

RL /115

Septiembre 2016 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Un diez para las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales

**La cita de los especialistas en Derecho del
Trabajo y la Seguridad Social cumple una década**

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 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_reportaje

Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales.

06_información colegial

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

10_aula técnica

La posible gestión del organismo de supervisión del modelo de prevención de delitos (Compliance Officer) por los Graduados Sociales

Empresas públicas y cesión de trabajadores

14_noticias sociolaborales

15_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: Rafo 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

Las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales se consolidan con su décima edición



Por décimo año consecutivo las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales vuelven a congregar a los mejores especialistas en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Se trata de una cita que ya se ha fijado en el calendario anual de los grandes eventos para los más prestigiosos analistas gracias a cumplir el objetivo de provocar el debate y la reflexión sobre la actualidad de la profesión.

Los días 22 y 23 de septiembre el Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia de Valencia recibe de nuevo un programa en el que se refleja la agilidad y la permanente actualidad de los temas escogidos por el Colegio Oficial de Graduados Sociales.

El jueves, 22 de septiembre, a las 9:30h. tendrá lugar la conferencia inaugural a cargo de la Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo, M^ª Luisa Segoviano que analizará las últimas novedades jurisprudenciales.

A continuación, la Vicedecana de Asuntos económicos y Profesora titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Gemma Fabregat, hablará sobre "Despido Disciplinario. Causas y prueba".

Posteriormente, será el Delegado Especial de AEAT de Valencia quien tome la palabra para abordar la problemática actual de las Comunidades de Bienes y las Sociedades Civiles.



También intervendrá el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, Carlos L. Alfonso Mellado que cerrará la primera mañana con una conferencia titulada “Responsabilidad por accidente. Prueba y cuantía”.

Tras la pausa para el almuerzo llegará el turno de Isabel Moreno de Viana-Cardenas, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que hablará sobre la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y desgranará los artículos 41 y 50 del Estatuto del Trabajador.

La primera Mesa Redonda de las Jornadas tendrá lugar a las 17h. del jueves 22 de septiembre con la participación de Miguel Ángel Beltrán, Magistrado-Coordenador del Juzgado de lo Social número 1 de Valencia y Andrés Ramón Trillo, Letrado Jefe del Servicio Jurídico de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Servirá para reflexionar sobre los procedimientos judiciales para la impugnación de denegaciones de Incapacidad Permanente, Contingencias Comunes y Profesionales.

La jornada concluirá con la charla “La Capacidad del empresario para fiscalizar el correo electrónico del trabajador. Perspectiva Penal y Social” que impartirá el Magistrado Presidente de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, Manuel Marchena Gómez.

El segundo día de las X Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales se iniciará con una conferencia que detallará los criterios de la Inspección de Trabajo sobre los Contratos a Tiempo Parcial y a Tiempo Completo y el Registro de Jornada Laboral. El ponente será Juan José Camino Frías, Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo de Valencia.

La discriminación laboral de la mujer y la conciliación de la vida laboral y familiar tendrán también espacio en las jornadas, con una ponencia a cargo de Emilia Casas Bahamonde, ex Presidenta del Tribunal Constitucional y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.

Por su parte el Magistrado del Juzgado de lo Mercantil número 1 de Valencia, Salvador Vilata Menadas abordará en una conferencia la “Venta de la Empresa en Sede Concursal Sucesión de Empresa y supuestos de Responsabilidad del cesionario en Créditos Laborales y de Seguridad Social”.

La conferencia de clausura será impartida por el Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Antonio V. Sempere Navarro con una ponencia titulada “La compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con el trabajo y con el ejercicio de cargos en empresas societarias”.

Las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales volverán a contar en esta décima edición con numerosos colaboradores y patrocinadores, entre los que se cuenta con la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, las Consellerías de Economía y de Justicia de la Generalitat Valenciana, la Ciudad de la Justicia y empresas privadas como Grupo Glorieta, Orna Innovations, Antea Servicio de Prevención, Sage, el Banco Sabadell, LAE La Academia de Empresas, el Banco Santander, Seur, Spass Prevención y Salud, Lefebvre Derecho, Wolters Kluwer, Abroker Correduría de Seguros, Thomson Reuters y Monitor Informática.[/RL](#)



Excmo.
Colegio Oficial
Graduados Sociales
Valencia

cograsova

JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES

22 y 23 SEPTIEMBRE 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.^a M.^a Luisa Segoviano Astaburuaga,
Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.

10:30 a 11:00 h.: PAUSA

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

Sra. D.^a Gemma Fabregat Monfort, Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Departamento de 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. ARTÍCULOS 41 Y 50 DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR.**

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

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.^a Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. ExPresidenta del Tribunal Constitucional.

11:30 a 12:00 h.: PAUSA

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

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

13:00 a 14:00 h.: 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



Próximamente * actividades formativas

Octubre

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

3 de Octubre

De 16 a 20 h

Salón de Actos del Colegio

25€ colegiados

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



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

3 de Octubre

De 16:30 a 19:30 h.

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

20€ colegiados

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



NUEVO Curso NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

17, 18, 19, 20, 24 y 27 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

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



JORN. INCAPACIDAD PERMANENTE

5 de Octubre

De 16:30 a 19:30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

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



8º DESAYUNO DE TRABAJO 2016. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES CONSOLIDABLES, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PACTOS INDIVIDUALES. JURISPRUDENCIA

7 de Octubre

De 9:30 a 11:30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Ilmo. Sr. D. Manuel Alegre Nuño, 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 IMAGEN Y NUESTRA VOZ. NUESTRO CUERPO HABLA. EL LENGUAJE NO VERBAL

14 de Octubre

De 9:30 a 14 h.

Salón de Actos del Colegio

60€ colegiados

Dª. Maribel Vilaplana, Licenciada en Ciencias de la Información (especialidad periodismo) y Experta en comunicación.



17º CURSO INTENSIVO DERECHO PROCESAL 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 nº. 1 de Valencia.

Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dolz, Magistrado Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.

Iltr. Sr. Dª. Sagrario Plaza Golvano, Letrada de la Administración de Justicia Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia.

Iltr. Sr. D. Lorenzo Navarro Lorente, Letrado de la Administración de Justicia Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia. COORDINA:

Iltr. Sr. Dª. Isabel Manglano Díe, Letrada de la Administración de Justicia. Directora Serv. Subastas Judiciales Decanato Juzgados de Valencia.

Nota: Este Curso habilitará a los colegiados (No Ejercientes) a realizar la **PASANTÍA** en los Despachos Profesionales (Para más información: Amparo Mompó)



JORN. IGUALDAD REAL Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

28 de Octubre

De 9:30 a 11:30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

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



Noviembre

9º DESAYUNO DE TRABAJO 2016

RÉGIMEN DE JORNADA Y CONVERSIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

4 de Noviembre

De 9:30 a 11:30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Ilma. Sra. Dª. 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.



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

Cálculo vacaciones

Buenos Días, en el caso de un trabajador que durante los meses de enero a junio a estado a jornada completa, pero a partir de Julio tiene una jornada del 25 %, para calcular la nómina afectada por las vacaciones ¿habría que tener en cuenta una media de las jornadas verdad? o incluso ver los días generados en cada jornada y calcular así la nómina. O simplemente se le abona según la jornada actual del 25 %?

RESPUESTA 1

Hay que calcular el promedio pues las vacaciones se devengan en cada día de trabajo y por tanto la parte de jornada completa le corresponden como devengadas a jornada completa. El cálculo hay que hacer por los días trabajados con arreglo a cada jornada

PREGUNTA 2

Suspensión relación laboral

Una empresa(persona física) con dos trabajadores en el rég. general tiene la intención de cesar temporalmente la actividad por traslado de local, en concreto 2 meses mientras finalizan las obras que necesita el nuevo local para su apertura. Durante este tiempo no va a tener actividad. Por ello, pretende darse de baja en el R.E.T.A. y dar de baja a sus dos trabajadores y no abonar ni salarios ni pagar la seg. social de los mismos durante estos dos meses. ¿Es correcto darlos de baja si luego los va a contratar? ¿Cómo puede actuar ante esta situación?

RESPUESTA 2

Para que fuese todo legal tendría que tramitar una suspensión contractual al amparo del art. 47 ET, pero eso no le exonera de cotizar.

La única posibilidad forzando la legalidad es hacer un cese de actividad y un

despido de los trabajadores, pactando con ellos que a los dos meses serán readmitidos, pero claro eso exige que ellos lo acepten. Si no lo aceptan la única posibilidad legal es la suspensión contractual al amparo del art. 47 ET pero eso plantea problemas en cuanto a la baja de autónomos pues seguirá obligada a cotizar por los trabajadores

PREGUNTA 3

Límite contratación temporal

Buenos días, mi duda es la siguiente: Tengo un trabajador que finaliza en unos días su contrato en prácticas (agotados los 2 años), de momento la empresa no tiene suficiente trabajo por lo que se plantea una nueva contratación temporal en unos meses. Por un lado, es cierto que desde diciembre de 2012 está vigente de nuevo el límite de la contratación de 24 meses dentro de un período de 30 meses?. En ese caso, a primeros de octubre no lo podríamos contratar con contrato temporal?

RESPUESTA 3

Sí se pueden contratar porque el art. 15.5 excluye del cómputo a esos efectos los contratos formativos y estos, regulados en el artículo 11 con ese nombre son el de prácticas y el de formación. Por lo tanto el tiempo de contratación en prácticas no cuenta a efectos de acumular 24 meses de trabajo en un período de 30. En consecuencia le pueden contratar sin problemas.

PREGUNTA 4

Partes de reposo 48 horas

Respecto de los partes de baja de enfermedad común que expiden los médicos, con el nuevo sistema en bajas cuya duración estimada es de máximo 5 días, el médico debe expedir la baja y el alta en el momento de la consulta médica. Tengo un caso concreto que a una trabajadora, se el expide un parte de reposo por 48

horas el día 6-6-2016. Vuelve a la cita el día 8-6-2016 y entonces le expide una baja de enfermedad común de fecha 8-6-2016. Haciendo esto la trabajadora pierde 2 días de salario, el día 6 y 7 de junio, puesto que son faltas de asistencia justificadas pero no retribuidas. La prestación de baja por enfermedad empieza a contar desde 8-6-2016, y así queda perjudicada la trabajadora. ¿Podemos obligar al médico a retrotraer la fecha de efectos de la baja al 6-6-2016? En el caso que el médico se niegue a modificarlo, ¿es correcto que le descuente esos 2 días de salario y comience la prestación el día 8-6-2016?.

RESPUESTA 4

Efectivamente el médico podría haberle extendido un parte de baja y alta por esos dos días en el mismo acto, a través del correspondiente parte de baja médico y, si se constata posteriormente que el proceso debe de continuar se hubiera procedido a anular el alta y comenzar la extensión de los preceptivos partes de confirmación en función de la nueva duración estimada del proceso.

Dado que no ha sido así, la situación es la que describes y la baja comenzaría a contar desde el día 8 de junio.

En cuanto a la retribución de los dos días de ausencia justificada habrá que atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo, ya que no hay ninguna normativa de rango legal que especifique el derecho de retribución de esos dos días del "parte de reposo".

De todas formas le sugiero que puede indicar a la trabajadora que se dirija a su médico por si puede anular ese parte de baja y extender uno con fecha de 6 de junio, dado que se ha producido todo sin solución de continuidad y, en caso negativo, puede dirigirse a la inspección médica de su zona y exponer el caso ante el inspector médico.

LA DIRECTORA GENERAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN DEL SERVEF, ROCÍO BRIONES, VISITA EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio tuvo el placer de recibir, el pasado 26 de julio a la Directora General de Empleo y Formación del Servef, Rocío Briones, para tratar diversos asuntos de interés colegial y profesional, así como iniciar una colaboración Institucional. En el transcurso de la reunión la Directora General procedió a firmar en el Libro de Honor de la Institución.

La Directora General de Empleo del Servef Rocío Briones, es Grado en Relaciones Laborales y Licenciada en Ciencias del Trabajo, además es colegiada del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Valencia.



EL GRADUADO SOCIAL PODRÁ SER CORRESPONSABLE DEL TRATAMIENTO LOPD

En el artículo 26 del nuevo Reglamento europeo de protección de datos personales (GDPR) (1), se crea una nueva figura inexistente en la LOPD, el Corresponsable del tratamiento, para cuando se determinen los fines y los medios del tratamiento conjuntamente entre varios Responsables.

La definición que establece el GDPR para un Responsable del tratamiento es: "la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento". En el caso de determinar los fines y/o los medios "junto con otros" es cuando entra la figura del Corresponsable.

Cuando un Graduado Social lleva toda la gestión laboral de sus clientes, o sea, determina los fines y los medios de tratamiento de los datos personales de los empleados del cliente, pasará a ser considerado Corresponsable del tratamiento, a diferencia de la LOPD que le consideraba Encargado.

La figura del Encargado debía formalizarse mediante un contrato de prestación de servicios por cuenta del Cliente (Responsable) donde el Graduado Social (Encargado) se comprometía a seguir

sus instrucciones y a cumplir las disposiciones legales establecidas en la LOPD para el Encargado. En cambio, el Corresponsable solo deberá formalizar un acuerdo con el cliente para determinar sus respectivas responsabilidades, ya que los dos serán considerados Responsables del tratamiento y deberán atenerse a la normativa como tales.

El acuerdo entre el Graduado Social y su cliente deberá reflejar, como mínimo, las responsabilidades de cada uno respecto al Reglamento, sus respectivas funciones sobre el tratamiento y las relaciones con los empleados del cliente (ejercicio de los derechos del interesado). Los aspectos esenciales del acuerdo deberán estar a disposición de los interesados y éstos podrán ejercer sus derechos frente a, y en contra de, cada uno de los Corresponsables.

A tener en cuenta que los nombres y datos de contacto de los Corresponsables deben figurar en el Registro de las actividades de tratamiento de cada Responsable y en las Consultas previas que puedan dirigir a la Autoridad de control.

(1) Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

Economista Colegiado, nuestro despacho tiene actualmente 11 años, y estamos buscando un despacho de abogados/graduados sociales, con experiencia, en Valencia, que lleven temas laborales/Jurídicos/Administrativos, poder compartir despacho y colaborar con ellos.

Asesora Fiscal necesita Graduado Social para llevar la gestión de sus clientes. INTERCAMBIAR mis clientes de laboral con clientes de fiscal.
Interesados ponerse en contacto conmigo en el tfno.: 615 12 77 46.

La posible gestión del organismo de supervisión del modelo de prevención de delitos (Compliance Officer) por los Graduados Sociales

Beatriz Saura Alberdi

Abogado

Directora Área Penal. Legal y Económico.

Abogados, economistas y auditores

La entrada en vigor de la reforma del Código Penal introducida por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, que afecta de manera importante a la regulación de la responsabilidad penal de la persona jurídica, al determinar los criterios mínimos con los que debe contar la empresa para que se pueda considerar que cuenta con un modelo de organización y gestión eficaz para la prevención del delito, y entre ellos se refiere al *“organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención”*, al que también se conoce como *Compliance Officer, o como Oficial de Cumplimiento*, entre otras denominaciones.

Pero para conocer esta nueva profesión conviene que hagamos primero una pequeña introducción sobre lo que implica para las empresas y los profesionales vinculados al ámbito mercantil y judicial esta reforma legal que ha introducido por primera vez en nuestro Ordenamiento Jurídico la responsabilidad penal de la persona jurídica.

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio las empresas pueden cometer ciertos delitos, que en la actualidad corresponden a 26 categorías diferentes. Algunos de ellos se pueden producir en todo tipo de empresa, entre otros la estafa, el blanqueo de capitales, contra la Hacienda Pública, Seguridad Social, subvenciones, o de corrupción, frente a otros tipos penales que pueden afectar de forma más directa a determinados sectores empresariales como puede ser el alimentario, sanitario, deportivo, transporte, urbanístico, ecológico, pirotécnico, hostelero o turístico, por citar algunos ejemplos.

Pero comoquiera que esta ley lleva en vigor desde 2010, habrá quien se pregunte; ¿Por que se ha despertado tanta preocupación, tantas conferencias, publicaciones, jornadas y en general tanto interés en torno a este tema últimamente?. En mi opinión son varios los motivos. En primer lugar, hasta la última reforma del Código Penal había una falta de concreción en cuanto a la forma de aplicación de esta figura jurídica, que como se ha dicho es absolutamente ajena a nuestro sistema jurídico, pues hasta el año 2010 había sido principio indiscutido que las personas jurídicas no

podían cometer delitos. No siendo por tanto hasta la entrada en vigor de la reforma introducida por la Ley Orgánica 1/2015, cuando se marcan las primeras líneas generales que delimitan cuales son los medios de prevención que deben implementar las empresas para que legalmente se pueda considerar que son suficientes y adecuados. Además, con esta reforma se introdujo la posibilidad de atenuar, e incluso eximir de responsabilidad penal a aquellas empresas que en el momento de producirse el delito acrediten que cuentan con un modelo de organización y gestión eficaz para la prevención de delitos.

Otro motivo adicional ha sido que desde finales del año 2015 hasta ahora ya son tres los recursos que ha resuelto el Tribunal Supremo sobre la materia, aportando criterios concretos para la interpretación y aplicación de la responsabilidad penal de la persona jurídica y que lógicamente han despertado gran interés. Además, estas resoluciones judiciales han puesto de relieve que los riesgos existen y que los delitos pueden producirse. En consecuencia, la adopción de medidas preventivas entre las empresas con vocación de permanencia en los mercados empieza a considerarse como una inversión necesaria, pues no tenemos más que pensar en determinadas noticias de actualidad referidas a clubs deportivos, o en relación con una compañía fabricante de coches, para darnos cuenta que ya no es tan remota la posibilidad de que cualquier empresa pueda verse afectada por un delito cometido por sus directivos, o alguno de sus empleados que pueda derivar en condena penal para la compañía. Aunque no en cualquier supuesto, sino que es necesario que los primeros actúen *en el ejercicio de actividades sociales, por cuenta y en beneficio directo o indirecto* de la empresa, o respecto de los segundos *que se haya incumplido gravemente por esos mandos responsables los deberes de supervisión, vigilancia y control de la actividad desarrollada por el trabajador en el ejercicio de actividades sociales y también en este caso, cuando actuaba por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las empresa*. Y no debemos olvidar que en caso de ser condenada la persona jurídica, además de imponérsele las penas económicas y en su caso interdictivas correspondientes, la mercantil en cuestión sería responsable civil directa obligada a la sa-

tisfacción de la eventual responsabilidad civil dimanante del delito. Además, podría sufrir un grave, o incluso irreparable perjuicio en su imagen corporativa como consecuencia de la condena penal, así como una posible pérdida de inversores, clientes, proveedores y/o empleados de alta cualificación, que decidan por estos hechos romper su vinculación con la empresa.

Pero volviendo a la figura del Compliance Officer, que como ya se ha dicho es una denominación frecuentemente utilizada para designar al Organismo de Supervisión que se constituye al implementar en la empresa el Plan de Prevención de Delitos (en adelante PPD). Esta figura resulta de gran relevancia como supervisor del cumplimiento por los directivos y demás trabajadores de las obligaciones que conlleva el modelo de prevención que se haya implementado, pues habitualmente será receptor de las denuncias y comunicaciones que se remitan a través de los canales que se crean a tales efectos. Siendo su labor además, la de facilitar la información necesaria, así como la gestión y resolución de las dudas que surjan en el seno de la compañía en relación con el desarrollo y aplicación del PPD. Este Responsable de Cumplimiento, denominado en el artículo 31 bis del Código Penal como *organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención*, en principio puede estar formado por uno o varios empleados de la empresa, siempre que dispongan de la independencia y medios suficientes para desarrollar su labor. Pero como resulta evidente que no todas las empresas disponen de medios para contratar expertos que se dediquen a desarrollar este área de prevención en su organización, la propia norma establece que en el caso de empresas pequeñas se podrá encomendarse esta función al órgano de administración.

Sin embargo, para estos casos de empresas pequeñas es para los que consideramos que especialmente puede resultar interesante la participación de un experto externo para intervenir en el desarrollo de esta función de supervisión del modelo implementado. De manera que la empresa cuente con un profesional que pueda aportar sus conocimientos y experiencia en esta labor de supervisión, prestando su asesoramiento en la materia cumplimiento a una o varias empresas. Esta aportación técnica que supone la incorporación de un experto externo en la supervisión del sistema de gestión de la prevención del delito en la persona jurídica en nuestra opinión tiene varios elementos positivos, el primero de ellos sería el ahorro económico que podría suponer para la empresa este sistema, frente al incremento del gasto derivado de la incorporación a la plantilla de un nuevo empleado con capacitación suficiente. En el mismo sentido, parece que esta solución

puede dotar de mayor independencia a la gestión de la prevención, frente a aquellos otros supuestos en que quien controla la prevención es el propio órgano de administración de la persona jurídica. Asimismo, frente a la dificultad de formar suficientemente a un empleado para que pueda desarrollar este área de prevención, la intervención del experto externo ofrece la posibilidad de contar con un profesional con la formación y el conocimiento técnico adecuado, que además podrá contar con la ventaja que le aportará su experiencia práctica, basada de la gestión de esta materia en diversas empresas.

Otra cuestión que se plantea en relación con el Responsable de Cumplimiento consiste en determinar si éste debe desarrollar y redactar el PPD, o si su función consiste en que una vez se haya implementado el Plan en la empresa se ocupe del asesoramiento y seguimiento posterior de su cumplimiento. Efectivamente, ambas posibilidades son factibles, aunque en la práctica aquellos que intervienen proponiendo las medidas de organización y gestión, o proporcionando la formación a directivos y empleados, suelen ser equipos especializados que analizan el riesgo desde la perspectiva del Derecho Penal, por lo que no es habitual que coincidan con aquellos otros profesionales con diferente formación técnica y perfil que posteriormente intervienen como Organismo de supervisión del modelo, ocupándose estos últimos del seguimiento y control del PPD que ha sido implementado por los anteriores. Esta labor de supervisión puede ser además complementada con auditorías externas, que analicen periódicamente el sistema para adecuarlo a los cambios de la empresa, las leyes o la jurisprudencia que puedan afectar al modelo implantado, para que no pierda su carácter de sistema de organización y gestión eficaz para una prevención adecuada frente a la comisión de delitos en el seno de la persona jurídica.

Para terminar, hemos de señalar que actualmente no existe una regulación normativa sobre la figura del organismo de supervisión del modelo de prevención de delitos. Sin embargo la norma ya es aplicable y hay que proceder a nombrar al responsable de gestionar la supervisión del modelo. Por tanto, parece que es razonable y beneficioso para las empresas que esta función la deba desarrollar una persona con la suficiente formación académica y que cuente con unos adecuados conocimientos y experiencia en la organización y gestión de la empresa, por lo que hemos de concluir que los Graduados Sociales a los que interese especializarse en esta materia podrían constituir uno de los grupos de profesionales más adecuados técnicamente para desarrollar esta actividad de supervisión y control de la prevención del delito en las empresas./RL

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES



@comercial@ateneu.eu

ateneu.eu

977 441 939

Teodor González, 31. TORTOSA

Empresas públicas y cesión de trabajadores

Javier Fuertes López. Magistrado suplente.

Extracto del artículo publicado en la Revista Aranzadi Doctrinal num.3/2016.

1. El supuesto como punto de partida

La empresa ALGEPOSA prestaba servicios a la entidad ADIF (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias). El servicio consistía en la manipulación de unidades de transporte intermodal en la terminal de Bilbao y se efectuaba mediante una contrata que, con inicio el 1 de marzo de 2008 y duración de 48 meses, fue prorrogada hasta el 30 de junio de 2013. Actividad que se desarrollaba en las instalaciones del ADIF y con los medios (grúas) propiedad de esta última empresa.

En junio de 2013 ADIF comunicó a ALGEPOSA que no se iba a prorrogar la contrata después del 30 de junio y que a partir de esa fecha procedería a prestar ese servicio con su propio personal. De igual manera, ADIF comunicó a ALGEPOSA su negativa a subrogarse en los derechos y obligaciones de ésta frente a su personal.

Como consecuencia ALGEPOSA procede a realizar un despido colectivo por causas productivas de varios trabajadores, entre los que se encontraba el Sr. A que antes estaba adscrito a la ejecución de la contrata celebrada con ADIF y que recurre, ante la Jurisdicción Social, frente a ALGEPOSA, ADIF y el FOGASA.

Y es a partir de ahí que se hace preciso determinar las garantías que corresponden a los trabajadores en cuanto a que la situación constituye un supuesto de sucesión de empresa de los previstos en el art. 44 ET.

2. ADIF como sujeto peculiar del contrato

La particularidad del presente caso es la naturaleza jurídica de una de las partes implicadas, ya que ADIF es una empresa pública.

De la condición de entidad pública empresarial de ADIF se derivan (y en lo que aquí interesa) las siguientes consecuencias:

- Tiene personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión en los términos establecidos por la LOFAGE (art. 42.1 LOFAGE y art. 1 de su Estatuto). Es un Organismo público al que se encomienda la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación (art. 2.3 y 53.1 LOFAGE y art. 3 de su Estatuto)
- Se rige por el Derecho privado, excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados para las mismas en esta Ley, en sus estatutos y en la legislación presupuestaria (art. 53.2 LOFAGE).
- Su personal se rige por el Derecho laboral (con las especificaciones dispuestas por la propia LOFAGE y las excepciones relativas a los funcionarios públicos, que se regirán por la legislación sobre Función Pública que les resulte de aplicación) (art. 55.1 LOFAGE).

- El personal (no directivo) será seleccionado mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 55.1 b LOFAGE).
- La contratación rige por las previsiones contenidas al respecto en la legislación de contratos de las Administraciones públicas (art. 57.1 LOFAGE y art. 13 de su Estatuto).

3. La contrata celebrada por ADIF como objeto

La celebración por ADIF de un contrato con una mercantil (ALGEPOSA) para la gestión del servicio público de manipulación de unidades de transporte intermodal en la terminal de Bilbao que presta a Renfe Operadora, del que es titular ADIF, requiere de la correspondiente adjudicación conforme a procedimiento y garantías establecido para ello.

La naturaleza del contrato con prestación del servicio por los trabajadores de una empresa para otra, en sus instalaciones y con sus medios, convierte a esta última, en contratista y empresa principal a efectos del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de las garantías a las que esos trabajadores (de una empresa trabajando para otra) tienen derecho en la subcontratación de obras y servicios y en caso de sucesión de empresa (arts. 42 a 44 del ET).

Y llegado el caso en el que la empresa principal pone fin a la contrata se hace preciso determinar los efectos que se producen para los trabajadores afectados cuando en esa empresa principal concurre la condición de empresa pública (un organismo público con forma de entidad pública empresarial).

4. Recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

Frente a la Sentencia de 17 de febrero de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao, ADIF interpuso recurso de suplicación, solicitando, de manera principal, la desestimación de la demanda por considerar que no se encontraba obligada a subrogarse en la relación laboral del demandante ni de los restantes trabajadores de ALGEPOSA en su contrata, y, subsidiariamente, la reducción de la indemnización, recurso, el formulado por ADIF, que fue impugnado tanto por el Sr. A como por ALGEPOSA.

La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco encuentra problemas para la aplicación Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, de aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, que, concretamente, se centran en la interpretación de su art. 1.b), en relación con sus letras a) y c) —inciso inicial— y con el párrafo primero del art. 4.1.

5. La cuestión prejudicial

La Sala de lo Social del TSJ de País Vasco suspende el procedimiento y plantea cuestión prejudicial ante el TJUE (ATSJ de 9 de septiembre de 2014) para la interpretación del art. 1.1 de la Directiva 2001/23/CE, petición que se fundamenta en los siguientes motivos:

- Inexistencia de pronunciamiento del TJUE que resuelva, de forma directa, si los casos de reversión de una contrata a la empresa pública titular del servicio por haber decidido ésta no prorrogarla y realizarla con sus propios medios personales, no subrogándose en los que empleaba la última contratista, quedan comprendido en la noción de traspaso de una entidad económica que mantiene su identidad, contemplada en dicho precepto.
- Falta de claridad (doctrina de acto claro) que también deviene de la contradictoria forma en que nuestros Tribunales Superiores de Justicia vienen resolviendo esa cuestión, en aplicación de esa misma legislación.
- Necesidad de interpretación del art. 1 b) de la Directiva 2001/23/CE, en relación con su art. 4.1, y su oposición a una interpretación de la legislación española destinada a darle efectividad, que excluya del deber de subrogación por el hecho de que una empresa del sector público, titular de un servicio inherente a su propia actividad y que precisa relevantes medios materiales, que ha venido realizando mediante contrata, imponiendo al contratista el uso de esos medios de su propiedad, decide no prorrogar la contrata y asumir directamente su realización, valiéndose de personal propio, excluyendo al que la contratista empleaba, de tal modo que el servicio se sigue llevando a cabo sin más cambio que el que proviene de la sustitución de los trabajadores que desarrollan la actividad y su sujeción a un empresario diferente.

Para responder a la cuestión prejudicial formulada el TJUE establece que:

La Directiva 2001/23/CE es aplicable a las empresas públicas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro — art. 1.1 c) y STJUE CLECE , C-463/09, apartado 26 y jurisprudencia que en ella se cita— por lo que el hecho de que se trate de una empresa pública titular de un servicio público no la excluye del ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23.

El art. 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 2001/23 se aplica a las transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión y el TJUE ha declarado que quedan dentro de su ámbito aplicación todos los supuestos de cambio en el marco de relaciones sin que importe si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales.

Para que esta Directiva sea aplicable, la transmisión debe tener por objeto una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio (art. 1.1 b).

Se trata de una actividad que se basa esencialmente en el equipamiento (y no en la mano de obra), ADIF puso a disposición de ALGEPOSA grúas y locales y, en ese sentido el TJUE «la cuestión de si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales carece de pertinencia a efectos de aplicar la Directiva 2001/23/

CE véanse las sentencias Abler y otros, C-340/01, apartados 41 y 42, y CLECE, C-463/09, apartado 30), de forma que una interpretación del artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva 2001/23 que excluyera del ámbito de aplicación de esa Directiva una situación en la que los elementos materiales indispensables para el desarrollo de la actividad de que se trate no hayan dejado de pertenecer al cesionario en ningún momento privaría a la Directiva de una parte de su efectividad».

El hecho de que ADIF no se hiciera cargo de los trabajadores no basta para excluir que la entidad económica de que se trata en el litigio principal haya mantenido su identidad y no permite negar, por tanto, la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la citada Directiva (Sentencia Abler y otros, C-340/01, apartado 37).

Todo ello conduce a establecer que el art. 1.1 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el ámbito de aplicación de esa Directiva una situación en la que una empresa pública, titular de una actividad económica de manipulación de unidades de transporte intermodal, confía mediante un contrato de gestión de servicios públicos la explotación de esa actividad a otra empresa, poniendo a disposición de ésta las infraestructuras y el equipamiento necesarios de los que es propietaria, y posteriormente decide poner fin a dicho contrato sin hacerse cargo del personal de esta última empresa porque en lo sucesivo va a explotar esa actividad ella misma con su propio personal (ap. 44 y declaración final)./RL



**Grupo
Glorieta**

900 150 964

www.grupoglorieta.com

Centro Acreditado por el S. E. P. E.
Nº Censo 8000000314

para la impartición de la formación teórica de los

**CONTRATOS DE FORMACIÓN
Y EL APRENDIZAJE**

Es válido indemnizar el despido con un pagaré

El TS considera que el pagaré funciona, al igual que un cheque, como título de crédito pagadero a la vista por lo que cumple con lo establecido en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que obliga al empresario a poner la indemnización a disposición del empleado despedido de forma simultánea a la comunicación del despido.

La Sala de lo Social estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Fundación Centro Tecnológico Metalmeccánico y del Transporte (CETEMET) y anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que declaró improcedente el despido de una trabajadora que no aceptó un pagaré, que se le entregó simultáneamente junto a la carta de despido y con fecha de vencimiento de ese mismo día, con el que se le iba a pagar la correspondiente indemnización.

La sentencia recurrida entendía que el citado pagaré no conlleva la simultánea puesta a disposición de la indemnización, sino que es un título que contiene una promesa de hacer efectiva una cantidad de dinero, en la fecha de vencimiento del mismo previa presentación en la entidad bancaria correspondiente, y que será atendido de existir dinero en la cuenta que se emitió, lo que implica que no se pone a disposición del trabajador dicha indemnización.

Para el Tribunal Supremo, el pagaré se entregó simultáneamente con la comunicación del despido y tiene como fecha de vencimiento el 20 de diciembre de 2013, el mismo día de su entrega y de la comunicación del despido. "Siendo esto así, es claro que el pagaré permitía, al igual que un cheque, un pago a la vista, y que la actora, si en lugar de rechazarlo -pues no había dilación en la entrega, ni constan discordancias en la cantidad ni falta de provisión de fondos- lo hubiera recogido, podría haberlo hecho efectivo el mismo día, obteniendo así una puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido, sin perjuicio de que, si por alguna circunstancia ajena a la trabajadora despedida no se efectuase la realización del pagaré, siempre tendría expedita la vía para reclamar la improcedencia del despido por no haber existido, de forma simultánea a la entrega de la comunicación del despido, una verdadera puesta a disposición de la indemnización.

Aumentan los trabajadores con mayor antigüedad

Sigue creciendo el número de trabajadores que llevan más años en un mismo empleo, y es que, según el INE, durante el primer trimestre del año, los asalariados que llevaban seis años o más en un puesto de trabajo ascendían a más de 8,5 millones, lo que equi-

vale a poco más de 57% del total de quienes tienen un contrato.

El hecho de que los ajustes durante la crisis hayan recaído principalmente sobre los empleados temporales y sobre los trabajadores con menos tiempo en su puesto de trabajo, y el envejecimiento de la población con empleo se encuentran en la base de este fenómeno. Con esto y la revitalización de la contratación temporal, la dualidad en el mercado laboral aumenta.

El modo de resolver esta situación ha generado debates interminables en los últimos años. Recientemente el Banco de España apostó por reducir la protección por despido de los trabajadores indefinidos.

Para Carlos García Serrano, profesor de la Universidad de Alcalá, "no se puede defender desde la reforma de 2012 que haya mucha protección al indefinido". En su opinión, hay una lógica empresarial detrás de esto, y es que las compañías prefieren quedarse con los trabajadores más antiguos porque son más productivos.

El BBVA reduce sus expectativas de crecimiento de empleo

El BBVA preveía antes del verano que la economía iba a crear un millón de puestos de trabajo entre 2016 y 2017 con una media de medio millón por año. Sin embargo, ha rebajado ahora su estimación hasta 800.000 empleos modificando a la vez la evolución anual. Es decir, advierte que en 2016 se van a crear los 500.000, pero en 2017 se va a producir una intensa desaceleración de la economía que se saldará con un crecimiento inferior del empleo hasta menos de 300.000, es decir, 200.000 menos que el año anterior. Lo que significa una atenuación del 40%. Todo ello se deberá al descenso del crecimiento del PIB.

Aunque la entidad mantiene sus previsiones de subida del PIB del 3,1% para 2016 y del 2,3% en 2017, estima que el impulso fiscal (la reducción de impuestos) está aportando entre cuatro y cinco décimas de crecimiento (elevando el consumo), a lo que añade una política monetaria expansiva y el buen año del turismo. Pero, en 2017, como consecuencia de los ajustes que habrá que hacer para conseguir el objetivo del déficit prefijado por Bruselas en el 3,1%, habrá que revertir la bajada de impuestos para obtener más ingresos. De esta forma, la mitad de la desaceleración de la economía en 2017 tendrá que achacarse a la política fiscal.

A esta desaceleración contribuirá también la incertidumbre sobre la política económica, como consecuencia de la falta de Gobierno y de la adopción de medidas sobre todo en 2016. El banco estima que esta incertidumbre restará

siete décimas al crecimiento entre ambos años aunque, pese a ser aun elevado, su efecto es menor del que se preveía inicialmente.

Se buscan gruistas y ayuda a domicilio

Los técnicos del Servicio Público de Empleo (SEPE) han analizado en detalle las ocupaciones "con tendencia positiva", es decir, qué tipo de profesiones tienen mayores incrementos de contratación en general en toda España y, en particular, en determinados colectivos como jóvenes, mujeres, mayores de 45 años o parados de larga duración, y lo que han detectado es que durante el mes de julio, la profesión donde más creció el número de contratos en comparación con los últimos 12 meses fue la de operadores de grúas, montacargas y maquinaria similar de movimiento de materiales, que experimentó un incremento del número de contratos del 35%. A esta ocupación le siguieron los trabajadores de cuidados personales a domicilio, con un aumento del número de contratos registrados en el SEPE del 17,15%.

El supremo permite a los autónomos capitalizar el paro para crear una empresa

El Tribunal Supremo acaba de rechazar en una reciente sentencia que un autónomo no pueda cobrar el paro en un pago único para crear una empresa. La Sala de lo Social ha dado la razón a un hombre que, en septiembre de 2011 capitalizó el paro después de fundar una sociedad limitada de la que él suscribió el 100% del capital, se nombró administrador único y por la que se dio de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Un año después, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) le reclamó 19.567,8 euros por el cobro indebido de la prestación, al haber fundado la empresa cuando en la solicitud constaba que se iba a constituir como autónomo.

La sentencia del Supremo confirma la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, que, en septiembre de 2014, consideró que no hubo cobro indebido y revocó la decisión de Servicio Público de Empleo, al que había dado la razón un año antes un juez de primera instancia.

La sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado José Luis Gilolmo López, recuerda que, aunque el Real Decreto de julio de 2009 de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales no se refiera a las sociedades de capital como formas de autoempleo, "cuando, en determinadas circunstancias, alguno de sus socios puede ostentar la cualidad material de trabajadores por cuenta propia, resulta perfectamente congruente su equiparación con aquellos, también a los efectos que aquí importan, porque sin duda contribuye a lograr la misma finalidad: el autoempleo"./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

Despido colectivo impugnado por la empresa. Cómputo del plazo de caducidad de la acción, se inicia a partir de la comunicación a los representantes de los trabajadores de la decisión de la empresa.

“2. Sin duda se refiere el recurso a lo que dispone el art. 124.3 LRJS, según el cual la acción de la empresa para que se declare ajustado a derecho el despido colectivo debe ejercitarse en el plazo de 20 días a contar desde la finalización del plazo -también de 20 días- que los representantes legales de los trabajadores tienen para impugnar la decisión extintiva.

3. Y, pese a la defectuosa formulación del recurso, debemos recordar que, en todo caso, el plazo para el ejercicio de esa específica acción empresarial está condicionado al fijado en el art. 124.6 LRJS para la impugnación del despido colectivo por la parte social, cuya demanda “... deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo”.

4. Este último precepto está en relación con los apartados 2 y 4 del 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET) -así como con el art. 12 del RD 1483/2012 -.

En el apartado 2 se dispone que “ *Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.*

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

Y, en el apartado 4 se indica que “ *Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los*

trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido”.

En nuestra STS/4ª/Pleno de 19 noviembre 2014 (rec. 183/2014) señalábamos que la comunicación o notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo, es precisamente la determinante del inicio de los plazos para ejercer las acciones expuestas, y poníamos de relieve su trascendencia como requisito esencial para la efectividad del mismo, en tanto que dota a la regulación procesal del despido colectivo de la necesaria e imprescindible seguridad jurídica en cuanto al ejercicio de dichas acciones, tanto para los trabajadores como para la empresa, y, al tiempo, facilita el control judicial de las mismas.

6. En el presente caso, resulta patente que el 11 de marzo de 2015 la empresa notificó a los representantes de los trabajadores “su decisión de proceder a la extinción de los contratos con un preaviso de 15 días”, tal y como dejó consignado en el acta final del periodo de consultas después de que se cerrara el mismo sin acuerdo.

Dado que en nuestro ordenamiento jurídico-laboral el despido, ya sea individual o colectivo, es un acto formal -necesitado de comunicación escrita- y, a su vez, recepticio, -puesto que la decisión empresarial necesariamente ha de ser conocida por el trabajador despedido-, resulta patente que, a partir de la fecha antes indicada, los representantes colectivos pudieron iniciar el ejercicio de la impugnación de la decisión, si a su derecho convenía.

7. Ocorre, además, que ninguna otra comunicación ulterior consta y que, por tanto, de considerarse insuficiente la que se llevó a cabo en el acta final del despido, estaríamos ante una posibilidad de impugnación por parte de los trabajadores que, en ningún caso, puede favorecer y alargar el plazo de caducidad de la acción de la empresa.

8. En suma, la presentación de la demanda el 26 de mayo de 2015 es claramente extemporánea pues ninguna duda cabe de

16_jurisprudencia

que se había superado el plazo de caducidad para la impugnación del despido por parte de la representación de los trabajadores y, asimismo, el plazo sucesivo de 20 días otorgado para la llamada acción de "jactancia" de la empresa".

STS 07/06/2016 CASACIÓN 124/2015. Comité de empresa europeo, designación de los miembros nacionales. No se aplican las normas del ET sino las de la Ley 10/1997, de 24 de abril.

"SEGUNDO.- 1. La Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (modificada por la Directiva 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015), que entró en vigor el 5 de junio de 2009, sustituyó a la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Su transposición a la legislación española se produjo en virtud de la Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

2. La responsabilidad en la *constitución de un CEE* corresponde a la empresa (art. 4 de la Directiva), siendo la dirección central de ésta la que debe iniciar la negociación para la *constitución del mismo en los términos marcados por el art. 5 de la Directiva*.

A tal fin, y en cumplimiento de la Directiva, la norma española diseña un procedimiento de negociación que implica la constitución de una comisión "compuesta por miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado...", si bien corresponde a los Estados Miembros determinar la forma de elección o designación a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio (*arts. 5.2 a) Directiva y 9.2 de la Ley 10/1997*).

Pues bien, el art. 27 de la ley española expresamente se destina a regular la designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo. A tal efecto, se establece que la designación se hará por acuerdo de las representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal o por acuerdo mayoritario de los mismos.

De esa disposición se desprende que nuestro legislador, al que el instrumento europeo ha dado plena libertad, no ha establecido una regla de proporcionalidad estricta con el número de trabajadores representados por cada uno de los miembros de los comités de empresa, sino que ha optado por una fórmula específica de atribución en el caso del CEE, cuya interpretación no ofrece dudas y a la cual ha de estarse.

3. Este mismo criterio fue ya plasmado en nuestras *STS/4ª de 22 diciembre 2008 (rec. 143/2007)* y 16 diciembre 2009 (rec. 139/2008).

En la segunda de ellas, poníamos de relieve que no era factible asimilar el CEE a los órganos de representación legal regulados en el Estatuto de los Trabajadores (ET). Y lo hacíamos fijándonos, precisamente, en la exposición de motivos de la Ley 10/1997 -a la que acude el recurso- y en su *art. 1, el cual establece que dicha Ley "tiene por objeto regular los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria."* El CEE no es, pues, "un Comité para negociar un convenio colectivo europeo, sino un órgano representativo para la participación, información y consulta de los trabajadores; y de ahí, que el esquema jurídico del Comité de Empresa previsto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, con capacidad para la negociación colectiva de condiciones de trabajo y productividad en el ámbito de la empresa, no resulta aplicable al Comité de Empresa Europeo".

4. En suma, hemos de reiterar que ni la Directiva ni la norma nacional de recepción contienen disposición alguna que permita apoyar la pretensión del sindicato demandante.

Si a ello se añade que en el caso presente consta que la designación del miembro español controvertido se hizo reuniendo la mayoría a la que se refiere el indicado art. 27 de la citada ley, habrá que concluir con la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia, tal y como también propone el Ministerio Fiscal".

STS 14/06/2016 Recurso 2349/2015. Desempleo. Sanción de extinción por no comunicar al SPEE la realización de un trabajo por cuenta ajena, aunque fuera a tiempo parcial.

"TERCERO.- 1. La doctrina más ajustada a derecho se contiene en la sentencia recurrida y, por tanto, el recurso de la demandante (que incluso podría haber sido inadmitido en su momento por carecer de la exigencia de alegar de forma expresa y clara la concreta infracción que se denuncia, que, como es sabido, no se cumple solo con indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a diferentes pronunciamientos judiciales, es requisito ineludible razonar sobre la infracción o infracciones que son objeto de denuncia adecuado: pueden verse al respecto, entre otras muchas, las *SSTS4ª de 13/10/2011 y 28/2/2012, RR. 4019/10 y 1885/11*), ha de ser ahora desestimado no sólo por incurrir en ese insubsanable defecto procesal, sino también, y fundamentalmente, porque no poner en conocimiento del SPEE la efectiva realización de servicios por cuenta ajena, aunque fuera a tiempo parcial, mientras se percibe la prestación constituye una infracción grave, prevista así en el *art. 25.3 de la LISOS*, sancionable con la extinción en el *art. 47. 1.b) de la misma disposición, igual que lo sería de ser calificada como muy grave en virtud de lo dispuesto en la letra c) de ese mismo art. 47.1 si atendemos a que la incompatibilidad entre trabajo y prestación no surge sólo con el percibo de ésta sino con la mera solicitud (art. 26.2 LISOS).*

2. Conviene precisar que, en contra de lo que ahora aduce la recurrente, no consta dato alguno en la relación de hechos probados -y a ellos hemos de atenernos para no causar indefensión alguna a la contraparte- que confirme su aseveración de que "solicitó y se le aprobó la pertinente compatibilización entre la percepción del subsidio y el trabajo por cuenta ajena a

tiempo parcial”, y ello al margen de que, incluso de ser ello cierto, como luego se comprobará, ninguna incidencia tendría sobre el hecho sancionado, que no estriba tanto en la incompatibilidad entre prestación y trabajo a tiempo parcial cuanto en la ausencia de comunicación de esta última circunstancia que sólo fue descubierta gracias a la intervención de la Inspección de Trabajo.

3. No poner en conocimiento del SPEE la prestación de servicios por cuenta ajena, aunque fuera a tiempo parcial, mientras se percibe la prestación, constituye pues una infracción grave, prevista así en el *art. 25.3 de la LISOS*, sancionable con la extinción en el *art. 47.1.b)* de esa Ley. Así lo tiene declarado esta Sala IV del *Tribunal Supremo en sentencia de 13 de mayo de 2015 (R. 2785/2014)*, dictada por el Pleno (seguida ya, al menos, por la de 29 de julio del mismo año, R. 2788/2014), en la que, tras un análisis sistemático y exhaustivo de la evolución normativa y jurisprudencial sobre esta misma cuestión, como sintetiza aquí el informe del Ministerio Fiscal, hemos llegado a la conclusión de que conductas como la de la hoy recurrente incurrir en una infracción grave del *art. 25.3 de la LISOS*, y aunque la misma pudiera calificarse como muy grave, la sanción establecida en cualquiera de los casos por el *art. 47 de dicha Ley*, no es sino la extinción de la prestación, cabiendo resaltar, como también hace acertadamente el Ministerio Público, que, además, en este caso concreto, la resolución del SPEE se refiere a ambos tipos de infracción al citar expresamente los arts. 25.3 y 26.2 de la propia Ley.

En efecto, la primera de las referidas sentencias, partiendo, como aquí, de que los hechos enjuiciados acaecieron antes de mayo de 2012 y, por tanto, que habrá de estarse exclusivamente a la regulación coetánea, alcanza la conclusión (FJ 6º) de que “*las consecuencias sancionadoras están parificadas cuando se comete una falta grave del artículo 25.3 o una muy grave del artículo 26.3 LISOS*” y, por ello, al margen de la calificación de la conducta efectuada por la Inspección de Trabajo o de la que doblemente realiza la Resolución administrativa del SPEE, “[*n*]o hay en ello infracción normativa alguna pues los hechos tenidos en cuenta para la sanción son los mismos desde el principio”. Incluso admitiendo que la sentencia aquí recurrida haya podido errar asimismo en la fundamentación aplicada, “*la correcta valoración jurídica de los hechos declarados probados conduce a conclusión idéntica*”. Aquí también, como en el repetido precedente, no ha existido indefensión alguna, porque siempre se le ha achacado a la actora la misma conducta y ella “*no acreditó la existencia de causa justificada para incumplir su obligación legal de informar al SPEE acerca de su trabajo; la propia Resolución administrativa recurrida, aunque erróneamente respecto del artículo 26.2 LISOS, advertía sobre la concurrencia de dos tipificaciones aplicables e invocaba el artículo 25.2 LISOS, que consideramos acertadamente interpretado y aplicado*”.

4. Por otro lado, en fin, la misma consecuencia extintiva se ha otorgado por esta Sala en asuntos similares, incluso más complejos aún que los analizados aquí o en las dos sentencias precedentemente referenciadas, al tratar los incumplimientos por parte de los beneficiarios de sus obligaciones de notificar al SPEE las causas que produzcan situaciones determinantes de suspensiones o extinciones de la prestación asistencial de desempleo, y también en esos casos, pese las dificultades que tal determinación pudiera acarrear sobre el cómputo de las rentas

que impidan el acceso al subsidio, hemos alcanzado una solución análoga: que la ausencia de información sobre datos relevantes en el ámbito del percibo de dichas prestaciones puede constituir falta grave a la que se anuda la sanción de pérdida del derecho al subsidio (*SSTS4ª, también de Pleno, de 19 y 22 de febrero de 2016*, RR. 3035 y 994/14).

5. En definitiva, y con remisión a cuanto de más dijimos en *nuestras sentencias de 13 de mayo y 29 de julio de 2015*, ya citadas, procede, también por razones de seguridad y homogeneidad jurídicas de la doctrina unificada en dichas resoluciones, sin que existan nuevas consideraciones que aconsejen su modificación, la desestimación del presente recurso y la consecuente confirmación del fallo de la sentencia impugnada, aunque sea por motivos no del todo coincidentes con ella”.

STS 18/05/2016 Recurso 3951/2014. Jurisdicción internacional. Tribunales españoles, examen de oficio. Los servicios se prestaron en Portugal y la empresa está domiciliada en Portugal sin que conste lugar de celebración del contrato ni la existencia de delegación, agencia, sucursal o representación en España. Falta de competencia de la jurisdicción española.

“TERCERO.-1.- El recurrente alega infracción del *artículo 25 de la LOPJ* en relación con el Convenio de Bruselas, Reglamento 44/2001, *artículo 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social* y del *artículo 51 de la LEC*.

Aduce el recurrente que el requisito -exigido por el *artículo 25 de la LOPJ* - de que no esté acreditado que el domicilio de la demandada Teksilon, de nacionalidad portuguesa, radica en España, carece de importancia a efectos de fijar la competencia ya que hay varios demandados que tienen acreditado su domicilio en España, siendo suficiente tal circunstancia para fijar la competencia.

2.- La fijación de la competencia de los Tribunales españoles ha sido abordada por esta Sala en múltiples sentencias.

Tal y como nos recuerda la *sentencia de 30 de diciembre de 2013, recurso 930/201*, se ha resuelto dicha cuestión entre otras, en las *SSTS/IV 29-septiembre- 1998 (rcud 4796/1997)* y *20-noviembre-1998 (rcud 940/1998)*, cuya doctrina fue expresamente rectificada en la *STS/IV 12-junio-2003 (rcud 4231/2002)*, la que, --con relación al aplicable en el litigio “*Convenio de Bruselas*” (ratificado por Instrumento de 29-10-1990 -BOE 28-01-1991), que regulaba en sus *arts. 5.1 y 17, párrafo último, la competencia “en materia de contratos individuales de trabajo*” --, interpretó que <<No cabe ignorar que el Convenio de Bruselas, de obligada aceptación en su tiempo por todos los Estados que se convertían en miembros de la Comunidad Europea (*art. 63 Convenio*), ha sido sustituido por el Reglamento (CE) nº 44/2001, del Consejo, de 22 de diciembre de 2.000, (Bruselas-I) “relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil” (DOCE de 16 de enero de 2.001). Con ello las previsiones del Convenio han pasado a integrarse formalmente en el acervo comunitario, en el que ya lo estaban de facto, dado el contenido de sus Disposiciones Finales, que regulan su vinculación y reconocen que el Convenio tiene como base jurídica el art. 220 del Tratado de Roma, y la

18_jurisprudencia

decisión de sus signatarios, manifestada a través del Protocolo de 29 de noviembre de 1.997, (DOCE de 26-1-98), de establecer que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas fuera competente para interpretarlo >>, si bien advirtiendo que << Pero es evidente que dicho Reglamento no es de aplicación al caso por meras razones temporales, puesto que la demanda origen de estos autos se presentó el día 23 de marzo de 2.001 y aquel no entró en vigor (art. 76) hasta el 1 de marzo de 2.002 >>; destacando que << El Convenio de Bruselas establece un fuero general, único y excluyente: el del domicilio del demandado sito en el territorio de la Comunidad Europea, al que se circunscribe su ámbito espacial. A tal efecto, su art. 2 dispone que: "salvo lo dispuesto en el presente Convenio, las personas domiciliadas en un Estado contratante estarán sometidas, sea cual fuere su nacionalidad, a los órganos jurisdiccionales de dicho Estado". Dicha previsión se corresponde con la preocupación manifestada por los países signatarios en su preámbulo de "fortalecer en la Comunidad la protección jurídica de las personas establecidas en la misma" (así lo recuerda el TJCE en *sentencia de 13-7-93, núm. C-125/1992*) y con la creencia de que es en el Estado de su domicilio donde mejor podrá defenderse el demandado. El fuero del domicilio del demandado es pues vinculante, salvo en los supuestos excepcionales previstos en los arts. 5.1 (competencias especiales, con fueros electivos para el demandante) y 16 (competencias exclusivas con diversos fueros obligatorios) que no son de interés para el debate», que << Además, el citado fuero general se impone necesariamente en su ámbito, cualesquiera que sean los elementos de extranjería que confluyan en la controversia. El TJCE lo ha interpretado ya así en relación con la nacionalidad y el domicilio del demandante en un país no comunitario, en sus *sentencias de 27-1-00, núm. C-8/1998 (apartado 19)* y *13-07-2000, núm. C-412/1998* (apartados 43, 54 y 55). Y otro tanto cabe afirmar respecto del lugar de celebración del contrato o de prestación de servicios ... >>; concluyendo, en cuanto a la interrelación entre el citado "Convenio de Bruselas" y el *art. 25 LOPJ*, que <<De lo expuesto se sigue que el *art. 25.1 LOPJ* cede ante el Convenio Bruselas. Y que los fueros alternativos que dicho precepto establece (lugar de la prestación de servicios, lugar de celebración del contrato y nacionalidad española de ambas partes contratantes) solo son válidos fuera del ámbito material y espacial de dicho Convenio. La ya citada *sentencia del TJCE de 13-7-00* recuerda (apartado 50) que "el art. 3, párrafo segundo, del Convenio prohíbe al demandante invocar frente al demandado domiciliado en un Estado contratante las reglas de competencia nacionales basadas principalmente en el domicilio o la residencia del demandante >>.

De la citada jurisprudencia se desprende, en esencia, que las reglas de competencia internacional vienen configuradas por un sistema de normas que se estructuran en torno a un principio de jerarquía y prioridad, de tal manera que debe aplicarse, en primer término, la normativa internacional y/o de la Unión Europea sobre competencia judicial, y sólo en caso de no ser esto posible, acudir al derecho interno. En concreto al *artículo 25 de la LOPJ* dispone que "En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes: 1.º En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación

de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español".

CUARTO.- 1- La normativa internacional está constituida por las normas de competencia internacional establecidas en Tratados o Convenios Internacionales multilaterales. En materia laboral la normativa ha sufrido la siguiente evolución:

-El "Convenio de Bruselas" de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia internacional y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, y el "Convenio de Lugano" de 16 de septiembre de 1988, -DOUE de 21 de diciembre de 2007; BOE de 20 de octubre de 1994- que entró en vigor de forma general el 1 de enero de 1992 y en España el 1 de noviembre de 1994, con el mismo objeto que el de Bruselas e incluyendo igualmente a los países integrantes de la Asociación Europea de Libre Comercio -AELC, entre los que se encuentra Noruega.

-El Reglamento CE 44/2001, Reglamento del Consejo de 22 de diciembre de 2000 -"Bruselas I"- en vigor desde el 01 de marzo de 2002;

-Reglamento (UE) n.º 1215/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, con fecha de entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el DOUE -20 de diciembre de 2012-, aplicable a partir del 10 de enero de 2015, con excepción de los artículos. 75 y 76.

2.- En el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala, por razones temporales, la norma principal aplicable para la determinación de la competencia internacional de los tribunales españoles está constituida por el citado Reglamento CE 44/2001, coincidente en esta materia con la contenida en el ulterior Reglamento UE 1215/2012, aunque no aplicable al caso por razones temporales como se ha indicado. Normativa que prevalece sobre el *artículo 25.1º de la LOPJ*, puesto que, conforme al citado Reglamento (CE) 44/2001 del Consejo, las personas domiciliadas en un Estado miembro sólo podrán ser demandadas ante los tribunales de otro Estado miembro y no podrán invocarse frente a ellas, en particular, las reglas de competencia nacionales, *artículo 3 y únicamente si el demandado no estuviere domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial se regirá, en cada Estado miembro, por la ley de este Estado miembro*, artículo 4.1, lo que no acontece en el presente caso, en el que el demandado está domiciliado en un estado miembro.

3.- Los preceptos del Reglamento 44/2001, de 22 de diciembre de 2000, relevantes para resolver la cuestión debatida son los siguientes:

Artículo 2.1: «Salvo lo dispuesto en el presente Reglamento, las personas domiciliadas en un Estado miembro estarán sometidas, sea cual fuere su nacionalidad, a los órganos jurisdiccionales de dicho Estado»,

Artículo 4: «1. Si el demandado no estuviere domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial se regirá, en cada Estado miembro, por la ley de este Estado miembro, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 22 y 23.

2. Toda persona, sea cual fuere su nacionalidad, domiciliada en el territorio de un Estado miembro, podrá invocar contra dicho demandado, del mismo modo que los nacionales de este Estado, las reglas de competencia judicial vigentes en el mismo y, en particular, las previstas en el anexo I.»

Artículo 18: «1. En materia de contratos individuales de trabajo, la competencia quedará determinada por la presente sección sin perjuicio del artículo 4 y del punto 5 del artículo 5.

2. Cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tuviere un domicilio en un Estado miembro, pero poseyere una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que tiene domicilio en dicho Estado miembro.»

Artículo 19: «Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados.

1.- Ante los tribunales del Estado en que estuvieren domiciliados, o

2.- En otro Estado miembro:

- a) ante el tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado; o
- b) si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único estado, ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador.»

4.- Del examen de tales preceptos resulta que procede la aplicación del Reglamento ya que éste será siempre de aplicación cuando el demandado tenga su domicilio en un Estado miembro (artículo 2.1), en tanto si el demandado no está domiciliado en un Estado miembro la competencia se regirá por la ley del Estado en el que esté domiciliado (artículo 4.1).

Para determinar los tribunales de qué Estado deben conocer de la controversia laboral, cuando el empresario es el demandado, distingue dos situaciones, a saber, los supuestos en los que el empresario tiene el domicilio en un Estado miembro y aquellos en los que no lo tiene (artículos 18 y 19.1).

Si tiene su domicilio en un Estado miembro puede ser demandado ante los Tribunales de este Estado o ante los Tribunales de otro Estado miembro si concurren las reglas de conexión que establece el Reglamento, a saber, lugar de desempeño habitual del trabajo, último lugar de desempeño del trabajo o, en supuestos especiales, los del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador (artículo 19.2).

Si no tiene su domicilio en un Estado miembro, la competencia se regirá por la *ley del Estado en el que esté domiciliado (artículo 4.1)*, salvo cuando el empresario poseyere una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, en cuyo caso se considerará, para todos los litigios derivados de la

explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que tiene su domicilio en dicho Estado miembro (artículo 18.2).

QUINTO.- La *sentencia de esta Sala de 30 de diciembre de 2013, recurso 930/201*, examina cuestión similar a la abordada en este recurso, conteniendo el siguiente razonamiento:

«1.- OCTAVO.-1.- La importancia del domicilio como punto de conexión para determinar el foro competente viene determinada por el afán del Reglamento de facilitar el acceso al litigio por el demandado, y así señala en su propio Preámbulo al considerar que “ Las reglas de competencia judicial deben presentar un alto grado de previsibilidad y deben fundamentarse en el principio de que la competencia judicial se basa generalmente en el domicilio del demandado y esta competencia debe regir siempre, excepto en algunos casos muy concretos en los que la materia en litigio o la autonomía de las partes justifique otro criterio de vinculación. Respecto de las personas jurídicas, debe definirse el domicilio de manera autónoma para incrementar la transparencia de las reglas comunes y evitar los conflictos de jurisdicción” (considerando 11), que “El foro del domicilio del demandado debe completarse con otros foros alternativos a causa del estrecho nexo existente entre el órgano jurisdiccional y el litigio o para facilitar una buena administración de justicia” (considerando 12) y que “ En cuanto a los contratos ... de trabajo, es oportuno proteger a la parte más débil mediante reglas de competencia más favorables a sus intereses de lo que disponen las reglas generales “ (considerando 13).

2. - Como hemos adelantado, esta ha sido el principio establecido en la doctrina de *esta Sala, reflejada especialmente en la citada STS/IV 12 de junio de 2003 (rcud 4231/2002)*, cuando ha establecido que “ Dicha previsión se corresponde con la preocupación manifestada por los países signatarios en su preámbulo de fortalecer en la Comunidad la protección jurídica de las personas establecidas en la misma (así lo recuerda el TJCE en *sentencia de 13-7-93, núm. C-125/1992*) y con la creencia de que es en el Estado de su domicilio donde mejor podrá defenderse el demandado. El fuero del domicilio del demandado es pues vinculante, salvo en los supuestos excepcionales previstos en los artículos 5.1 (competencias especiales, con fueros electivos para el demandante) y 16 (competencias exclusivas con diversos fueros obligatorios) que no son de interés para el debate”.

3.- Esta doctrina es concordante con la jurisprudencia del TJUE, que al analizar el foro del domicilio del demandado (“actor sequitur forum rei”) siempre ha pretendido acercar el órgano judicial competente a la situación actual de las partes (entre otras, STJCE 17-06-1992, asunto Hante, *C-26/91*), porque ordinariamente se ha considerado que es el domicilio del demandado donde mejor podrá defenderse éste (entre otras, STJCE 13-06-1993, asunto Mulos, *C-125/92* y STJUE 22-05-2008, asunto Glaxosmithkline y Laboratoires Glaxosmithkline, *C-462/06*). En esta última sentencia, invocada por las recurrentes, se destaca que “ En el Reglamento, la competencia en materia de contratos individuales de trabajo se regula en una sección específica, a saber, la sección 5 del capítulo II. Esta sección, que contiene los artículos 18 a 21 del Reglamento, pretende asegurar al trabajador la protección prevista en el decimotercer considerando del Reglamento” y que “De esa forma, resulta del artículo 18, apartado 1, del Reglamento, por una parte, que todo litigio que tenga por objeto un contrato individual de trabajo debe ser planteado ante un tribunal designado

20_jurisprudencia

conforme a las reglas de competencia previstas en la sección 5 del capítulo II del mismo Reglamento y, por otra parte, que esas reglas de competencia sólo pueden ser modificadas o completadas por otras reglas de competencia enunciadas en el propio Reglamento en caso de que se haga una remisión expresa a éstas en la misma sección 5".

4.- La reciente STJUE 19-julio-2012 (C-154/11) insiste en dicha previsión en materia competencial, al tiempo que establece una regla interpretativa especial cuando de trabajadores se trata, y en ese particular caso en el que los servicios se prestaban en la Embajada de Estado no miembro de la Unión Europea, al señalar que "Como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia acerca de las reglas de competencia en materia de contratos de trabajo recogidas en el Convenio de Bruselas (véanse las sentencias de 26 de mayo de 1982, Ivenel, 133/81 ...; de 13 de julio de 1993, Mulox IBC, C?125/92 ...; de 9 de enero de 1997, Rutten, C?383/95 ..., y de 10 de abril de 2003, Pugliese, C?437/00 ...), las disposiciones de la sección 5 del capítulo II del Reglamento nº 44/2001 deben interpretarse teniendo en cuenta la necesidad de garantizar una protección adecuada al trabajador, como parte contratante más débil". En dicha sentencia, en lo que al presente litigio afecta, también se ha interpretado que "para determinar los criterios que configuran los conceptos de «sucursal», de «agencia» y de «cualquier otro establecimiento» contenidos en el artículo 18, apartado 2, del Reglamento nº 44/2001, a falta de indicación alguna en el tenor del Reglamento, debe tenerse en cuenta el objetivo de esa disposición "por lo que" Al interpretar dichos conceptos..., el Tribunal de Justicia ha establecido dos criterios que

determinan si una acción judicial relativa a la explotación de una de esas categorías de establecimiento está relacionada con un Estado miembro. En primer lugar, el concepto de «sucursal», «agencia» y «cualquier otro establecimiento» presupone la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz. Ese centro debe estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz (véase la sentencia de 18 de marzo de 1981, Blanckaert & Willems, 139/80 ...). En segundo lugar, el litigio debe referirse bien a actos relativos a la explotación de dichas entidades, bien a obligaciones contraídas por éstas en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades (véase, en este sentido, la sentencia Somafer, ...)"; y, por otra parte, que "El artículo 21 del Reglamento nº 44/2001 limita la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo pacten una cláusula de sumisión procesal. De este modo, ese acuerdo debe haber sido celebrado después del nacimiento del litigio o, cuando se celebre con anterioridad, debe permitir al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de aquellos a los que esas reglas confieren la competencia" y que "el objetivo de proteger al trabajador como parte contratante más débil ... no se conseguiría si los fueros previstos en dichos artículos 18 y 19 para garantizar dicha protección pudieran ser excluidos mediante una cláusula de sumisión procesal estipulada antes del nacimiento de la controversia".

SEXTO.-1.- Partiendo de la normativa y jurisprudencia expuesta, y aceptando, a efectos meramente dialécticos, que el hoy recurrente

OFERTA ESPECIAL



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

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

CERTIFICADO MÉDICO PARA EL EXAMEN TEÓRICO DE CUALQUIER PERMISO **25 €**
+ 8 fotos gratis

OTROS CERTIFICADOS MÉDICOS **25% DTO.**
Conductores, Armas, Seguridad, Patrón de Barco, Grúas, Animales Peligrosos, Pirotecnia, Deportes, Oposiciones, Matrículas, Certificados Ordinarios...

Presentar el Carnet de Colegiado - Oferta extensible a familiares

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



IPMT
Instituto de Psicología
y Medicina de Tráfico
Centro Oficial V-007

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

* Oferta no acumulable con otras promociones

haya prestado servicios como trabajador por cuenta ajena -en el inmodificado relato de hechos probados figura que suscribió contrato de prestación de servicios con Teksilon Unipessoal Limitada como autónomo- forzoso es concluir que el lugar en que tenga su domicilio el demandado TEKSILÓN UNIPESSOAL LIMITADA -única empresa de todas las demandadas respecto a la que consta acreditado que el recurrente prestó servicios- es el determinante para fijar la competencia internacional en la presente litis, pues, tratándose de empresario domiciliado en un Estado miembro, serán competentes los tribunales del Estado donde el empresario demandado tenga el domicilio, o, a elección del propio trabajador demandante, los tribunales del Estado donde desempeñare habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado, o si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador o que las partes hubieran comprometido expresamente su sumisión expresa a los tribunales de un determinado Estado mediante un pacto celebrado después del nacimiento del litigio o, cuando se celebre con anterioridad, permita al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de aquellos a los que las reglas del citado Reglamento confieren la competencia (artículo 21 del Reglamento CE 44/2001).

2.- En el asunto ahora examinado, tal y como resulta de los datos fácticos contenidos en la sentencia recurrida y que con anterioridad se consignaron, el demandante, de nacionalidad española suscribió con Teksilon Unipessoal Limitada un contrato de prestación de servicios como autónomo, facturando sus servicios

de asistencia técnica de ingeniería, prestando dichos servicios en Monção (Portugal), teniendo la empresa su domicilio social y arrendada una nave en Monção donde prestaba dichos servicios, sin que conste acreditado que el contrato se haya suscrito en España, ni que Teksilon España SL pueda ser considerada como agencia, sucursal, delegación o representación en España de la mercantil portuguesa Teksilon Unipessoal Limitada, por lo que, en virtud de lo establecido en los artículos 2.1 , 4 , 18 y 19 del Reglamento 44/2001, del Consejo de 22 de diciembre de 2000 , se ha de declarar la falta de jurisdicción de los tribunales españoles para conocer de la cuestión ahora examinada.

3.- No empecé tal conclusión el hecho de que la demanda se haya dirigido, no solo contra TEKSILÓN UNIPESSOAL LIMITADA, sino también contra TEKSILÓN ESPAÑA SL GALLEGA DE GESSTIONA SL, XERALNOVA SL, D Ginesy D. Martin, que tienen su domicilio en España, ya que la parte actora fundaba la legitimación pasiva de estas demandadas en el hecho de que formaban un grupo de empresas de trascendencia laboral, por lo que, al haberse desestimado la existencia del citado grupo, no cabe entender que la jurisdicción española es la competente para resolver el presente litigio.

4.- Al haberse declarado la falta de jurisdicción internacional de los Tribunales españoles, no procede examinar la cuestión relativa a la naturaleza de la relación existente entre el actor y la demandada Teksilón Unipessoal Limitada, que tal y como consta en la sentencia de instancia no es laboral sino civil, pronunciamiento que no ha sido combatido"./RL

Tus notificaciones, con plena Garantía Jurídica.

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



SEUR Burofax

Por solo **11,90€** IVA no incluido hasta 5 páginas

QR code:  seur.com

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

Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

SEUR ¿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.

Septiembre 2016

Conviene traer hoy a colación, en vista de la cercanía de las vacaciones, que invitan a una relación de músculos y neuronas, algunas posturas del TEAC, que como es conocido se ha convertido, por vía del artículo 239.7 LGT, en guía administrativa y referencia obligada de criterios.

- 1º) La resolución del TEAC de 25 de febrero de 2016, dictada en unificación de criterio y basada en estudio de los artículos 112 LGT, 59 LRJPAC y 114 RGAT, fija el criterio siguiente en su parte dispositiva: "En el caso de que una vez intentada la notificación, el destinatario resultara desconocido en el domicilio o lugar habilitado para tal fin, será suficiente un solo intento de entrega y no procede exigir, para considerar válido ese intento de notificación personal, que se deje además aviso de llegada en el buzón o casillero domiciliario del destinatario, pues éste figura en el mismo como desconocido".
- 2º) La resolución del TEAC de 4 de febrero de 2016, dictada en Sala, y basada en estudio de los artículos 201.3 y 201.5 LGT, se pronuncia sobre un caso no muy frecuente, relativo a infracciones, sanciones, facturas falsas y pronunciamiento de la Inspección sobre tales cuestiones. Las conclusiones son las siguientes: a) Si Todas las facturas son falsas, por haber recogido importes que superan la contraprestación real, todas ellas constituyen el importe de la base de la sanción. b) Si por el contrario solo algunas reúnen tales requisitos, habrá de señalarse cuáles con y sancionar solo las que se consideren falsas, según los criterios indicados. c) Si la Inspección señala que no puede afirmar que no se ha realizado ninguna actividad por el interesado, dada la presencia, casi testimonial, de algún trabajador, pero las facturas emitidas fueron falsas, por cuanto no guardan correlación con los medios utilizados por la empresa, la proporcionalidad de la sanción queda justificada, en cuando se ha probado la citada falsedad. d) En el supuesto de que la Inspección ponga de manifiesto que solo algunas facturas eran falsas, mientras que otras reflejaban el importe real del servicio prestado, solo procede imponer sanción "sobre las operaciones correspondientes a las facturas falsas, y no sobre las que no lo son, lo que, obviamente, obliga a que la Inspección las delimite".
- 3º) La resolución del TEAC de 2 de junio de 2016, dictada en Sala, y basada en estudio de los artículos 209, 222 y 362 del RDLeg 1/2010, y 8, 9, 145 y 147 del RD 1784/1996, se pronuncia sobre la eficacia de la caducidad del cargo de administrador frente a la Hacienda Pública. Las conclusiones son las siguientes: 1) La caducidad o la renuncia del administrador no le libera de sus obligaciones frente a la Hacienda Pública sino hasta el momento en que, convocada la junta, se proceda al nombramiento de nuevo administrador, o bien se disuelva la sociedad, o se inste la disolución judicial por no ser posible el nombramiento de un nuevo administrador. 2) La caducidad no es automática, porque los casos de vacío determinan la necesidad de celebración de junta general, salvo que exista la posibilidad de acudir a la posibilidad de nuevo administrador previsto al vencimiento del plazo. En la junta citada debería resolverse sobre la aprobación de cuentas y el nombramiento de nuevo administrador./RL

Bolsa de Trabajo

Julio y Agosto 2016



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
21/Julio/2016	TÉCNICO/A EN NÓMINAS	EMPRESA DE RECURSOS HUMANOS	10
02/Agosto/2016	TRABAJADOR/A EN DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA	23
31/Agosto/2016	ASESOR/A LABORAL	CONSULTORÍA JURÍDICA	7

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