la LRJS dedicado a "las disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación", se regulan en su art. 229.4 el "depósito para recurrir" ni en su art. 235.1 y 2 sobre "imposición de costas", en dichos preceptos se mantienen las líneas básicas de la normativa procesal anterior pero con la introducción ejemplificativa de los Sindicatos, entendemos, por imperativo de la nueva regulación que se introducía en el citado art. 20.4 sobre el "beneficio legal de justicia gratuita" y para evitar posibles dudas aplicativas. Así:

**a)** En el primero de ellos (art. 229.4 LRJS) se preceptúa sobre el referido depósito que "El Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieran reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley"; obsérvese, por otra parte, que la LRJS en su art. 21.5 extendió el beneficio de justicia gratuita a funcionarios y personal estatutario ("Los funcionarios y el personal estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos gozarán del derecho a la asistencia jurídica gratuita en los mismos términos que los trabajadores y beneficiarios del sistema de seguridad social") y en el comentado art. 229.1 LRJS no se les excluye literalmente de la obligación de depositar para recurrir ("1. Todo el que, sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación o prepare recurso de casación, consignará como depósito..."), sin que parece sea dable interpretar que al no reiterarse el contenido del art. 21.5 deberían efectuar tal depósito.

**b)** En segundo de tales preceptos (art. 235.1 y 2 LRJS), relativo a la costas en los recursos, se establece que "1. La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social" - ciertamente, si bien aquí literalmente se incluyen a funcionarios y personal estatutario a título ejemplificativo lo que sobranía, y con el mismo fin a los sindicatos, con relación a estos últimos no se adiciona el condicionamiento ex art. 20.4 LRJS --, que "Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de 1.200 euros en recurso de suplicación y de 1.800 euros en recurso de casación "y que" 2. La regla general del vencimiento establecida en el apartado anterior, no se aplicará cuando se trate de proceso sobre conflicto colectivo, en el que cada parte se hará cargo de las costas causadas a

su instancia. Ello no obstante, la Sala podrá imponer el pago de las costas a cualquiera de las partes que en dicho proceso o en el recurso hubiera actuado con temeridad o mala fe".

**OCTAVO.- Doctrina unificada sobre la exención de costas procesales a los sindicatos en su condición de parte vencida en los recursos de suplicación o de casación.-** Por todo lo expuesto, -- especialmente por la finalidad de la LRJS de asumir la doctrina mayoritaria de esta Sala sobre la exención de las costas procesales a los sindicatos cuando actúan en defensa de intereses colectivos y, por otra parte, por la vinculación de las costas con el derecho de justicia gratuita que la propia norma procesal otorga por primera vez en favor de los sindicatos pero condicionada a que ejerciten un interés colectivo (art. 20.4 LRJS), vinculación que expresamente se refleja en múltiples sentencias dictadas por esta Sala tras la entrada en vigor de la LRJS (entre otras, SSTS/IV 27-octubre-2014 -rcv 267/2013 sobre impugnación convenio colectivo por un sindicato o 26-enero-2016 -rcv 144/2015 relativa a impugnación despido colectivo por un sindicato, afirmándose en ambas que << El artículo 235.1 LRJS conduce a que no deban imponerse las costas cuando quien resulta vencido en el recurso goza del beneficio de justicia gratuita, lo que es el caso >> --, entendemos que la genérica exclusión de la imposición de costas a los sindicatos en su condición de parte vencida en los recursos de suplicación o de casación, contenida en el art. 235.1 LRJS, no constituye un derecho nuevo y no puede interpretarse de forma aislada respecto del derecho de justicia gratuita condicionada del que son titulares, por lo que no puede extenderse tal exclusión a cualquier tipo de proceso en que los sindicatos intervengan, comprendiendo incluso los supuestos en los que actúen en defensa de sus posibles intereses particulares o privativos, como acontece cuando intervienen en el proceso social en su condición de empresarios. Por lo que la exención de costas procesales a los sindicatos en su condición de parte vencida en los recursos de suplicación o de casación, establecida en el art. 235.1 LRJS, está condicionada, al igual que el derecho de justicia gratuita otorgado a los sindicatos en el art. 20.4 LRJS, a que "ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social".

**NOVENO.- Aplicación al supuesto enjuiciado consistente en litigio entre un afiliado que ha sido sancionado con la expulsión y el Sindicato.-** 1.- Entendemos que, -- con fundamento en la jurisprudencia de esta Sala y en la normativa, constitucional (en especial, antes transcritos arts. 7 y 28.1 CE), orgánica (en especial, los antes transcritos arts. 2 y 4.2 LISOS) y ordinaria, sobre libertad sindical, con reflejo en la regulada actuación del sindicato en el proceso social --, en los litigios, como el ahora enjuiciado, entre un afiliado que ha sido sancionado con la expulsión y el sindicato sancionador al que pertenece, debe concluirse que el Sindicato actúa, no en defensa de sus posibles intereses particulares o privativos, sino en ejercicio de interés colectivo (tanto del sindicato, puesto que su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos y deben tener necesario reflejo en sus estatutos los "requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados", como del propio afiliado, dado que tiene derecho a afiliarse al sindicato de su elección y a no perder tal derecho de vulnerarse los estatutos del sindicato elegido), por lo que como parte vencida en el recurso de suplicación no pueden imponerse las costas procesales.

2.- La jurisprudencia de esta Sala, -- precisamente en un recurso de casación ordinaria contra una sentencia dictada en instancia por la Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia --, en un supuesto en el que se cuestionaba el plazo de caducidad para el ejercicio de una acción impugnatoria de la sanción de expulsión de un afiliado a un sindicato que a su vez era Secretario general de su Ejecutiva, se destaca el carácter de interés colectivo de la acción, razonando que << el acto de expulsión de un afiliado del Sindicato no debe configurarse, en principio, a efectos impugnatorios, como un mero acto contrario a los estatutos sindicales sino que debe calificarse, sin perjuicio de la resolución de fondo que se adopte, como un posible acto contrario a la ley, para cuya impugnación no existiría plazo de caducidad y estaría sujeto al referido plazo de prescripción de un año, el que en el presente caso no habría transcurrido. En esta línea interpretativa, aunque en relación con los partidos políticos, recuerda la STC 56/1995 de 6-III (con cita de las SSTC 218/1988, 185/1993, 96/1994), que la sanción de expulsión de un asociado llevada a cabo contra los procedimientos y garantías que regulan los estatutos pueden vulnerar derechos fundamentales de los afectados, como el acceso en condiciones de igualdad a los cargos públicos, el derecho al honor u otros derechos de contenido económico. En efecto, el derecho a sindicarse libremente y el derecho a afiliarse al sindicato de su elección son derechos fundamentales ex art. 28 CE y como tales derechos fundamentales individuales, contenido esencial del derecho de libertad sindical, se desarrollan en la LOLS en sus arts. 1.1 (derecho a sindicarse libremente) y 2.1.b (derecho a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo), por lo que para la impugnación de los posibles actos contrarios a tales derechos constitucionales cabe entender que no rige el referido plazo de caducidad de 40 días aplicable a la impugnación de los actos meramente contrarios a los Estatutos >> y que << la interconexión directa e inmediata entre la impugnación del acto de expulsión y la privación del cargo sindical no permite en el presente caso efectuar una distinción de acciones a los efectos de aplicar los distintos plazos impugnatorios >> (STS/IV 2-noviembre-1999 -rcv 4225/1998).

3.- Entre las materias que es dable calificar como colectivas objeto de conocimiento por el orden social se incluyen expresamente las cuestiones litigiosas que se promuevan "k) En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados" (art. 2.k LRJS) y, precisamente, ese carácter de afectación más allá de los límites del concreto acto impugnado, se trasluce en las normas de competencia de Juzgados de lo Social, Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y derivadamente de la de la Audiencia Nacional, en atención "al lugar en que se produzcan los efectos del acto o actos que dieron lugar al proceso" (arts. 6.1, 7.a y 8.1 LRJS); preceptos sobre el alcance de los efectos del acto sindical impugnado que han sido objeto de análisis por esta Sala, entre otras, en sus SSTS/IV 26-marzo-2001 (rcv 4363/1999, Pleno) y 6-octubre-2015 (rcv 242/2014).

4.- Por los razonamientos expuestos, -- y en interpretación del invocado como infringido art. 235.1 LRJS, aun no en forma coincidente con la tesis del sindicato recurrente --, procede estimar el recurso, casar y anular en este concreto extremo la sentencia de suplicación recurrida dejando sin efecto la condena en costas efectuada al sindicato ahora recurrente. Sin costas (art. 235.1 LRJS)/R/L



**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

**Seguro - Fácil - Económico**

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

¡Descúbrelo!




¡Hasta dónde quieres llegar?

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

# Comentarios de actualidad sobre tributación

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

El gobierno en funciones, que tanto ha legislado cuando no lo era en materias tributarias y no tributarias, nos ha dado un largo respiro durante los meses anteriores, por razones obvias. Entretanto, venimos recogiendo criterios jurisprudenciales y doctrinales. Comentábamos en la anterior revista un aspecto sobre el efecto interruptivo de la prescripción, materia sobre la que la legislación va recortando posibilidades a la jurisprudencia. Hoy nos referiremos a una sentencia reciente del TS sobre causa no determinante de dilación imputable al contribuyente. Aprovecharemos, además, para tratar algo concreto sobre el tan traído y llevado tiro doble, habida cuenta de la STS de 26 de marzo de 2015, que quizá no ha sido demasiado reivindicada por los dedicados a la defensa en materia tributaria. Ambas SS han sido redactadas por el mismo ponente y se dictan para la unificación de doctrina.

1º) La sentencia del TS de 16 de marzo de 2016, en su FJ 5º, siguiendo la postura previamente manifestada por la STS de 5 de julio de 2010 (rec. nº 4814/2007), que hace suya, sostiene que "... es doctrina consolidada de esta Sala la que niega la existencia de paralización imputable a la Administración Tributaria cuando el administrado es quien incumple los requerimientos efectuados por la Inspección, puesto que la pasividad solo sería achacable a la Administración si el recurrente hubiese manifestado que carecía de la documentación reclamada desde que se iniciaron los requerimientos (sentencias de 18 de marzo de 2009, casaciones 9000/03 y 9345/03, FJ 3º, en ambos casos). Dice la sentencia ahora examinada que "... atendida la imposibilidad

manifestada por el representante de la recurrente, no es procedente la imputación de dilaciones desde la fecha de esa manifestación, ...".

2º) La STS de 26 de marzo de 2015, Sala 3ª, recurso de casación para la unificación de doctrina nº 1500/2013, viene a sentar varias importantes conclusiones, que resumo a continuación: 1ª, que la teoría del tiro doble solo es posible en el ámbito administrativo, porque no está prevista en la LJCA, habida cuenta de que la sentencia ha de respetarse en su contenido mientras no sea revocada; y 2ª, que si bien la Administración puede entrar a conocer de nuevo, a partir de la decisión de un TEA, el asunto controvertido, sus posibilidades no son omnímodas, sino que viene limitadas por diversos principios superiores, como son: a) la posible prescripción; b) la imposibilidad de reformatio in peius; c) la limitación de intereses de demora, inaplicables en la retroacción; d) aunque no concreta los efectos de tan interesante materia en los casos, a los que alude, en que se alargue de manera excesiva el procedimiento por la retroacción, entiendo que implícitamente podría referirse a otras posibles situaciones distintas de las explícitamente recogidas, con tal de que medien causas basadas en los principios de seguridad jurídica, los actos propios, la buena fe del interesado basada en claros precedentes administrativos, etc. Parece que el TS matiza su postura inicial, indiscriminada y un tanto desabrida para el contribuyente, de permitir a la Administración que se equivoque hasta dos veces. La Administración debe someterse a los principios esenciales./RL

## Bolsa de Trabajo

Junio 2016



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
01/Junio/2016	DIPLOMADO/A EN RELACIONES LABORALES	ASESORÍA	12
08/Junio/2016	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA	14
13/Junio/2016	APOYO AL DEPARTAMENTO LABORAL/ CONTRATO EN PRÁCTICAS	ASESORIA	15
22/Junio/2016	TÉCNICO/A EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	ASESORÍA	3
05/Julio/2016	APOYO AL DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA	25
14/Julio/2016	TÉCNICO/A EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	EMPRESA SECTOR RECURSOS HUMANOS	12
15/Julio/2016	GESTOR/A LABORAL-CONTRATO EN PRÁCTICAS	ASESORÍA	10

NOMINAS  
AUDITORIAS  
CONTABILIDAD  
IMPUESTOS  
RELACIONES LABORALES  
CONTRATOS DE TRABAJO



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

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

**Nuestro software de gestión documental le permite:**

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



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

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

**copimed** 

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

 **KYOCERA**  
Distribuidor Autorizado



JUSTICIA

## ¿AÚN NO CONOCE SANTANDER JUSTICIA?

Un servicio exclusivo del Banco Santander para profesionales del mundo de la Justicia.

Descubra todas las ventajas.



Queremos  
**ser tu banco**

 **Santander**  
un banco para tus ideas

bancosantander.es  
bsan.mobi