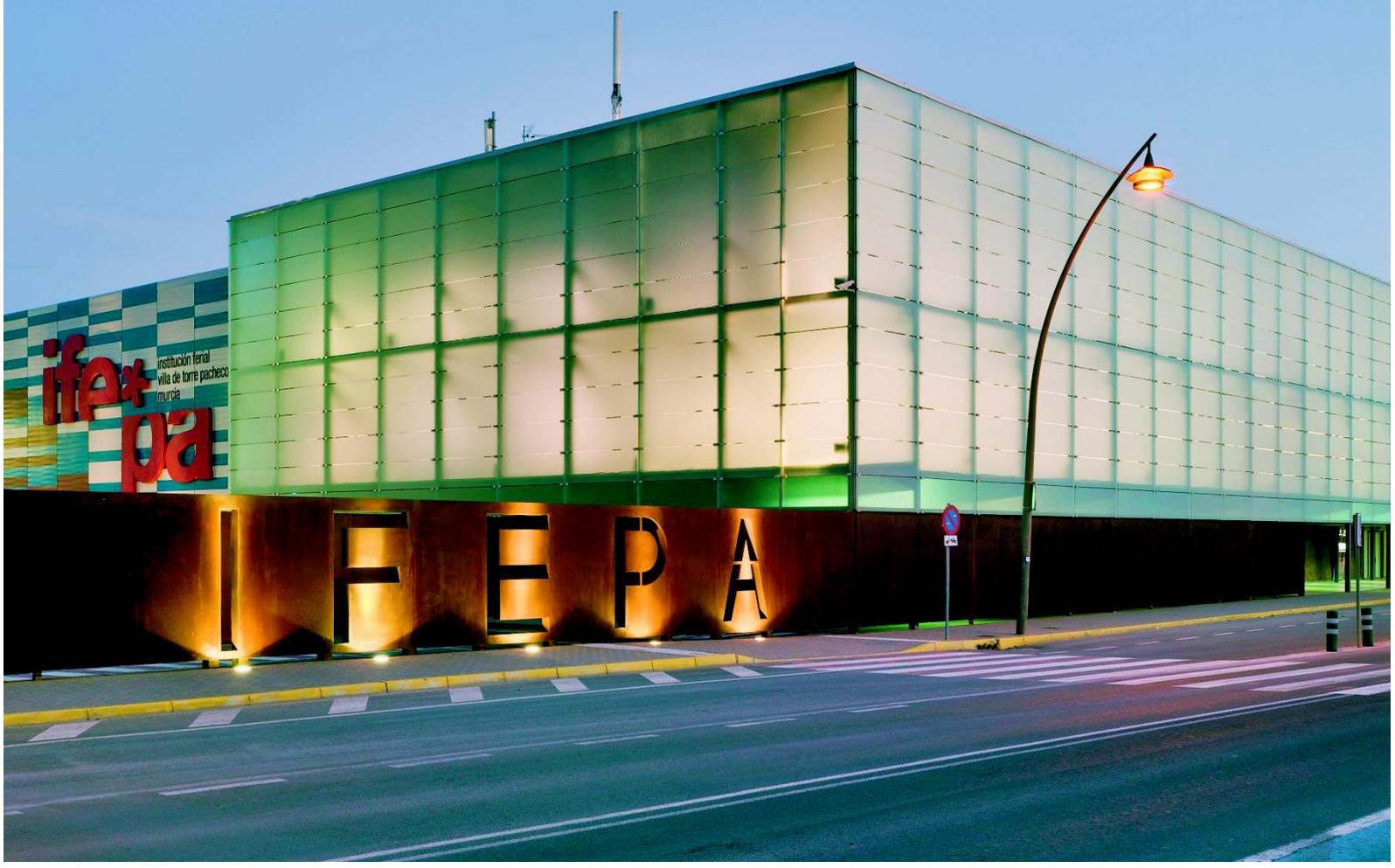


Diciembre 2013 - Nº 24

boletín informativo

adebate

Revista de la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena





Soluciones Cajamurcia para

profesionales graduados sociales



Asociación
de
Graduados Sociales
de la
Comarca de Cartagena

Inversión | Planes de ahorro | Tarjetas | Seguros | Intelvía | Financiación

En Cajamurcia sabemos que cada profesional es único y requiere una atención específica. En nuestro Servicio de Profesionales Colegiados encontrará una amplia gama de productos para poder responder a cualquiera de sus necesidades, desde financiación hasta seguros.

Acérquese a su oficina Cajamurcia, estamos preparados para construir planes a su medida. Además, a través del convenio existente entre el Colegio y Cajamurcia encontrará multitud de ventajas adicionales.



Coordinador

José Moreno Hernández
Antonio Mateo Noguera

Colaboradores

Faustino Cavas Martínez
Carlos Contreras de Miguel
Fausto Martínez Pérez
José Moreno Hernández
MC Mutual

Residencia Los Almendros

Directorio empresas

Cajamurcia
Berbois
Ferré i Associats
AG Ediciones
Centro de Estudios Empresariales
ISEN
Adit 3 Soluciones
Estudios Técnicos

Fotografía Portada

IFEPA
CARMEN SAURA / enfOque

Cómic

Simón Galindo Pérez

Imprime

AG Ediciones S.L.
www.agediciones.com

Diseño y maquetación

Enfoque Comunicación C.B.
www.enfoquec.es

Edita

Asociación de Graduados Sociales
de la Comarca de Cartagena



**HABRÁ QUE PENSAR EN
DÓNDE NOS ENCADENAMOS**

Hay un dicho popular en nuestra zona de influencia que dice "si pudieran nos quitaban hasta el puerto", frase tan tajante que en estos últimos días se materializa en iniciativas como la de montar en Murcia Capital OTRO RECINTO FERIA, que haría la competencia al existente desde hace años en Torre-Pacheco, que por cierto tan bien funciona. Ello ha hecho que D. Daniel García Madrid (Alcalde de Torre-Pacheco) haya tenido que salir en su defensa, al cual queremos manifestar desde estas líneas nuestro apoyo, llegando a advertir de que "me encadenaría en la puerta de algún sitio para evitar esta duplicidad".

Otra iniciativa que refrenda, el citado dicho popular, nos lo encontramos en la polémica Ley de Demarcación de Planta Judicial, a través de la cual se pretenden centralizar en las Capitales de Provincial, la mayoría de los Juzgados, especialmente los Juzgados de lo Social. Es evidente que ello nos perjudicaría y mucho a todos los ciudadanos de la Comarca de Cartagena. Por último, no me olvido de nuestra particular carrera de obstáculos y me pregunto hasta cuándo, porque siempre hay excusas para que la Ley no sea aprobada. La última era la nueva Ley de Colegios Profesionales, que incomprensiblemente, planteaba también Colegios de ámbito exclusivamente Provincial, pero gracias a la intensa oposición de los Colegios de Abogados y en particular al de Cartagena, con su Decano al frente, se ha conseguido que se reconozca la existencia de Colegios de ámbito inferior a la de la Provincia, por ello el obstáculo está salvado y estamos a la espera de que se cumplan los compromisos adquiridos, por eso desde este Editorial, rogamos a D. Manuel Campos a D. Juan Carlos Ruiz y a D. Domingo Segado, que por favor cumplan de una vez los compromisos adquiridos. Petición que hacemos extensiva a todas las instituciones que nos han mostrado su apoyo en estos años, para que presionen al unísono. Sin olvidarnos de los Diputados de la Asamblea Regional, a los que pedimos que refresquen su memoria y cumplan con el acuerdo aprobado el día 10-03-10. Porque de lo contrario, que mal vamos a quedar todos y solo nos queda elegir el sitio en donde encadenarnos.

sumario

Presentación.	3
Jornadas y Conferencias.	4
Entrevista a José Moreno Hernández	6
Faustino Cavas: 'La reordenación del período de consultas en los expedientes de regulación de empleo'.	9
Fausto Martínez Pérez: 'El graduado social ante las actuaciones preventivas contra el fraude a la Seguridad Social'.	14
Carlos Contreras: 'Criterios recientes de la sala IV del Tribunal Supremo'.	21
MC Mutual: 'Encuadramiento en la Seguridad Social de los socios y administradores de las sociedades profesionales'.	26
MC Mutual, Jordi Serrats Martínez: Cotización a tiempo parcial.	27
Residencia Los Almendros	28
Sentencia con nota especial: "Sentencia del Tribunal Constitucional de 10 de octubre de 2.013; sobre extinción de contrato de trabajo en periodo de prueba de mujer embarazada, cuyo ponente ha sido D. Pedro González-Tribijano. De José Moreno	29
Jurisprudencia con José Moreno	33
Sociedad	35
Cómic	38

25 DE JUNIO DE 2013

CONFERENCIA: "JURISPRUDENCIA DE LA SALA 4ª DEL TRIBUNAL SUPREMO"

- 1º Despido y otras causas de extinción del contrato de trabajo.
- 2º Relación laboral en general.
- 3º Seguridad Social.
- 4º Cuestiones procesales.

PONENTE: ILTMO. SR. D. CARLOS CONTRERAS DE MIGUEL . (Magistrado del Juzgado de lo social nº 1 de Cartagena).

LUGAR: SALÓN DE ACTOS DE CAJAMURCIA. PUERTAS DE MURCIA, S/N. CARTAGENA

ORGANIZA: ASOCIACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMARCA DE CARTAGENA.

COLABORA: CAJAMURCIA



3 DE OCTUBRE DE 2013.

CONFERENCIA: "EL GRADUADO SOCIAL ANTE LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS CONTRA EL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL"

- 1º Introducción; Empresas ficticias.
- 2º Modificaciones normativas recientes.
- 3º El papel de la TGSS en la prevención del Fraude.
- 4º Elementos claves del proceso defraudatorio. El papel del graduado social.

PONENTES:

SR. D. FAUSTO MARTÍNEZ PÉREZ. (COORDINADOR PROVINCIAL PREVENCIÓN DEL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL).

LUGAR: INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ORGANIZA: ASOCIACION DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMARCA DE CARTAGENA.

COLABORA: INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA Y



TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

24 DE OCTUBRE DE 2013.

JORNADA: "NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL REAL DECRETO - LEY 11/2013, DE 2 DE AGOSTO"

- 1º Objetivos estructura y contenidos socio-laborales más relevantes del RDL 11/2013.
- 2º Nuevo régimen de protección social de los trabajadores a tiempo parcial.
- 3º Cambios en la protección del desempleo.
- 4º Posibilidad de subcontratación entre agencias privadas de colocación.
- 5º Cambios en el periodo de consultas

de los procedimientos de flexibilidad interna y externa.

6º Novedades en el Procedimiento de Impugnación judicial del despido colectivo.

7º Ajustes Socio Laborales contenidas en la Ley 14/2013 de Emprendedores.

PONENTE:

ILTMO. Sr. D. FAUSTINO CAVAS MARTINEZ (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia. Magistrado (supl) del TSJ de la Región de Murcia).

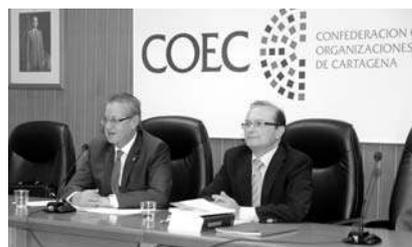
LUGAR:

SALON DE ACTOS DE LA COEC. C/ Carlos III, s/n. Cartagena.

ORGANIZA:

ASOCIACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMARCA DE CARTAGENA.

COLABORA: COEC.



21 DE NOVIEMBRE DE 2013

JORNADA: "NOVEDADES TRIBUTARIAS 2013, ANALISIS DE LA LEY 14/2013, de 20 de septiembre Y REAL DECRETO 828/2013, de 26 de octubre"

1º Análisis de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a emprendedores.

2º Análisis de las novedades más importantes en el Real Decreto 828/2013, de 26 de octubre.

PONENTE:

D. ALVARO L. PÉREZ SÁNCHEZ (Jefe Gestión AEAT de Cartagena).

LUGAR:

SALÓN DE ACTOS DE CAJAMURCIA. Puertas de Murcia, S/N. Cartagena

ORGANIZA:

ASOCIACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMARCA DE CARTAGENA.

COLABORA:

CAJAMURCIA



JOSÉ MORENO HERNÁNDEZ, Presidente de la Asociación de graduados Sociales de la Comarca de Cartagena

«LA ASOCIACIÓN SE HA PROPUESTO SEGUIR CRECIENDO Y SER CADA DÍA MÁS RECONOCIDA»

SERGIO TRIGUERO / ENFOQUE

El presidente de la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena califica de "muy positivo" el balance que deja el año 2013 para un colectivo que continúa creciendo de la mano de sus asociados, que sigue luchando por retos históricos como su deseo de convertirse en órgano colegial, lucha que no abandona a pesar

de los obstáculos que sigue encontrando a su paso, y dando pie a otros nuevos, algunos de ellos entroncados directamente con la formación, uno de los pilares sobre lo que se sustenta la fuerza y profesionalización de la asociación. "Defender los intereses de nuestra actividad profesional a requerimiento de nuestros compañeros" se ha convertido en santo y seña de un

colectivo que sigue sumando aliados, avanzando en sus relaciones profesionales y consolidando las que mantiene con sus asociados, a la espera de que los ansiados brotes verdes comiencen a dar sus frutos.

¿Qué balance puede hacer del presente año 2013 que ahora toca su fin?

El Balance creemos que es positivo,



isen | Centro Universitario

Incorpórate al futuro

En ISEN creamos, desarrollamos y compartimos el conocimiento, convencidos de que la formación y la educación son los pilares sobre los que se asienta el progreso de la sociedad.

- Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
- Grado en Educación Primaria
- Grado en Educación Infantil
- Curso de Adaptación al Grado en Educación Primaria
- Curso de Adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
- Declaración Eclesiástica de Competencia Académica (DECA)
- Taller de habilidades de comunicación no verbal (convocatoria enero de 2014)
- Programa de especialización en mediación escolar (convocatoria enero de 2014)
- Postgrado "Experto en Mediación Civil y Mercantil" (convocatoria marzo de 2014)

Infórmate en:
C/ Real, 68 | 30201 Cartagena
Tel.: 968 50 53 13
www.isen.es

Centro adscrito
UNIVERSIDAD DE MURCIA




José Moreno Hernández

por no decir muy positivo. La Asociación ha seguido realizando una actividad continuada, hemos avanzado en nuestras relaciones con la Administración, defendiendo los intereses de nuestra actividad profesional a requerimiento de nuestros compañeros. Sin ir más lejos la semana pasada tuvimos una reunión con el Director del SEF, por la problemática que suscita la tramitación de las ofertas de Empleo y otros temas de interés como la difusión de las medidas para el fomento del empleo y el Autoempleo y este viernes (29-11-13) nos recibe el Director de Trabajo, D. Fernando Vélez, para tratar entre otras cosas, los problemas que nos encontramos los Graduados Sociales cuando tramitamos un ERE.

También es importante para nosotros los convenios de colaboración que este año se han firmado con varias empresas o tenemos pendientes de fir-

mar, teniendo que resaltar el firmado este año con la Dirección del ISEN. Para nosotros es muy importante la relación o vínculo que se ha creado con esta entidad, ya que en ella se forman los futuros Graduados Sociales, lo cual ha sido posible a partir del cambio de Dirección que se ha producido y es bueno para ambas partes que exista un vínculo que genere la colaboración entre ambas Instituciones.

La formación continuada es muy importante para que los Graduados Sociales siempre estén al día. ¿Qué papel juega la asociación a la hora de organizar jornadas formativas? ¿Qué jornadas se ha organizado este año?

Por supuesto que es importante. Un Graduado Social no puede ejercer su actividad profesional, si no se mantiene actualizado de todas las novedades legislativas. Yo siempre mantengo, que cualquier profesional que esté

alejado de la actividad durante seis meses, a su vuelta tiene que empezar a estudiar de nuevo toda la legislación, y conocer las novedades que se han aprobado en su ausencia, y en nuestro caso seguro que es muchísima.

Por eso gran parte de nuestra actividad como Asociación se centra en organizar jornadas, prácticamente todos los meses y en algunos meses como ha ocurrido el pasado mes de octubre hasta dos; además, como se puede comprobar al leer esta revista, la mayoría sobre novedades normativas ya sean Laborales de Seguridad Social o Tributarias. No puedo olvidar, y desde aquí quiero mostrar nuestro agradecimiento, a los ponentes que colaboran con nosotros, porque sin ellos no sería fácil organizarlas.

Para nosotros también es importante consolidar el IV CURSO PRÁCTICO DE PROCEDIMIENTO LABORAL, ya



José Moreno momentos antes de la entrevista. CARMEN SAURA / ENFOQUE

José Moreno Hernández



José Moreno, en su despacho. CARMEN SAURA / ENFOQUE

José Moreno Hernández

que el objetivo del mismo es que los Diplomados en Relaciones Laborales que terminan sus estudios, y otros compañeros que hace tiempo que los acabaron, consigan la formación necesaria para el desarrollo de la práctica procesal exigible en la elaboración, tramitación y presentación de una demanda, así como la intervención en un acto de juicio. En tareas tales como contestación a la demanda, práctica de pruebas, ejecuciones y planteamientos de Recurso en el ámbito de la Jurisdicción Social.

¿Qué retos maneja la Asociación a corto plazo?

Fundamentalmente seguir creciendo y que cada día seamos más conocidos y reconocidos como colectivo por la labor que desarrollamos. Por eso para nosotros ha sido tan importante el convenio firmado con el ISEN, porque gracias a él, los alumnos conocen nuestra existencia y nuestras actividades y ello facilitará que se incorporen nuevos asociados.

Otra actividad, que para nosotros es fundamental, es defender los intereses de nuestros asociados. Aunque si ya fuéramos Colegio, tendrían en cuenta nuestra opinión en más Foros, lo cual lamentamos. Y sentimos cierta frustración por ello.

Actualmente hay algo que nos preocupa que es la polémica Ley de Demarcación de Planta Judicial, a través de la cual se pretenden centralizar en las capitales de provincia la mayoría de los Juzgados, entre ellos los Juzgados de lo Social. Es evidente que ello perjudicaría y mucho a todos los ciudadanos, pero se imaginan el perjuicio que ello nos ocasionaría. Supondría retroceder sesenta años, con desplazamientos constantes a Murcia y en el mejor de los casos, que un Magistrado como antaño se desplazara a Cartagena los jueves para celebrar los juicios.

Esta Ley merece que nos posicionemos debido a que como he anticipado no podemos defenderla en otros Foros, como sería el Consejo General de



José Moreno durante la entrevista. CARMEN SAURA/ENFOQUE

graduados Sociales, que dicho sea de paso no tengo conocimiento que haya dicho nada al respecto y apoyemos las iniciativas de los Colegios de Abogados, que han sido los que más se han significado en su contra, en especial el Colegio de Abogados de Cartagena, con su Decano, D. José Muelas a la cabeza, que nos consta que sí se han posicionado en contra de que la misma sea aprobada y están ejerciendo actividades para que esa aberración no se produzca.

¿En qué momento se encuentra la lucha de la asociación para convertirse en un órgano colegial?

Esta pregunta se contesta con lo manifestado en el artículo editorial. Pero estamos igual que siempre, siempre aparece un obstáculo que impide la aprobación de la Ley. El último ha sido el anteproyecto de Ley de los Colegios Profesionales, que como en la Ley de Planta Judicial, planteaba, que los colegios tuvieran un ámbito provincial, pues bien, cuando el obstáculo gracias también a la oposición de los Colegios de Abogados, según la información que obra en nuestro poder ya

está salvado y permite la creación de Colegios de ámbito inferior al de la Provincial, nos encontramos con que todavía se le sigue dando largas a la aprobación de la Ley que permita la creación de nuestro Colegio, pero con promesas de que se va a aprobar.

Hoy mismo (27-XI-2013) sin ir más lejos, hemos recibido una llamada para decirnos que el Sr. D. Juan Carlos Ruiz le había manifestado esta semana, que no nos preocupáramos que la Ley de creación de nuestro Colegio va a salir.

Pero claro, la pregunta es cuándo, porque esto lo venimos oyendo desde hace demasiado tiempo y aunque hemos sido muy pacientes, nuestra paciencia tiene un límite, por eso en el artículo editorial, acabamos diciendo y ello sería lamentable que ocurriera, después de todos los apoyos recibidos y de las manifestaciones a favor de su aprobación, que tuviéramos que recurrir, porque no nos dejan otra opción "a elegir el sitio en donde encadenarnos".

Se perciben los primeros brotes verdes en la economía. ¿Se nota entre los graduados Sociales esta mejora de la coyuntura económica?

Pues la verdad, es que cuando hablamos entre compañeros, la impresión no es positiva, sabemos de los esfuerzos que se están haciendo, con las ayudas al fomento de empleo (Bono empleo, etc.) y al autoempleo, tanto a nivel nacional, como en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, medidas que esta semana han sido publicadas y que ha emprendido con mucha ilusión el actual Director del SEF, D. Alejandro Zamora, tal y como nos anticipo en la entrevista que tuvimos con él hace dos semanas, pero aunque estas medidas pueden ser un incentivo que es de agradecer, no es menos importante y también muy necesario que la Banca por fin apoye sin cortapisas la inversión empresarial. Porque ese apoyo sí que sería muy importante para que mejorara la coyuntura económica.

Faustino Cavas Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia

LA REORDENACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS EN LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

El Capítulo IV del RDL 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (publicado en el BOE de 3 de agosto, en vigor desde el día siguiente), se dedica a introducir "Modificaciones en materia laboral" y viene a sumarse a la sucesión de ajustes de la "Reforma Laboral de 2012" -de los que ya hubo un avance en el RDL 4/2013, luego convertido en Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo-, básicamente dedicados a reforzar la seguridad jurídica de los distintos agentes implicados.

Los cambios afectan tanto a preceptos sustantivos como procesales o administrativos; en ocasiones explicitan lo que tácitamente estaba contenido en la anterior redacción legal o mejorar su formulación; otras veces se normativiza doctrina judicial o, por el contrario, se persigue inducir el cambio o abandono de ciertas interpretaciones judiciales poco generosas con la reforma laboral, o se aborda alguno de los problemas de descoordinación que había evidenciado el Real Decreto 1483/2012 con los artículos 47 y 51 del ET.

De acuerdo a lo dispuesto en la normativa vigente, la adopción de decisiones de carácter colectivo por parte empresarial requiere de un período previo de consultas con la representación de los trabajadores en los supuestos tanto de flexibilidad interna (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, ERES de suspensión de contratos y reducción de jornada, e inaplicación

de convenio colectivo por descuelgue) como externa (ERE de extinción de contratos). **Los cambios introducidos por el RDL 11/2013 guardan relación con la constitución y composición de la comisión negociadora y con los sujetos legitimados para actuar en representación de los trabajadores.**

En relación con la constitución y composición de la comisión negociadora, la técnica utilizada es introducir una regulación muy parecida en los cinco preceptos que se ocupan de la movilidad geográfica (artículo 40), la modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41), la suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 47), el despido colectivo (artículo 51.2) y la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos (artículo 82.3). En cambio, cuando se aborda el tema de la identificación de los sujetos legitimados para negociar las medidas de reestructuración de plantillas, la técnica es otra: se incluyen los cambios en el art. 41.1 ET, sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, y se hace una remisión al mismo desde el resto de los preceptos que se ocupan del resto de institutos.

a) Una sola comisión negociadora.-

La Audiencia Nacional había tenido ocasión de declarar ultra vires en varias sentencias dictadas tras la reforma laboral de 2012 (SSAN de 25 julio 2012, 16 noviembre 2012 y 22 abril 2013), tanto en conflictos en los que era de aplicación el RD 801/2011 como en los que ya estaba en vigor el RD 1483/2012, la posibilidad de ne-

gociar de forma diferenciada para cada centro de trabajo en un ERE y la adopción de decisiones en cada uno de ellos, por entender que el ET regula un solo procedimiento negociador y que afecta a toda la empresa, con independencia del número de centros de trabajo que tenga y de cuáles hayan sido o no afectados por el expediente. La reforma en vigor a partir del 4 de agosto acoge esta tesis judicial, previendo la existencia de una única comisión negociadora, con lo que, según se afirma en el preámbulo, "desaparece la opción de que la consulta se realice separadamente por centros de trabajo...", si bien incorpora un importante matiz, cual es que dicha comisión única quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. Por consiguiente, sólo habrá consultas en el ámbito de medidas de flexibilidad interna o externa en los centros de trabajo que vayan a verse afectados directamente por dichas medidas y éstas se negociarán conjuntamente en una misma y única comisión para todos los centros afectados. Para poner en consonancia la flamante regulación estatutaria con su desarrollo reglamentario, el RDL 11/2013 confiere nueva redacción a 1 art. 27 RD 1483/2012, que pasa a disponer lo siguiente: "La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento...".

b) En cualquier caso, la comisión representativa estará integrada por un máximo de trece miembros por cada una de las partes, en estrecho paralelismo con la composición de la

Faustino Cavas Martínez



comisión negociadora del convenio colectivo de empresa (art. 87.1 ET). Con esta restricción numérica -a la que se refiere también el modificado artículo 27.1 RD 1483/2012- se pretende ganar operatividad y eficacia durante el periodo de consultas, difíciles de conseguir con una comisión negociadora excesivamente amplia. Si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, se establece una elección de segundo grado entre los representantes (legales o ad hoc) que hubieran sido elegidos/designados en primera instancia, ya que entre todos ellos elegirán de su seno a ese máximo de trece, siempre "en proporción al número de trabajadores que representan". La norma simplifica en exceso, porque presupone que siempre se va

a saber a cuántos trabajadores representa cada negociador, lo que en absoluto es cierto.

La norma elude el criterio de la representatividad sindical y lo sustituye por el de proporcionalidad al número de trabajadores que represente cada negociador presente en la comisión, algo que ha sido duramente criticado por los sindicatos, pues el nuevo criterio puede favorecer que en las comisiones negociadoras predominen representantes no sindicalizados. La designación es sumamente trascendente porque para la adopción del acuerdo se requiere (como primero de los dos elementos exigidos) "la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores", pero la reforma añade que éstos deben representar a la mayoría de los trabajadores del centro o centros afectados.

c) **La comisión representativa de los trabajadores deba quedar constituida "con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas"**. Según el texto modificado, la dirección deberá comunicar "de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento...", previéndose un plazo máximo de siete días para la constitución de la comisión desde la fecha de la comunicación, ampliable a quince días cuando alguno de los centros afectados no cuente con representantes legales y deba decidir si otorga su representación a una comisión ad hoc, a los representantes de los otros centros, o simplemente no toma ninguna decisión al respecto y se inhibe (por las razones que fuere, que pueden ser muchas y variadas) del proceso nego-

¹El art. 51.2 ET privilegia la interlocución de las secciones sindicales, que ostenten la representación mayoritaria de los comités de empresa o de los delegados de personal, en los periodos de consulta de los despidos colectivos, siempre que éstas así lo acuerden, lo cual "permite concluir que son las secciones sindicales y no la empresa quienes tienen la potestad de convertirse en interlocutores de la empresa durante el periodo de consultas del despido colectivo" (SAN 26 abril 2013, proc. 29/2013).

Aunque el comité de empresa inició las negociaciones, si posteriormente se acordó que las siguieran las secciones sindicales, ello no es causa de nulidad, al ser una decisión ajena a la empresa (STSJ Andalucía/Sevilla, 20 marzo 2013, proc. 11/2012)

Faustino Cavas Martínez

ciador (en cuyo caso, si en otros centros hay representantes de los trabajadores, éstos asumirán su representación). De este modo, se extrae del período de consultas la constitución de la comisión representativa, con el obvio propósito de que éste (cuya duración, 30 o 15 días, no parece excesiva) se invierta íntegramente en la negociación del ERE (comprobación de las causas, medias sociales de acompañamiento, posible reducción de los afectados...) y no se consuma parte del mismo en la designación de la comisión representativa de los trabajadores. Sobre el empleador recae la carga de identificar si ha de dirigirse al conjunto de los trabajadores (por carecer de estructuras representativas), a sus delegados de personal o comités, al Comité Intercentros, a las secciones sindicales, o si procede una mezcla de esas opciones.

La dicción del precepto reformado no parece que vaya a evitar la litigiosidad en sede judicial. Una vez que haya transcurrido los plazos referenciados, la dirección puede (el texto utiliza el término "podrá", que parece dar a entender que la empresa puede agotar otras vías para la constitución de la comisión) comunicar el inicio del período de consultas a la representación del personal (sin olvidar a la Administración en caso de ERTES o ERES), en el bien entendido que la falta de constitución de la comisión, por alguno de los motivos antes expuestos "no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo

no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración". La norma acepta, pues, un período de consultas "fantasma" o "virtual", es decir, inexistente, que va transcurriendo aunque nadie negocie por falta de interlocutores, imputando la responsabilidad de ello a los propios trabajadores y en su caso a sus representantes, pudiendo llegarse al supuesto de que, además de la inexistencia de la autorización administrativa previa (reforma de 2012 por RDL 3/2012 y Ley 3/2012) el despido puede llevarse a efecto sin un au-

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado

téntico período de consultas (RDL 11/2013). La ausencia de culpa empresarial en la falta de constitución de la comisión negociadora, por inacción u actitud obstruccionista de la parte social, debería impedir que el despido colectivo pudiera ser anulado por este motivo.

d) La reforma operada por el RDL 11/2013 introduce también modificaciones respecto a los sujetos legitimados para negociar en representación de los trabajadores.

-- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados ¹.

-- Cuando la representación de los trabajadores en el período de consultas no sea asumida por las secciones sindicales (por inexistencia de éstas, déficit de representatividad o ausencia de voluntad negociadora), la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal ². En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma ³. En el supuesto de que la negociación

¹El art. 51.2 ET privilegia la interlocución de las secciones sindicales, que ostenten la representación mayoritaria de los comités de empresa o de los delegados de personal, en los períodos de consulta de los despidos colectivos, siempre que éstas así lo acuerden, lo cual "permite concluir que son las secciones sindicales y no la empresa quienes tienen la potestad de convertirse en interlocutores de la empresa durante el período de consultas del despido colectivo" (SAN 26 abril 2013, proc. 29/2013).

Aunque el comité de empresa inició las negociaciones, si posteriormente se acordó que las siguieran las secciones sindicales, ello no es causa de nulidad, al ser una decisión ajena a la empresa (STSJ Andalucía/Sevilla, 20 marzo 2013, proc. 11/2012)

² Poseen legitimación para intervenir en el período de consultas los representantes unitarios de los trabajadores, aunque haya transcurrido el mandato de cuatro años, si no se habían convocado nuevas elecciones (SAN 20 mayo 2013, proc. 108/2012).

³ No se ha advertido vicio formal invalidante de los despidos por el hecho de que las negociaciones empezaran con el delegado de personal y, tras su enfermedad, se eligiera una comisión de tres trabajadores con la que se prosiguió el período de consultas (STSJ Aragón 10 diciembre 2012, rec. 517/2012)

Faustino Cavas Martínez

se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial y sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá, en primer lugar, al comité intercentros, obviamente, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación⁴. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª) Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2ª) Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, "la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes", pero inmediatamente esta regla se convierte en supletoria, condicionada a que los trabajadores de centros sin representación no opten por elegir delegados "ad hoc", dado que en el supuesto de que sí decidan su elección, la parte social durante el período de consultas "estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen".

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar una comisión, "se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen". Por consiguiente, la no elección de delegados ad hoc implicará que el centro de trabajo correspondiente asigna su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, "en proporción al número de trabajadores que representen".

3ª) Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados en proporción al número de trabajadores que representen; lo que quiere decir, lisa y llanamente, que si no eligen a tales delegados no se constituirá la comisión negociadora, pero no se interrumpirá la tramitación del período de consultas, como explicará a continuación.

e) La adopción de decisiones por el lado de los trabajadores se complica cuando no estamos en presencia de un sujeto colectivo único o puro que comparte una misma posición o estrategia en el curso de las negociaciones; de ahí que las mayorías internas deban ser también objeto de atención una vez designadas las concretas personas que van a representar a los trabajadores. Queriendo resolver esos

complejos temas se adopta la regla de la doble mayoría como presupuesto para la validez de lo que decidan los trabajadores. Por lo tanto, el acuerdo solo se produce si otorga su conformidad:

- La mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores.

- Una mayoría (de representantes o negociadores) que, a su vez, represente a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados⁵.

f) Los cambios operados en la regulación de la comisión negociadora y en los requisitos formales de tramitación del inicio del período de consultas llevan a la **modificación concreta de la regulación de los despidos colectivos como consecuencia de un ERE, esto es del art. 51 de la LET y también del RD 1483/2012**, algo de lo que se deja constancia en el preámbulo de la norma al afirmar que "se modifica la redacción del artículo 51 en lo referido a la información que debe facilitar la empresa, con la finalidad de mejorar la seguridad jurídica en la delimitación de los supuestos de declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva", y en lo relativo al RD 1483/2012 se trata de "adaptar la regulación reglamentaria de estos procedimientos a los cambios introducidos por este real decreto-ley en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, fundamentalmente con respecto a la comisión negociadora de los procedimientos y al contenido de la comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral".

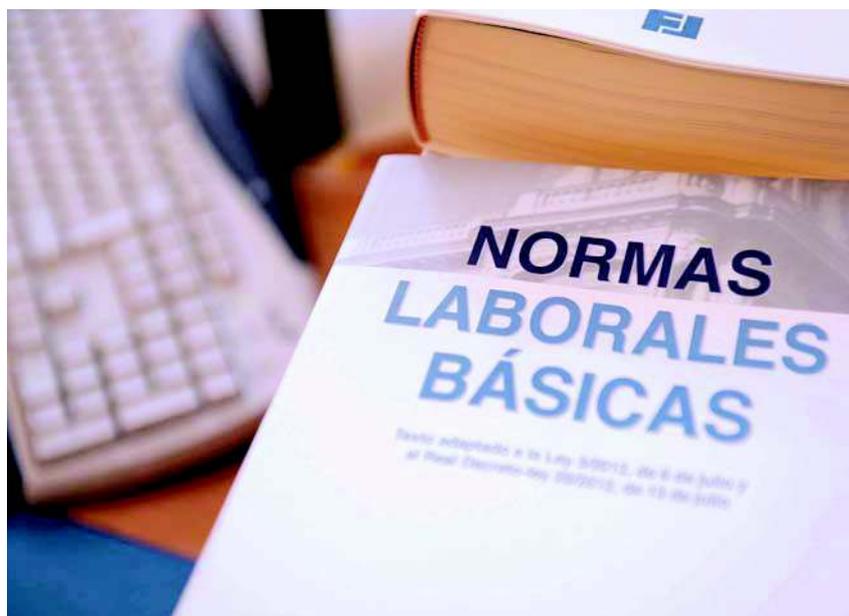
En concreto, se añaden dos nuevas

⁴ Se han considerado nulas las medidas extintivas negociadas por un comité intercentros previsto únicamente en el convenio de un sector de la empresa (personal de extinción) ajeno al ámbito subjetivo del despido (personal de estructura)(STSJ Castilla La-Mancha, 1 febrero 2013, proc. 11/2012).

⁵ No se alude a la mayoría de los afectados por la medida propuesta, sino a la mayoría de los trabajadores de los centros de trabajo afectados. La diferencia entre ambas opciones es enorme.

informaciones en el escrito que la empresa debe dirigir a la autoridad administrativa laboral y a los representantes de los trabajadores de comunicación de la apertura del período de consultas, escrito (y documentación anexa) para el que el modificado apartado 1 del art. 6 pide que se haga "preferiblemente en soporte informático": la copia de la comunicación que dirigió con anterioridad a los trabajadores o sus representantes "de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo", y la lista de los representante de la parte trabajadora que integrarán la comisión (en cuanto que conocidos con anterioridad a su inicio), "o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales".

En cuanto a la documentación que debe aportar la empresa en el período de consultas de un despido colectivo basados en causas económicas, se introduce una modificación que afecta de lleno a las empresas multinacionales cuya sociedad dominante no tenga su domicilio en España, a la que libera de determinadas obligaciones prevista en la norma referenciada. El nuevo texto es el siguiente: "5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento". Es decir, la obligación de entregar la documentación de la sociedad matriz desaparece cuando la ésta no se encuentre en España, una salvedad que puede beneficiar a muchas multinacionales, por cuanto sus números mundiales suelen ser millonarios, pero sus negocios en la España de la recesión les convier-



ten en candidatos propicios al recorte de plantilla.

Por otro lado, se simplifica la documentación que debe aportar la empresa en cualquier despido colectivo, pues si la norma modificada pedía que se acompañara "toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido

La obligación de entregar la documentación de la sociedad matriz desaparece cuando ésta no se encuentre en España

colectivo", ahora se concreta mucho más: "una memoria explicativa de las causas del despido" y de sus datos relevantes; también, en particular, "la documentación contable y fiscal y los informes técnicos". En ambos casos aparece un condicionante o remisión muy importante: la documentación adicional ha de prepararse "en los términos que reglamentariamente se determinen" (texto viejo) o "en los términos que reglamentariamente se establezcan" (texto nuevo), términos reglamentarios que, hoy por hoy, no se han modificado (arts. 3-6 RD 1483/2012), con lo que el alcance

del cambio operado es más teórico que real.

g) El art. 10 del RDL procede a modificar el art. 64 de la Ley Concursal, relativo a los contratos de trabajo, para adecuar su regulación a la reforma laboral operada en 2012 y continuada ahora con una nueva reforma. La particularidad con respecto a la representación de los trabajadores es que se aplican, al igual que en los procedimientos no concursales, las reglas ya explicadas del modificado art. 41 ET para la designación de representantes de los trabajadores, pero se mantiene intacta la facultad atribuida al juez del concurso para que pueda acordar la intervención de una comisión máxima de tres miembros, integrada "por los sindicatos más representativos y los representantes del sector al que la empresa pertenezca". También se modifica (apartado 6), en consonancia con los cambios operados en los procedimientos no concursales, la regla sobre adopción del acuerdo por la representación social: mientras que el texto anteriormente vigente se refería al acuerdo adoptado por la mayoría de los representantes, el texto reformado toma en consideración "la mayoría de los trabajadores del centro o centro de trabajo afectados".

Fausto Martínez Pérez Coordinador Provincial de Prevención del Fraude a la Seguridad Social

EL GRADUADO SOCIAL ANTE LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS CONTRA EL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL

En los últimos años se ha observado un importante incremento del fenómeno conocido como "empresas ficticias". Esta circunstancia motivó que con fecha 20 de diciembre de 2010 se suscribiera entre la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un Plan de Acción para el control de las empresas ficticias y altas fraudulentas en la Seguridad Social.

Por su parte, el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, para el período 2012-2013, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros en su sesión de 27 de abril de 2012, tiene como principal objetivo la acción contra comportamientos que atentan contra los derechos de los trabajadores y que afectan negativamente a la competitividad de las empresas que cumplen con sus obligaciones legales. En el citado Plan figuran como objetivos:

- Identificar situaciones fraudulentas en el acceso y la percepción de otras prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
 - Corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones, particularmente en aquellos supuestos en que se constituyen empresas ficticias creadas con la única finalidad de defraudar a la Seguridad Social.
- Para la consecución de sus objetivos, el Plan despliega un ambicioso y novedoso conjunto de actuaciones de di-



Distribuidor autorizado de:

Wolters Kluwer | A3 Software

para la comarca de Cartagena

Descubra **a3ASESOR**, la solución más competitiva para su despacho.



tel. 618 825 648 | info@adit3.com | www.adit3.com

ferente índole, destacando en esta materia el refuerzo de los instrumentos de coordinación y colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con otros organismos competentes en materia de políticas laborales, sociales y de empleo, y entre ellos muy especialmente con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Siendo voluntad común de ambos Centros Directivos la erradicación de la práctica de la creación de "empresas ficticias" con la finalidad de acceder, en fraude de ley, a la percepción de diversas prestaciones, subsidios, permisos de residencia y, en general, a beneficios sociales de diversa naturaleza. Partiendo del convencimiento de que su coordinación y trabajo conjunto resultan imprescindibles para ello, ambos Centros Directivos han asumido el compromiso de llevar a buen fin los objetivos de mutuo interés mencionados, procediendo, a fomentar la coordinación y la colaboración.

El Diccionario de la Real Academia Española define fraude como el acto tendente a eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros. Esta definición del Diccionario, hay que ponerla en relación con la noción clásica del artículo 6.4. del Código Civil: "Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de Ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir." De esta definición extraemos la noción de "disfraz", en el sentido de que aquellas personas que crean empresas ficticias se "disfrazan" de lo que no son, al objeto de conseguir un resultado prohibido.

Por otra parte, hay que mencionar el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Congreso de los Diputados el 25 de enero de 2011. En este informe, en concreto en su Recomendación 10ª, se abordan diversos aspectos relacionados con la lucha contra el fraude:

- En primer lugar, la Comisión entien-

de que **el acceso indebido a la protección social y las conductas fraudulentas para poder percibirla, además de sus implicaciones en el coste para el sistema, constituyen un elemento grave de deslegitimación social.** Por ello, la Comisión insiste en la necesidad de seguir avanzando en la adopción de medidas destinadas a mejorar el control de la correcta percepción de las prestaciones. - A su vez, la lucha contra la economía irregular, además de su incidencia en la competencia de las empresas, es una necesidad para que siga preservándose **la estabilidad económica del sistema y para que se salvaguarden los futuros derechos de Seguridad Social de los trabajadores;** por esa razón, se insta a combatir los efectos negativos que el empleo no declarado ocasiona a la Seguridad Social.

- A este respecto la lucha contra el fraude debe comportar la aprobación de planes conjuntos entre Seguridad Social, Servicios Públicos de Empleo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Instituciones Tributarias Forales y Ministerio del Interior que, **por un lado, favorezcan la afluencia de la economía sumergida y, por otro, sirvan para perseguirla y para erradicar las empresas ficticias creadas para la generación fraudulenta de prestaciones.** Es en este momento la primera vez que aparece en un documento emanado del Congreso de los Diputados este con-

La lucha contra la economía irregular es una necesidad para que siga preservándose la estabilidad económica del sistema y para que se salvaguarden los futuros derechos de Seguridad Social de los trabajadores

cepto de empresa ficticia del que algunos ya veníamos hablando tiempo atrás y que actualmente resulta ya de uso común.

- La Comisión entiende, por último, que deben reforzarse los instrumentos y medios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como el régimen de sanciones a los empleadores que no cumplan con sus obligaciones frente a la Seguridad Social, **para lo cual deben adecuarse los tipos penales, la regulación de la prescripción en el caso de estructuras organizadas para la defraudación, el blanqueo de capitales, su ocultamiento en paraísos fiscales y otros delitos graves contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social.**

NOVEDADES NORMATIVAS.

- **Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social** (BOE del 27 de diciembre).

- Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

42.2.- El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.

- Disposición final tercera. Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 20 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, quedando redactado del siguiente modo:

Fausto Martínez Pérez

20.4. Cuando, por los mismos procedimientos y cauces previstos en los apartados primero y segundo, la Tesorería General tuviese conocimiento de la inscripción de empresas carentes de actividad y sin reunir los requisitos para estar inscritas en el correspondiente régimen de Seguridad Social procederá de oficio a dejar sin efecto la inscripción efectuada, sin perjuicio de las actuaciones procedentes en orden al inicio de las actuaciones sancionadoras o penales si fueran procedentes.

- **Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social** (BOE del 28 de diciembre).

- El artículo 307 queda redactado del siguiente modo:

1. El que, por acción u omisión, defraude a la Seguridad Social, siempre que la cuantía exceda de cincuenta mil euros será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía salvo que hubiere regularizado su situación.

La mera presentación de los documentos de cotización no excluye la defraudación, cuando ésta se acredite por otros hechos.

Además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante el período de tres a seis años.

2. A los efectos de determinar la cuantía mencionada en el apartado anterior se estará al importe total defraudado durante cuatro años naturales.

3. Se considerará regularizada la situación ante la Seguridad Social cuando se haya procedido por el obligado frente a la Seguridad Social al completo reconocimiento y pago de la deuda antes de que se le haya notificado la iniciación de actuaciones inspectoras

o antes de que el Ministerio Fiscal o el Letrado de la Seguridad Social interponga querrela o denuncia.

4. La existencia de un procedimiento penal por delito contra la Seguridad Social no paralizará el procedimiento administrativo para la liquidación y cobro de la deuda contraída con la Seguridad Social, salvo que el Juez lo acuerde previa prestación de garantía. El Juez, con carácter excepcional, podrá acordar la suspensión con dispensa total o parcial de las garantías, en el caso de que apreciara que la ejecución pudiera ocasionar daños irreparables o de muy difícil reparación.

5. Los Jueces y Tribunales podrán imponer al obligado frente a la Seguridad Social o al autor del delito la pena inferior en uno o dos grados, siempre que, antes de que transcurran dos meses desde la citación judicial como imputado, satisfaga la deuda con la Seguridad Social y reconozca judicialmente los hechos.

Lo anterior será igualmente aplicable respecto de otros partícipes en el delito distintos del deudor a la Seguridad Social o del autor del delito, cuando colaboren activamente para el completo esclarecimiento de los hechos delictivos.

6. En los procedimientos por el delito contemplado en este artículo, para la ejecución de la pena de multa y la responsabilidad civil los Jueces y Tribunales recabarán el auxilio de los servicios de la Administración de la Seguridad Social que las exigirá por el procedimiento administrativo de apremio. Resulta evidente que en la nueva redacción del artículo 307, el legislador amplía de forma muy notable el ámbito del delito pues pasa de 120.000 euros en un año a 50.000 en cuatro años. Si bien es cierto que entendemos que la pretensión del legislador más que criminalizar estas conductas, lo que pretende es "incentivar" el pago, al permitir la regularización del apartado tercero y la imposición de la pena inferior en uno o dos grados del apartado quinto.

- **Se introduce un nuevo 307 bis, que queda redactado del siguiente modo:**

1. El delito contra la Seguridad Social será castigado con la pena de prisión de dos a seis años y multa del doble al séxtuplo de la cuantía cuando en la comisión del delito concurren alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas exceda de ciento veinte mil euros.

b) Que la defraudación se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal.

c) Que la utilización de personas físicas o jurídicas o entes sin personalidad jurídica interpuestos, negocios o instrumentos fiduciarios o paraísos fiscales o territorios de nula tributación oculte o dificulte la determinación de la identidad del obligado frente a la Seguridad Social o del responsable del delito, la determinación de la cuantía defraudada o del patrimonio del obligado frente a la Seguridad Social o del responsable del delito.

2. A los supuestos descritos en el presente artículo le serán de aplicación todas las restantes previsiones contenidas en el artículo 307.

3. En estos casos, además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante el período de cuatro a ocho años.

- Se introduce un nuevo artículo 307 ter, con la siguiente redacción:

1. Quien obtenga, para sí o para otro, el disfrute de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, la prolongación indebida del mismo, o facilite a otros su obtención, por medio del error provocado mediante la simulación o tergiversación de hechos, o la ocultación consciente de hechos de los que tenía el deber de informar, causando con ello un perjuicio a la Administra-

Fausto Martínez Pérez

ción Pública, será castigado con la pena de seis meses a tres años de prisión.

Merece la pena señalar la creación de este nuevo tipo penal que castiga precisamente la simulación de relaciones laborales llevada a cabo con el fin de obtener el disfrute de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social. Hasta la entrada en vigor de esta modificación del Código Penal, la tipificación de estos hechos era bastante dudosa. Con la entrada en vigor de esta nueva regulación, se castiga no solo al que disfrute las prestaciones sino también a los otros partícipes ("Quien obtenga, para sí o para otro"). Es de notar asimismo que se trata de un delito de resultado pues en caso de no causar perjuicio a la Administración, no se daría el tipo delictivo.

Cuando los hechos, a la vista del importe defraudado, de los medios empleados y de las circunstancias personales del autor, no revistan especial gravedad, serán castigados con una pena de multa del tanto al séxtuplo.

Además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante el período de tres a seis años.

2. Cuando el valor de las prestaciones fuera superior a cincuenta mil euros o hubiera concurrido cualquiera de las circunstancias a que se refieren las letras b) o c) del apartado 1 del artículo 307 bis, se impondrá una pena de prisión de dos a seis años y multa del tanto al séxtuplo.

En estos casos, además pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante el período de cuatro a ocho años.

3. Quedará exento de responsabilidad criminal en relación con las conductas descritas en los apartados anteriores el que reintegre una cantidad equiva-

lente al valor de la prestación recibida incrementada en un interés anual equivalente al interés legal del dinero aumentado en dos puntos porcentuales, desde el momento en que las percibió, antes de que se le haya notificado la iniciación de actuaciones de inspección y control.

4. La existencia de un procedimiento penal por alguno de los delitos de los apartados 1 y 2 de este artículo, no impedirá que la Administración competente exija el reintegro por vía administrativa de las prestaciones indebidamente obtenidas.

El procedimiento penal tampoco paralizará la acción de cobro de la Administración competente, que podrá iniciar las actuaciones dirigidas al cobro salvo que el Juez, de oficio o a instancia de parte, hubiere acordado la suspensión de las actuaciones de ejecución previa prestación de garantía.

5. En los procedimientos por el delito contemplado en este artículo, para la ejecución de la pena de multa y de la responsabilidad civil, los Jueces y Tribunales recabarán el auxilio de los servicios de la Administración de la Seguridad Social que las exigirá por el procedimiento administrativo de apremio.

6. Resultará aplicable a los supuestos regulados en este artículo lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 307 del Código Penal (Pena inferior en uno o dos grados si reconoce los hechos y satisface la deuda).

A modo de resumen de este artículo 307 ter podemos señalar que se establece:

- Un tipo mas leve, cuando los hechos, a la vista del importe defraudado, de los medios empleados y de las circunstancias personales del autor, no revistan especial gravedad, se impondrá pena de multa del tanto al séxtuplo del importe defraudado.

- El tipo normal, que se castiga con pena de prisión de seis meses a tres años.

- Y un tipo agravado, que se da cuan-

do se defraudan más de 50.000 euros, se actúe en el seno de un grupo criminal o se utilicen personas interpuestas o "testaferros", en este caso mas grave, se impondrá una pena de prisión de dos a seis años.

- **Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.** (B. O. E. del jueves 28 de marzo de 2013).

Artículo 5. Autorización para actuar a través del Sistema RED.

Las autorizaciones concedidas dejarán de surtir efectos tanto por incumplimiento de sus condiciones de utilización como por el uso abusivo o fraudulento de éstas, mediante resolución motivada de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La responsabilidad de las actuaciones realizadas con una autorización RED recae en todo caso sobre el autorizado, con independencia de quien las efectúe, y sin perjuicio de la responsabilidad que éste pueda exigir a los usuarios que materialmente hayan llevado a cabo la actuación. El usuario principal, es la persona que podrá dar de alta, baja o modificar datos a usuarios secundarios a través de la página Web de la Seguridad Social.

Cada uno de ellos debe tener su Certificado SILCON para poder actuar en el Sistema RED. Será responsabilidad del autorizado mantener actualizada la relación de usuarios acreditados a operar en el sistema, en el marco de su autorización.

EL PAPEL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA PREVENCIÓN DEL FRAUDE.

En nuestra provincia y en particular en la Administración de Cartagena, el Subinspector de Empleo y Seguridad Social Luis Francisco Benavente Rubio y quien suscribe estas páginas, fuimos pioneros en el control de las empresas ficticias y las altas fraudulentas. Ya en el año 2010 procedimos a llevar a cabo las primeras anulaciones de em-

Fausto Martínez Pérez



presas ficticias. Si vemos los datos que se reflejan en el mapa, figuran de manera destacada las provincias de Barcelona y Murcia, que ya venían trabajando en este ámbito con muy buenos resultados.

En buena parte por estas razones, fuimos convocados en mayo de 2012, funcionarios tanto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como de la Tesorería General de la Seguridad Social, para constituir un grupo de trabajo que redactara un proyecto de Protocolo de actuación frente a los fenómenos de las empresas ficticias y las altas fraudulentas. En dicho grupo de trabajo estaban 3 funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Luis Gutiérrez y Mario Gil de la Dirección General y Luis Francisco Benavente de la Inspección Provincial de Murcia. Y 4 funcionarios de la Tesorería General de la Seguridad Social: Hugo Silberman, de la Dirección General; Miguel López de Cádiz; María Dolores Arranz de Barcelona y el que suscribe.

Después de casi un año de trabajo, finalmente el 5 de marzo de 2013 fue firmada por los Directores Generales de ambos organismos, la instrucción conjunta de la Tesorería General de la

Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre detección, anulación y seguimiento de las inscripciones de empresas, y altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores indebidas por su carácter ficticio y fraudulento.

Esta Instrucción conjunta supone la superación del antiguo modelo donde la TGSS ocupaba un lugar secundario en la prevención del fraude. A partir de ahora, pasa a ocupar un lugar principal, de copartípe, junto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la erradicación de estas prácticas de creación de empresas ficticias. A partir de la entrada en vigor de esta instrucción, la íntima colaboración entre ambos organismos, está dando unos excelentes resultados. Atrás han quedado los tiempos en que ambas entidades trabajaban en paralelo, de espaldas una a otra. A partir de ahora el trabajo conjunto es la norma.

La facultad revisora de la Tesorería General de la Seguridad Social está recogida en el artículo 54.2 Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de datos de Trabajadores en la Segu-

ridad Social: "La TGSS podrá comprobar en todo momento la exactitud de los datos obrantes en sus sistemas de documentación respecto de las materias a que se refiere este Reglamento. Además de los datos y documentos que acrediten la concurrencia de las condiciones y requisitos para el reconocimiento de la inscripción, formalización de la protección de las contingencias profesionales, afiliación, altas, bajas y variaciones en los términos regulados en los títulos precedentes, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá, en todo momento, requerir aquellos otros datos o documentos o realizar las comprobaciones que, con carácter general o particular, considere necesarios para acreditar el posterior mantenimiento de los requisitos y circunstancias determinantes de la eficacia de dichos actos."

ELEMENTOS CLAVE DEL PROCESO DEFRAUDATORIO.

Las definiciones que figuran en la Instrucción de 5 de marzo de 2013 y que algunos ya veníamos utilizando son:

Empresas Ficticias: Son aquellas que están revestidas de apariencia formal, pero que real y materialmente no lo son, pues su creación no responde a la organización de la actividad productiva u otros fines legítimos, careciendo por completo de actividad, siendo su auténtico propósito el de servir vehicularmente a fines fraudulentos.

Relaciones laborales simuladas: Son aquellas que persiguen la realización en sus distintas vertientes de algún derecho subjetivo, esencialmente los vinculados a la percepción de prestaciones de carácter económico y/o la obtención/renovación de autorizaciones de residencia.

En este ámbito el papel del Autorizado RED, puede ser triple: víctima, cómplice o muñidor de la trama. Víctima, situación que se da en la inmensa mayoría de los casos, en los que un profesional de buena fe, es engañado por los muñidores de estas simulaciones y les presta sus servicios sin conoci-

Fausto Martínez Pérez

miento de que está ante una simulación. Muñidor de la trama, en aquellos casos delictivos que no necesitan más explicación. Cómplice, esta situación resulta más compleja y requiere desplegar una amplia actividad probatoria. La complicidad -señala la STS. 1216/2002 de 28.6.02 -, requiere:

- El concierto previo o por adhesión ("pactum scaeleris").
- La conciencia de la ilicitud del acto proyectado ("consciencia scaeleris").
- Y el denominado "animus adiuuandi" o voluntad de participar contribuyendo a la consecución del acto conocidamente ilícito y finalmente la aportación de un esfuerzo propio, de carácter secundario o auxiliar, para la realización del empeño común.

De acuerdo con nuestra experiencia, quienes se dedican a este "negocio", suelen formar parte de tramas organizadas. En las que se utiliza a perso-

nas cercanas a la exclusión, toxicómanos, etc.; para ponerlas al frente de "empresas" que en realidad no son tales, como venimos diciendo. Son solamente instrumentos creados al amparo de los artículos 99 y 100 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio por el que se aprueba Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social BOE 29 junio 1994, con la finalidad de proceder a dar de altas a los "clientes" que luego podrán acceder a las distintas prestaciones sociales públicas. Las personas responsables con la complicidad de su Autorizado RED, en algunos casos, proceden a inscribir empresas en el Régimen General de la Seguridad Social, formalizando posteriormente los correspondientes trámites de alta de los trabajadores, que fingidamente adscriben a su plantilla. Estas tramas suelen estar organizadas tal y como se refleja

en el siguiente gráfico (en la siguiente página).

A causa de la imposibilidad material de comprobar de manera personal y directa la existencia efectiva de prestación laboral, se procede a la constitución de la denominada prueba indiciaria. De acuerdo con la Sentencia Tribunal Constitucional núm. 123/2006 (Sala Segunda), de 24 abril, esta prueba de indicios tiene la misma capacidad incriminatoria para destruir la presunción de inocencia que la prueba directa, siempre que partamos para construirla de hechos plenamente probados y anudando a éstos, deducciones lógicas, los elementos constitutivos de la prueba serían:

- a) Que los indicios se basen en hechos plenamente acreditados y no en meras sospechas, rumores o conjeturas.
- b) Que los hechos constitutivos del

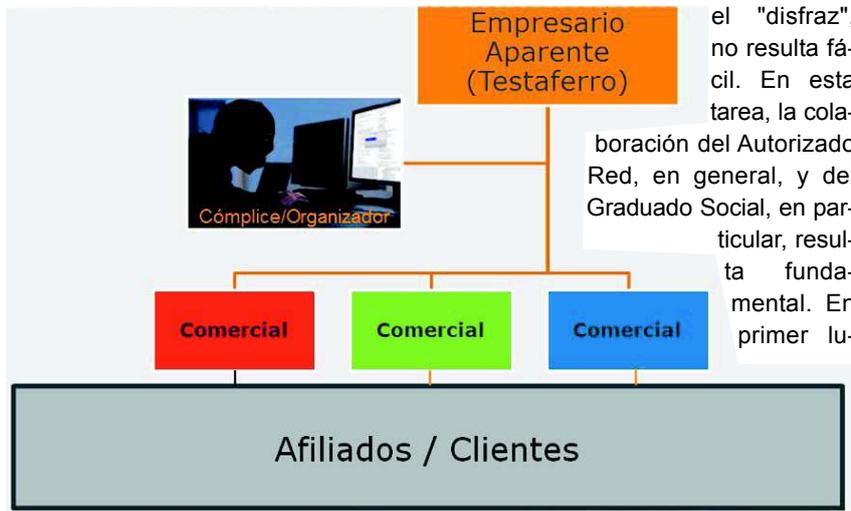
Responsabilidad Civil Profesional

The image shows four interlocking puzzle pieces arranged in a 2x2 grid. Each piece contains a logo for a different insurance or legal entity. Top-left: Ferré i Associats logo (a stylized 'FA' in blue) with the text 'FERRÉ I ASSOCIATS Corredora d'Assegurances, S. L.' below it. Top-right: ARAG logo (a yellow circle with 'ARAG' in black) with 'MUNDO LEGAL' below it. Bottom-left: Zurich logo (a blue circle with a white 'Z') with 'ZURICH' below it. Bottom-right: Broker Graduado Social logo (a scale of justice icon) with 'Broker Graduado Social' below it.

Juntos!
Para una gestión aseguradora eficaz.

comercial@brokergraduadosocial.com · siniestros@brokergraduadosocial.com · direccion@brokergraduadosocial.com
Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higiñi Anglès, 10. 43001 TARRAGONA
www.brokergraduadosocial.com

Fausto Martínez Pérez



bor de quitar el "disfraz", no resulta fácil. En esta tarea, la colaboración del Autorizado Red, en general, y del Graduado Social, en particular, resulta fundamental. En primer lu-

cilita en la mayor parte de los casos el trabajo de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, como sabemos, desde el año 2011, no es posible "entrar en el sistema de seguridad social" sin utilizar una autorización RED.

Por último, no quiero terminar estas páginas sin destacar el interés de la Asociación de Graduados Sociales de Cartagena y su comarca, por difundir esta realidad entre sus asociados. A eso responden este texto y la charla que ofrecimos el pasado tres de octubre. El interés tanto de la Tesorería General de la Seguridad Social como de la Asociación, no es otro que el de fomentar la colaboración y colaborar a la erradicación de estas prácticas, que en definitiva, nos perjudican a todos. Pues como profesionales de "lo social", tenemos el deber de velar por los intereses de trabajadores y empresarios, que son, a la postre los principales damnificados por estas tramas.

delito se deduzcan de los indicios a través de un proceso mental razonado y acorde con las reglas del criterio humano. Este trabajo de la prevención y erradicación del fraude resulta arduo porque aquellos que pretenden llevarlo a cabo se "disfrazan" de lo que no son y la la-

gar, el Graduado Social, va a ser el primer interesado en librarse de clientes que utilizándolo de manera torticera, en realidad lo que intentan es lucrarse y perjudicar los intereses del sistema público de protección social y por tanto de todos nosotros. Su colaboración fa-

- Evaluación Inicial de Riesgos
- Manuales de Autoprotección
- Formación de Trabajadores
- Planes de Seguridad y Salud
- Planificación de la Actividad Preventiva
- Vigilancia de la Salud

Servicio de
Prevención Ajeno

Estudios Técnicos
en Riesgos Laborales

C/ Gisbert, nº3, 1º 30202 Cartagena (Murcia) Tlf: 968 321 140 Fax: 968 320 951
www.estudiostecnicos.net

Carlos Contreras de Miguel, Magistrado del Juzgado de lo social nº 1 de Cartagena

CRITERIOS RECIENTES DE LA SALA IV DEL TRIBUNAL SUPREMO

CONTRATO DE TRABAJO

- SENTENCIA DE 25/01/2013. RECURSO nº 1144/2012.

REDUCCIÓN DE JORNADA. El Tribunal Supremo aborda en esta sentencia la cuestión de la calificación del despido de una trabajadora en situación de reducción de jornada por cuidado de hijo. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid había calificado el despido como improcedente al entender que no se había despedido a la trabajadora por haber solicitado una reducción de jornada (que por otra parte le fue concedida), sino que la medida se había encuadrado en un marco general de extinciones que desvirtúa que pueda configurarse como una represalia adoptada con la concreta persona de la demandante. El Tribunal Supremo revoca la sentencia y califica el despido como nulo aplicando el mismo criterio ya establecido para las situaciones de embarazo en sentencias de 30 de abril y 6 de mayo de 2.009. El artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores es "configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación".

- SENTENCIA DE 27/03/2013. RECURSO nº 1291/2012.

INCAPACIDAD PERMANENTE. Se califica como procedente el despido de una trabajadora basado en ausencias injustificadas al no haberse reincorporado a su puesto de trabajo tras habersele denegado el reconocimiento de la situación de incapacidad permanente. En los casos de incapacidad temporal el contrato se encuentra en suspenso hasta que recae resolución administrativa declarando la inexistencia de incapacidad permanente, incluso si se reconoce una incapacidad

permanente parcial, momento en el que nace el deber del trabajador de reincorporarse al trabajo, ya que los actos administrativos tienen una presunción de validez que hacen su cumplimiento necesario y directamente ejecutivo, sin perjuicio de lo que pueda resultar de su revisión. No cabe entender que por la simple impugnación de las resoluciones administrativas se mantenga automáticamente la suspensión del contrato hasta que se produzca una decisión judicial firme, y ello porque frente a la desaparición de la justificación de la incomparecencia no basta la impugnación de una resolución administrativa en una relación externa a la laboral. En todo caso, si el trabajador considera que continúa incapacitado para reanudar su actividad laboral habrá de desarrollar, con la diligencia exigible en cada caso, una conducta positiva en orden a informar al empresario de la impugnación de la resolución, y acreditar la subsistencia de una incapacidad temporal para el trabajo ofreciendo en su caso los medios para la verificación de esa situación por la empresa.

- SENTENCIA DE 14/02/2013. RECURSO nº 979/2012.

PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD. El Estatuto de los Trabajadores, en el apartado g) del artículo 45.1 contempla, entre los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, la privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. Sin embargo, en ningún precepto se aclara en qué situación queda la relación laboral cuando recae sentencia condenatoria y se impone al trabajador una pena privativa de libertad. En esta sentencia, el Tribunal Supremo da respuesta a esta cuestión y declara que en el momento en que adquiere firmeza la sentencia penal, la ausencia al trabajo deja de tener la cobertura de la situación suspensiva, para configurarse como un incumplimiento de contrato sancionable

por el empresario en virtud del art. 54.2 a) ET o como un abandono del puesto de trabajo. Incluso en el supuesto concreto se convalida la extinción del contrato que la empresa había cursado por abandono del trabajador, que había permanecido trece años en prisión sin ponerse en contacto con la empresa en ningún momento.

- SENTENCIA DE 23/04/2013. RECURSO nº 2724/2011.

DESPIDO COLECTIVO. Se aborda en esta sentencia el problema del cómputo de las extinciones llevadas a cabo por una misma empresa a los efectos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. La cuestión a resolver es como se debe computar el periodo de noventa días que establece el artículo 51.1 para delimitar lo que llama despido colectivo y obligar a la tramitación de un expediente de regulación de empleo, dado que el precepto citado no establece como debe hacerse ese cómputo y podrían plantearse cuatro posibilidades: hacia atrás, esto es mirando a lo acaecido en el periodo de tiempo anterior al despido; mirando al futuro, esto es iniciando el cómputo el día de la extinción hacia delante; cómputo simultáneo hacia el pasado y hacia el futuro, siempre que se computen noventa días y que todas las extinciones contractuales, sobre todo las controvertidas, queden dentro de ese periodo; o finalmente, computando los noventa días anteriores al despido y los posteriores.

El Tribunal Supremo explica que este precepto, a efectos de definir el despido colectivo y diferenciarlo del individual, establece en su primer párrafo una norma general, mientras que en el último sienta una norma antifraude, encaminada a evitar la burla de la regla general. La norma general se conecta con el número de extinciones contractuales producidas "en un periodo de noventa días", término cuyo cómputo constituye la causa de este

Carlos Contreras de Miguel

recurso. La regla antifraude se contiene en el último párrafo del precepto interpretado donde se dispone: "Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto". Ante la literalidad del precepto el día del despido ha de ser el día final del plazo de noventa días (el "dies ad quem") para las extinciones contractuales que se acuerden ese día, así como el día inicial ("dies a quo") para el cómputo del periodo de los noventa días siguientes. Si el despido es colectivo cuando sobrepasa determinados límites, es claro que el "dies ad quem" para el cómputo de los noventa días debe ser aquél en el que se acuerda la extinción contractual, por ser el día en el que se superan los límites que condicionan la existencia del despido colectivo, figura que no existe, que no se da hasta que el número de extinciones supera los límites del cálculo matemático que establece la norma.

- SENTENCIA DE 31/01/2013.

RECURSO nº 709/2012.

DESPIDO OBJETIVO. La finalización de una contrata, seguida de otra con la misma empresa en la que el encargo es menor, justifica la amortización de los puestos de trabajo sobrantes y el despido de los trabajadores afectados. La disminución del volumen de la contrata constituye causa de despido objetivo, sin que quepa exigir a la empresa la obligación de agotar todas las posibilidades de reacomodo del trabajador en otro puesto vacante en la empresa.

- SENTENCIA DE 05/03/2013. RECURSO nº 3984/2011.

SUCESIÓN DE PLANTILLAS. En varios supuestos de despidos derivados del cambio de empresa adjudicataria del contrato para la prestación de servicios auxiliares en centros comerciales de la Región de Murcia, el Tribunal Superior de Justicia había revocado las senten-

cias dictadas en Cartagena en las que se había condenado a la empresa entrante aplicando la doctrina de la "sucesión de plantillas", puesto que había contratado a catorce de los diecinueve trabajadores que prestaban servicios para la anterior adjudicataria. La Sala entendió que no existía obligación de subrogar al resto de los trabajadores porque las nuevas contrataciones se produjeron, no por una voluntaria asunción de parte de la plantilla, sino como resultado de un proceso de selección de personal. El Tribunal Supremo casa y anula la sentencia del T.S.J. El hecho de que la empresa entrante haya llevado a cabo un proceso de selección no puede ser determinante de la inaplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. La obligación de subrogación en las relaciones de trabajo surge, una vez comprobado el supuesto de hecho legal, por imperativo de la ley, y no por voluntaria asunción de la empresa sucesora.

- SENTENCIA DE 19/10/2012. RECURSO nº 4409/2011.

DESPIDO Y CESIÓN ILEGAL. El Tribunal Supremo viene admitiendo el planteamiento, en el proceso de despido, de la existencia de cesión ilegal de trabajadores (sentencias de 8 de julio de 2003, 12 de febrero de 2008 y 14 de octubre de 2009). En esta sentencia se aclara que la existencia de esta última sólo adquiere relevancia en el supuesto de que se declare la existencia del despido, cuando el trabajador es despedido mientras dicha cesión está vigente. En tales casos es evidente que la única acción ejercitada es la de despido, si bien el debate sobre la cesión ilegal deviene imprescindible para delimitar los efectos del despido nulo o improcedente, sin que ello suponga el ejercicio conjunto de dos acciones en contra del mandato del artículo 27.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. La determinación de la existencia de una posible cesión ilegal adquiere en los procesos de despido el carácter de cuestión previa (o "prejudicial interna") sobre la que es necesario decidir para establecer las consecuencias del despido en los términos que autorizan los artículos 43 y 56 ET. Por el contrario, si no se declara la existencia del despido, no puede efec-

tuarse pronunciamiento alguno sobre la cesión ilegal.

- SENTENCIA DE 17/07/2012. RECURSO nº 2224/2011.

DIMISIÓN. En sentencias anteriores se habían abordado la cuestión de la eficacia jurídica de la retractación de la empresa tras haber tomado la decisión de despedir al trabajador. Así, en la sentencia de 15 de noviembre de 2.002 se negó eficacia al ofrecimiento de readmisión efectuado en acto de conciliación, ya que no puede aceptarse que la sola voluntad empresarial de dejar sin efecto una decisión extintiva ya comunicada y hecha efectiva vincule al trabajador y le obligue a reanudar una relación contractual que ya no existe, mientras que en la de 7 de octubre de 2.009 se afirma que la empresa no puede dejar sin efecto unilateralmente el despido ni siquiera antes de que el trabajador haya ejercitado la acción. Únicamente se admite la retractación (sentencia de 7 de diciembre de 2.009) durante el periodo de preaviso, es decir, en el periodo que media entre la notificación del despido y la fecha de efectos del mismo.

En la presente sentencia se plantea la validez de la retractación del trabajador después de haber presentado la dimisión, y aplicando el mismo criterio se reconoce eficacia jurídica a la misma siempre que se produzca dentro del periodo de preaviso, es decir, antes de que la dimisión produzca efectos. Afirma el Tribunal Supremo que en ambos casos se trata de la misma manifestación subjetiva de idéntico fenómeno de "desistimiento legal", en tanto que excepción a la regla general de indisponibilidad del contrato para una sola de las partes.

- SENTENCIA DE 16/04/2012. RECURSO nº 1467/2011.

DESPIDO NULO. El Juzgado de lo Social, en sentencia en la que declaró nulo el despido de la trabajadora demandante por haber sido sometida a acoso laboral, atendiendo a las circunstancias del caso en orden al mantenimiento e integridad de los derechos fundamentales de la trabajadora, había sustituido la obligación natural de restitución en el puesto de trabajo por la extinción indemnizada del contrato. La sentencia fue revocada por

Carlos Contreras de Miguel

el Tribunal Superior de Justicia y el Tribunal Supremo confirma el criterio de éste porque el juez debe aplicar en la sentencia el efecto legalmente previsto para la nulidad del despido, y será en ejecución de sentencia donde podrá valorarse si la readmisión es posible a los efectos, en su caso, de decretar la extinción de la relación laboral.

La protección de los derechos fundamentales del trabajador debe ocupar un primer plano tratando de que las medidas para que cese la vulneración producida sean suficientemente eficaces, pero tal protección no consistirá siempre en la cesación de la relación laboral, pues ello dependerá de las condiciones en que se produzca la readmisión en el puesto de trabajo, apreciadas en principio por el propio trabajador y, en su caso, por el Juez; pero no en el momento del fallo, variando de oficio el efecto que la ley establece para la declaración de despido nulo, sino, y ahora ya a petición del trabajador, en ejecución de sentencia, mediante el juego de lo dispuesto en los arts. 280, 281 y 282 de la LPL, pudiendo considerarse en su caso la aplicación analógica del art. 284 de la misma ley procesal. Nótese que la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 10 de octubre de 2011 ha tenido en cuenta esta posibilidad, introduciendo de modo expreso (art. 286) el caso de la imposibilidad de readmisión del trabajador, no solo para el supuesto anteriormente regulado de imposibilidad material o legal por cierre de la empresa, sino también para el caso de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, concediendo a la víctima la posibilidad de optar por extinguir la relación laboral con las consecuencias indemnizatorias correspondientes, pero lo hace como una posibilidad que deberá ser apreciada en primer lugar por el trabajador víctima del acoso o violencia y en el trámite de ejecución de sentencia.

- SENTENCIA DE 28/01/2013. RECURSO nº 149/2012.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. La Sala General del Tribunal Supremo se plantea el efecto que ha de produ-

cir la declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total sobre la sentencia que, en fecha posterior, declara su despido improcedente. El voto mayoritario de los magistrados mantiene que aunque la obligación de readmisión resulta imposible, puesto que la relación laboral se ha extinguido en virtud de la declaración de incapacidad permanente, subsiste la obligación de abonar la indemnización correspondiente. Se trata de obligaciones alternativas, y por tanto cuando desaparece un término de la obligación alternativa establecida en el art. 56 ET, por no ser posible la readmisión del trabajador, en tal caso debe aplicarse el artículo 1134 del Código Civil, manteniéndose la obligación del empresario de cumplir el otro miembro de la obligación alternativa, es decir, la indemnización.

La sentencia contiene un voto particular en el que se razona que no se trata de una obligación alternativa, sino facultativa, puesto que del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores se deriva una obligación principal (readmisión), que puede ser sustituida por la rescisión indemnizada del contrato mediante el abono de la indemnización allí establecida, otorgando al patrono, como regla general, posibilidad de optar por una u otra prestación. Esto conlleva que la imposibilidad sobrevenida de cumplir la obligación principal (en este caso la readmisión) por causa imputable al acreedor extingue la obligación, sin obligación de indemnizar.

- SENTENCIA DE 26/02/2013. RECURSO nº 4347/2011.

FINIQUITO. VALOR LIBERATORIO. El Tribunal Supremo continúa desarrollando su doctrina sobre el valor liberatorio del finiquito, y en especial los requisitos que ha de cumplir para que se le pueda reconocer pleno valor a los efectos de privar al trabajador del ejercicio de la acción de despido frente a la empresa. Según esta doctrina, es posible que un documento de finiquito contenga una válida renuncia a accionar, pero para ello han de cumplirse dos requisitos: que dicha renuncia no se efectúe en términos genéricos sino en relación con el preciso contenido de los derechos a que el fini-

quito se refiere; y que dicho finiquito exprese una declaración de voluntad inequívoca en relación con la acción concreta a la que se renuncia, carente de vicios del consentimiento y plasmación de un auténtico negocio transaccional.

En este caso el trabajador, al día siguiente de haber recibido la comunicación de despido disciplinario, acudió a la oficina de la empresa para recoger su documentación y en ese momento firmó, después de leer y de explicársele su contenido, un documento del siguiente tenor literal: "Con el percibo de dicha cantidad declara hallarse completamente saldado y finiquitado, por todos y cuantos devengos salariales y derechos le pudieran corresponder por razón del trabajo realizado en la mencionada Empresa, quedando totalmente rescindida su relación laboral que lo unía con la Empresa, sin que tenga derecho a posterior reclamación o indemnización por concepto alguno, y que renuncia expresamente a cualquier acción procesal (civil, penal o de otra índole) contra la mencionada Empresa". El Juzgado de lo Social reconoció plena eficacia al finiquito y desestimó la demanda de despido por falta de acción. La sentencia, confirmada por el Tribunal Superior de Justicia, es revocada por el Tribunal Supremo porque la manifestación del trabajador incluida en el finiquito tiene solo un contenido abdicativo de renuncia a la acción del despido que resulta contrario al art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, y es que del análisis del contenido del documento se desprende que:

1) No hay transacción, porque no hay concesiones mutuas entre las partes para evitar el pleito, pues el empresario no ha efectuado ningún abono en concepto de indemnización por despido, ni ha hecho ninguna otra concesión que pueda tener esa finalidad, se ha limitado a abonar los conceptos retributivos adeudados por el trabajo ya realizado, que es lo que registra el finiquito.

2) No hay desistimiento, porque el contrato ya se ha extinguido por la decisión empresarial de despedir, por lo que la manifestación del trabajador solo podría verse como una conformidad posterior

Carlos Contreras de Miguel

con esa decisión.

3) Por la misma razón no hay mutuo acuerdo, ya que el efecto extintivo es anterior a la eventual aceptación del trabajador del despido en el finiquito.

- SENTENCIA DE 27/03/2013. RECURSO n° 1325/2012.

FINIQUITO. VALOR LIBERATORIO. En la misma línea, se niega eficacia liberatoria a un finiquito en el que el trabajador aceptaba, como indemnización por el despido reconocido como improcedente por la empresa, una cantidad notoriamente inferior a la que le correspondería legalmente y declaraba no tener nada más que reclamar frente a la empresa. El documento tiene un contenido abdicatorio de renuncia a la acción de despido contrario al artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- SENTENCIA DE 21/12/2012. RECURSO n° 1165/2011.

SENTENCIA PENAL. Se plantea la Sala cuál es el efecto de una sentencia penal firme condenatoria sobre los hechos que habían sido objeto de un proceso de despido en el que ya había recaído sentencia en suplicación declarando el despido improcedente por no haberse acreditado los hechos imputados al trabajador. No cabe entrar en el fondo del asunto sin valorar la trascendencia que pueda tener la modificación de la relación de hechos probados, en virtud de la incorporación de la sentencia penal firme, que supone la adición de un hecho nuevo, de influencia decisiva en la resolución del litigio. Sin embargo, como el Tribunal Supremo tiene vedada la revisión del relato de hechos probados, por lo que no podría incorporar este nuevo hecho, lo que vulneraría la tutela judicial efectiva y produciría indefensión, para satisfacer el derecho de la parte a la tutela judicial efectiva y evitar la indefensión procede decretar la nulidad de actuaciones para que se incorpore a los autos la sentencia penal, y que dicha incorporación surta los efectos correspondientes, es decir, integrar con su contenido los hechos probados y, a la vista de la nueva relación de probanza, resolver acerca de la calificación de despido.

-SENTENCIA DE 09/04/2013. RECUR-

SO n° 19/2012.

REVISIÓN DE SENTENCIA. Se pretende la revisión de una sentencia que había declarado procedente el despido de las demandantes por haberse apropiado de dinero de la empresa tras recaer sentencia absolutoria en el proceso penal. La demanda se desestima porque el artículo 86.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social sólo prevé la revisión de la sentencia social por prejudicialidad penal cuando la sentencia absolutoria se basa en la inexistencia del hecho o en la no participación en él del sujeto interesado. No procede, en cambio, la revisión, cuando la absolución no viene determinada por estas causas, sino por la falta de pruebas suficientes sobre los hechos imputados que genera la absolución por aplicación del principio de presunción de inocencia.

- SENTENCIA DE 20/07/2012. RECURSO n° 1601/2011.

ACCIÓN DE EXTINCIÓN. En esta sentencia el Tribunal Supremo introduce un nuevo y discutible criterio en relación con la acción de extinción del contrato ejercitada por el trabajador al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. Según la doctrina jurisprudencial tradicional (entre otras, sentencias de 8 de noviembre de 2000 y 23 de abril de 1996), no cabe que el trabajador resuelva extrajudicialmente el contrato de trabajo, sino que lo procedente es que solicite la rescisión del contrato laboral, sin abandonar la actividad laboral que desempeña en la empresa, dado que la extinción del contrato se origina por la sentencia constitutiva de carácter firme, que estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas que dan lugar a la resolución, pero no antes de hacerse este pronunciamiento. Como excepción, se venía admitiendo que el trabajador cesase en la actividad laboral antes de la sentencia en casos en que la continuidad en la misma pudiese implicar atentado contra la dignidad, la integridad personal o, en general, los derechos fundamentales del trabajador. Este criterio, establecido para situaciones excepcionalmente graves, ha tenido reflejo en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que en su

artículo 79.7 permite al trabajador solicitar las medidas cautelares previstas en el artículo 180.4 (entre ellas, la exoneración de la obligación de prestar servicios, manteniendo los deberes empresariales de cotizar y abonar el salario, y también en el artículo 303.3, que faculta al trabajador que ha obtenido sentencia favorable decretando la extinción de la relación laboral, optar por continuar prestando servicios durante la tramitación del recurso de suplicación o cesar en la prestación en cumplimiento de la sentencia, quedando en este caso en situación de desempleo involuntario.

En la sentencia estudiada, el Tribunal Supremo va más allá de estas soluciones legales y afirma que no puede obligarse al trabajador a mantener unas condiciones de trabajo que, aunque no sean contrarias a su dignidad o a su integridad, pueden implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales. De ahí que haya de concederse al trabajador la posibilidad en estos casos de optar entre ejercitar la acción resolutoria y continuar prestando servicios, en cuyo caso se estará en el marco de la resolución judicial, o dejar de prestar servicios al tiempo que se ejercita la acción, asumiendo en este caso el riesgo del resultado del proceso (pérdida del empleo en caso de desestimación de la demanda como consecuencia del "abandono" del puesto de trabajo).

La sentencia contiene un voto particular, según el cual la tesis aprobada por la mayoría de la Sala en manera alguna beneficia al trabajador, siendo así que la resolución "motu proprio" del contrato de trabajo: a) compromete acusadamente la percepción de prestaciones por desempleo; y b) resulta innecesaria, pues la tutela del más que probable interés del trabajador en no prestar servicios mientras persista el incumplimiento empresarial, siempre ha tenido la razonable solución de considerar los incumplimientos más graves como causa legitimadora de que dejen de prestarse servicios mientras persista la situación antijurídica empresarial, y en la actualidad encuentra claro remedio en la posible solicitud de medida cautelar suspensoria ex art. 79.7

Carlos Contreras de Miguel

LRJS.

- SENTENCIA DE 25/07/2013. RECURSO nº 380/2012.

ACCIÓN DE EXTINCIÓN. Cuando el trabajador ejercita la acción de extinción del contrato de trabajo por la causa justa de incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario consistente en "La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado" (art. 50.1.b ET), la fecha límite hasta la que deben haber acontecido los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales, salvo supuestos de indefensión, puede extenderse hasta la propia fecha del juicio, tanto a efectos de constatar el alcance del denunciado incumplimiento empresarial, y, en su caso, como de la posible concreción de la acción de reclamación de cantidad acumulada. En cuanto a los pagos posteriores a la demanda por parte de la empresa, no pueden dejar sin efecto el dato objetivo de la existencia de un incumplimiento empresarial grave, constatado por la existencia de un retraso continuado, reiterado o persistente en el pago de la retribución.

- SENTENCIA DE 10/12/2012. RECURSO nº 70/2012.

SALARIOS DE TRAMITACIÓN. No procede descontar, en la sentencia de despido, los salarios de tramitación correspondientes a los días en que el procedimiento estuvo suspendido para que la parte demandante subsanase los defectos de la demanda (que fueron advertidos en el acto del juicio). Este efecto sólo está previsto en el artículo 119.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la modalidad procesal de reclamación al Estado del pago de los salarios de tramitación cuando hayan transcurrido más de noventa días entre la fecha de la demanda y la de la sentencia, y para los casos en que se aprecie manifiesto abuso de derecho en la actitud procesal del trabajador.

- SENTENCIA DE 12/03/2013. RECURSO nº 1042/2012.

SALARIOS DE TRAMITACIÓN. No procede descontar de los salarios de tramitación el salario mínimo interprofesional correspondiente al período coincidente

con la afiliación del trabajador al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, si el inicio de la actividad por cuenta propia es anterior a la fecha del despido.

- SENTENCIA DE 24/09/2012. RECURSO nº 2821/2011.

SALARIOS DE TRAMITACIÓN. En casos de trabajadores fijos-discontinuos, los salarios de tramitación sólo deben abonarse por el período en que el trabajador habría prestado sus servicios de no haber sido despedido. Por tanto, dada su naturaleza resarcitoria, los salarios de trámite se abonarán hasta la fecha de finalización de la temporada que motivó la contratación.

SEGURIDAD SOCIAL

- SENTENCIA DE 15/04/2013. RECURSO nº 1847/2012.

En la sentencia de 29 de marzo de 2.007 el Tribunal Supremo había declarado que no puede calificarse como tal al de tráfico sufrido por el trabajador durante una gestión de carácter privado en la agencia tributaria con autorización expresa del empresario, pese a realizarse el desplazamiento en horario de trabajo. Se plantea ahora la calificación de un accidente ocurrido cuando el demandante se disponía a acudir a una consulta médica, también en horario de trabajo y con autorización del empresario. La solución es la misma que en el caso anterior: se trata de una diligencia de carácter privado, sin relación alguna con el trabajo, por lo que no cabe la calificación de accidente laboral in itinere.

- SENTENCIA DE 04/10/12. RECURSO nº 3402/2011).

INFARTO. La sentencia de 20 de diciembre de 2.005 consideró no aplicable la presunción de accidente de al infarto de miocardio ocurrido en los vestuarios, antes del inicio de la jornada laboral, por no haber ocurrido en "tiempo de trabajo", que ha de entenderse en los términos del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En este caso el Tribunal Supremo sí califica como acciden-

te de trabajo un infarto sufrido por el trabajador en el vestuario de la empresa porque aprecia la concurrencia de circunstancias que justifican la distinta solución, tales como que en trabajador no estaba en el vestuario simplemente para cambiarse de ropa, sino para ponerse el equipo de protección individual, que ya había fichado antes de entrar al vestuario, y que percibía un plus de puntualidad que perdía si se incorporaba tarde al puesto de trabajo, cualquiera que fuese la causa del retraso.

- SENTENCIA DE 18/10/2012. RECURSO nº 4325/2011.

DESEMPLEO. Se aborda en esta sentencia la cuestión (muy frecuente actualmente) de las consecuencias de las salidas del territorio nacional por parte de extranjeros beneficiarios de prestaciones por desempleo. La sentencia distingue cuatro posibles situaciones en relación con la salida al extranjero del beneficiario de la prestación por desempleo:

a) Una prestación "mantenida" en los supuestos de salida al extranjero por tiempo no superior a quince días naturales al año, por una sola vez, siempre que el desplazamiento se haya comunicado a la Administración española en tiempo oportuno.

b) Una prestación "extinguida", salvo el supuesto particular que se indica a continuación, en los casos de prolongación del desplazamiento al extranjero que comporte "traslado de residencia", es decir por más de los noventa días que determinan en la legislación de extranjería el paso de la estancia a la residencia temporal.

c) Una prestación "suspendida" en el supuesto particular del artículo 6.3 del RD 625/1985 (redacción RD 200/2006) de "búsqueda o realización de trabajo" o "perfeccionamiento profesional" en el extranjero por tiempo inferior a "doce meses".

d) Una prestación "suspendida", en todos los demás supuestos en que se haya producido el desplazamiento al extranjero por tiempo inferior a noventa días, con la consiguiente ausencia del beneficiario de la prestación de desempleo fuera del mercado de trabajo español.

Artículo cedido por MC MUTUAL

ENCUADRAMIENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS Y ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES PROFESIONALES

La Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales, en su artículo 1 recoge una definición de estas sociedades como aquéllas que tienen únicamente por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional, para la que se exige titulación universitaria e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional, pudiendo constituirse con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes. Dichas sociedades se registrarán por lo dispuesto en la presente Ley y, supletoriamente, por las normas correspondientes a la forma social adoptada.

Conforme establece el artículo 4 de la misma Ley, son socios profesionales de estas sociedades, los profesionales personas físicas y las sociedades profesionales debidamente inscritas en los respectivos Colegios Profesionales constituidos con arreglo a la misma Ley, que participen en otra sociedad profesional, y señala el precepto, en su apartado 2, que "Como mínimo, la mayoría del capital y de los derechos de voto, o la mayoría del patrimonio social y del número de socios en las sociedades no capitalistas, habrán de pertenecer a socios profesionales". La condición de socio es intransmisible, conforme al artículo 12.

En cuanto al Régimen de Seguridad Social de los socios, la Ley recoge en su disposición adicional quinta que "Los socios profesionales a los que se refiere el artículo 4.1.a) de la presente Ley estarán, en lo que se refiere a la Seguridad Social, a lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Supervisión y Ordenación de los Seguros Privados".

La Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros

Privados en su disposición adicional décimo quinta establece que "1. Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas por el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que requiera la incorporación a un colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado el Régimen Especial de la Seguridad social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se entenderán incluidos en el campo de aplicación del mismo, debiendo solicitar, en su caso, la afiliación y, en todo caso, el alta en dicho Régimen en los términos reglamentariamente establecidos.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 al amparo del apartado 2 del artículo 1 del Reglamento de Entidades de Previsión Social, aprobado por el Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad".

Del examen de los preceptos citados se deduce que la referida Ley de Sociedades Profesionales viene a regular las actividades de los profesionales colegiados realizadas a través de sociedades, y en este sentido, la actividad a que se refiere, es la del profesional autónomo realizada a través de la sociedad. Por tanto, los socios a los que se refiere la Ley, son profesionales trabajadores autónomos

que deben encuadrarse en el RETA, y de ahí la inclusión efectuada en este sentido por la propia Ley a través de la disposición adicional quinta por vía de remisión expresa a la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Supervisión y Ordenación de los Seguros Privados. Es decir, si los profesionales colegiados, socios de las sociedades profesionales, ejercen la actividad profesional en las condiciones que recoge la Ley, en tanto son trabajadores autónomos, deben incluirse en el citado Régimen Especial en los términos establecidos en la citada disposición adicional décimo quinta de la Ley 30/1995, y por tanto con la posibilidad de opción respecto al encuadramiento en el Régimen Especial o en la Mutualidad profesional que pudiera resultar alternativa conforme a la actividad concreta que desarrolle el socio profesional.

Ello determina, que con independencia de la forma de constitución de la sociedad, de la participación social de los socios y de que ostenten o no el cargo de administradores sociales, deben incluirse en el RETA, siendo de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en el sentido de que pueden optar por quedar incluidos en la Mutualidad de Previsión Social del colegio profesional como alternativa al citado Régimen de Seguridad Social, y por tanto el encuadramiento no se realiza en función de la regulación contenida en la Disposición adicional vigésima séptima de la LGSS que establece el campo de aplicación del RETA, sino conforme a la regulación específica de la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales.

Jordi Serrats Martínez, Abogado de los Servicios Jurídicos de MC MUTUAL

COTIZACIÓN A TIEMPO PARCIAL

El pasado 4 de agosto entró en vigor el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, mediante el que, entre otras medidas, se regula un nuevo sistema de cómputo de las cotizaciones del trabajo a tiempo parcial a efectos del acceso a las prestaciones de la Seguridad Social.

Dicha norma pretende ajustar la normativa reguladora de esta materia a la sentencia del Tribunal Constitucional de 14.03.2013, por la que se declaró la nulidad del redactado de la regulación anterior, al considerar inconstitucional y nulo el sistema por el que se calculaban, hasta ahora, los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial. Nuestro Alto Tribunal hizo suya la interpretación de la justicia europea al considerar que el redactado anterior de la Disposición Adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social lesionaba el derecho a la igualdad y era discriminatorio por razón de sexo, ya que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial en España son mujeres.

El Real Decreto-ley 11/2013 regula tanto los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, como las especialidades en cuanto al cálculo de la cuantía de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente.

Cálculo de los períodos de carencia exigidos

El nuevo sistema consiste, a grandes rasgos, en la aplicación de un coeficiente de parcialidad, que se corresponde con el porcentaje que representa la jornada a tiempo parcial respecto a la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable. De este modo, en el caso de que un tra-

bajador cuente con distintos coeficientes de parcialidad correspondientes a diferentes períodos de su vida laboral, para determinar el coeficiente global de parcialidad, se multiplicará cada uno de esos coeficientes por el número de días de ese período. Después, se sumará el total de días resultante y se dividirá por el número de días en alta. **El coeficiente global de parcialidad servirá para calcular el período mínimo de carencia que se va a exigir a cada trabajador a tiempo parcial para poder acceder a una prestación.**

La aplicación de este coeficiente tiene el objetivo de lograr una mayor proporcionalidad entre el esfuerzo contributivo de los trabajadores con contratos a tiempo parcial y el de los trabajadores a jornada completa.

En el caso de tratarse de una prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos 5 años. Y si se trata de prestaciones por maternidad o paternidad, sobre los últimos 7 años o, en su caso, sobre toda la vida laboral. Para el resto de pensiones el cálculo se efectuará sobre toda la vida laboral del trabajador.

Este nuevo sistema permite, entre otras cosas, el acceso a la pensión de jubilación con menos requisitos de cotización que antes, ya que bastarán 15 años en alta, con independencia del porcentaje de jornada que se haya realizado, mientras que antes era necesario acreditar una cotización mínima equivalente a 15

años trabajados a jornada completa, lo que implicaba tener que cotizar más años a tiempo parcial.

Cuantía de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente

Para la determinación de la cuantía de la jubilación y de la incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el apartado anterior, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

El porcentaje de pensión a percibir se determinará como hasta ahora, salvo cuando el trabajador acredite un período de carencia inferior a 15 años, en cuyo caso, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre 15 años.



EL 'COHOUSING', UNA ALTERNATIVA PARA UNA VEJEZ ACTIVA

La residencia Los Almendros pretende implantar el modelo de vida colaborativa nórdico, donde los residentes establecen su propia comunidad de vecinos con viviendas individuales y zonas comunes donde comparten tareas y actividades

La residencia para personas mayores Los Almendros va a apostar en los próximos años por las coviviendas, lo que se conoce en el mundo anglosajón como el 'cohousing'. Se trata de un modelo de vecindario nacido en Dinamarca a finales de los años 80 consistente en la creación de núcleos de viviendas compartidas destinado expresamente a personas de edad avanzada.

«El perfil de nuestros abuelos está cambiando y lo hará aún más en un futuro próximo», comenta María del Carmen Martínez León, trabajadora social del centro ubicado en Perú (Cartagena). «El número de personas que llegan a la tercera edad en buen estado de salud y autonomía va en aumento. Las residencias deben, por tanto, adaptarse a esta nueva realidad social, en la que no solo deberán cubrir las necesidades sanitarias y asistenciales, sino también las necesidades sociales, culturales e intelectuales de los usuarios», apunta.

Es por ello que Los Almendros trabaja en la puesta en marcha de un ambicioso proyecto: la construcción de un nuevo complejo residencial donde se aplique la filosofía del 'cohousing'. Este residencial estará integrado por casas privadas con cocina, salón-comedor y habitaciones, entre otras estancias, donde los usuarios pondrán vivir solos, en pareja o bien con amigos. Junto a las viviendas habrá numerosas zonas comunes como salones multiusos, espacios recreativos, biblioteca, talleres y zonas verdes, lo que facilita el contacto social, que se compartan tareas cotidianas y actividades y se tomen decisiones en común». Según Martínez León, el modelo del 'cohousing' «ha resultado todo un éxito en todos los países donde se ha aplicado», siendo en Estados Unidos y Canadá donde más se ha desarrollado esta singular forma de comunidad. Su principales ventajas son psicológicas. «Vivir en 'cohousing' es co-

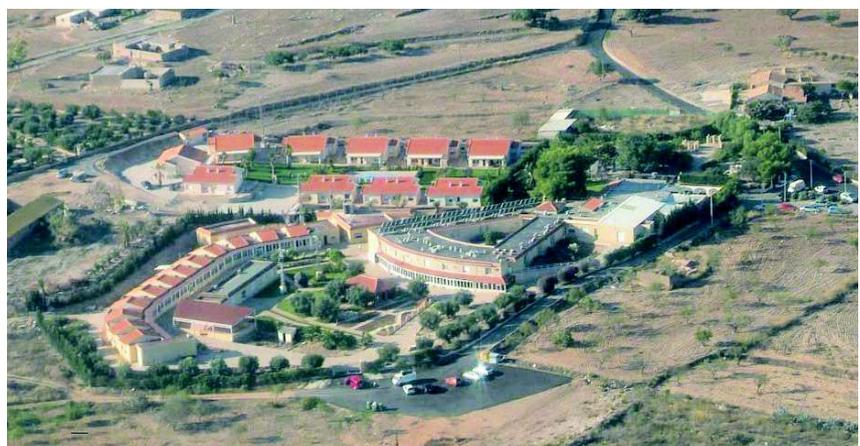


mo vivir en una gran familia. Los 'vecinos' se apoyan los unos a los otros, comparten aficiones, realizan juntos tareas —como limpiar o hacer la comida— y viven momentos especiales como cumpleaños, consiguiendo así que estos tengan una vida activa», explica.

Pioneros

Se puede considerar que la residencia Los Almendros es pionera en el desarrollo del modelo de 'cohousing' en la Región. Conscientes de lo esencial que es para una persona, independientemente de la edad que tenga, conservar su intimidad e individualidad, la residencia cuenta con varios apartamentos en los que los residentes pueden llevar una vi-

da autónoma y, al mismo tiempo, beneficiarse de los servicios, las instalaciones y la atención de los profesionales del centro. Los apartamentos, con unas dimensiones de 50m², están preparados para ser utilizados por una o dos personas. Disponen de zona de estar, cuarto de baño completo, cocina totalmente equipada, teléfono y un gran porche orientado a los jardines, donde se ubica una piscina terapéutica. Los apartamentos han sido solo la punta del iceberg de un proyecto más grande. «Esperamos que las coviviendas de Los Almendros sean pronto una realidad, con el objetivo de prestar el mejor servicio a nuestros residentes», apunta Martínez López.



José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 10 DE OCTUBRE DE 2.013; SOBRE EXTINCION DE CONTRATO DE TRABAJO EN PERIODO DE PRUEBA DE MUJER EMBARAZADA, CUYO PONENTE HA SIDO D. PEDRO GONZALEZ-TRIBIJANO

Formulan voto particular el magistrado D. Andrés Ollero Tassara y D. Fernando Valdés Dal-Ré, al que se adhieren la magistrada D^a Adela Asua Batarrita y los magistrados D. Luis I. Ortega Álvarez y D. Juan Antonio Xiol Ríos

Tribunal Constitucional Pleno, S 10-10-2013, rec. 3773/2011

El TC deniega el amparo a una embarazada despedida durante el período de prueba al considerar que no es lo mismo un despido de un empleo con contrato en firme que el desistimiento empresarial durante el período de prueba. Se trata de figuras jurídicas diferentes pues mientras en aquél la ley exige requisitos de forma, por escrito y con expresión de la causa, cuyo incumplimiento supone la ilicitud de la decisión extintiva, el desistimiento durante el período de prueba no queda sujeto a requisitos formales, pudiendo ser verbal y sin exteriorización de la causa (FJ 5 y 6). **NORMATIVA**

ANTECEDENTES DE HECHO

Los hechos en que se fundamenta la demanda de amparo son, sucintamente expuestos, los siguientes:

a) La demandante de amparo fue contratada como comercial el 24 de junio de 2009 por la empresa Cobra Instalaciones y Servicios, S.A., mediante un contrato de seis meses de duración, prorrogables automáticamente por períodos iguales, pactándose un período de prueba de dos meses. En la fecha del contrato la trabajadora se encontraba embarazada de diez semanas, no constando que la empresa tuviera conocimiento de ello. El 4 de agosto de 2009 la empresa comunicó a la trabajadora la extinción del contrato por no superación del período de prueba. En la misma fecha comunicó idéntica decisión extintiva a otro trabajador contratado también en la misma fecha.

b) Contra la decisión extintiva interpuso demanda la trabajadora, solicitando que se declarara su nulidad, por entender que la empresa había puesto fin a la relación laboral al saber que estaba embarazada. Por Sentencia de 2 de diciembre de 2009 (autos núm. 1298-2009), el Juzgado de lo Social núm. 31 de Madrid desestimó la demanda. La Sentencia consideró que no había quedado probado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora y razonó que el embarazo no era un hecho sobrevenido al contrato, que la empresa acreditó que la trabajadora no había alcanzado los objetivos de ventas previstos en el contrato (motivo por el que se declaró la extinción del contrato por no superación del período de prueba pactado) y que al compañero de la actora, contratado en igual fecha, también se le comunicó el mismo día la extinción de su contrato por no superar el período de prueba, por idénticas razones.



c) Contra dicha Sentencia interpuso la demandante recurso de suplicación, que fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de junio de 2010 (recurso núm. 1357-2010)

d) Frente a la anterior Sentencia, la demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, aduciendo como Sentencia de contraste una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 8 de abril de 2009, en la que en un asunto idéntico y constando que la empresa desconocía el embarazo de la trabajadora, la Sala entendió aplicable la doctrina sentada por la STC 92/2008, de 21 de julio, determinando la existencia de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por discriminación, que actúa sobre toda situación de embarazo y que extiende sus garantías no sólo al despido sino también a la extinción durante el período de prueba.

e) Por Sentencia de 18 de abril de 2011 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina (núm. 2893-2010), al apreciar que la doctrina ajustada a Derecho era la contenida en la Sentencia recurrida y no en la de contraste. En síntesis, la Sentencia considera que el problema planteado debe de ser abordado desde la óptica de la protección frente a la decisión extintiva derivada del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), sin que resulte aplicable al desistimiento empresarial durante el período de prueba (art. 14 LET).

Así pues, la extinción del contrato durante el período de prueba será nula (como cualquier otra decisión extintiva) si se produce con vulneración de los derechos fundamentales, como sucederá si la decisión empresarial es una reacción al embarazo de la trabajadora. Ello sentado, y aplicando la doctrina constitucional en materia de discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero), entiende la Sala que en el presente caso no existían indicios de discriminación, pues no ha quedado acreditado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora y que, aunque se hubiera afirmado la existencia de indicios, resulta

que en la misma fecha de extinción del contrato de la recurrente se extinguió también por el mismo motivo el contrato de otro trabajador, contratado en idénticas condiciones y fechas, dándose en ambos casos la circunstancia de que no se habían alcanzado los objetivos mínimos fijados en el contrato, lo que excluiría el pretendido móvil discriminatorio de la decisión extintiva.

En la demanda de amparo se aduce que las resoluciones judiciales impugnadas han vulnerado el derecho de la recurrente a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Según la demandante, la doctrina sentada por las SSTC 92/2008 y 124/2009 sobre la nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada es extensible a los supuestos de la extinción del contrato durante el período de prueba, por lo que, aunque la empresa no conociera su estado de gestación, la decisión extintiva, mediando embarazo de la trabajadora, debe ser declarada nula ipso iure.

La representación procesal de la sociedad Cobra Instalaciones y Servicios, S.A., presentó su escrito de alegaciones solicitando que el recurso de amparo sea desestimado, por entender que no existe vulneración alguna de los derechos de la recurrente a la igualdad (art. 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). Señala esta parte, con cita de la doctrina sentada por la STC 41/2002, de 25 de febrero, que la extinción del contrato laboral de la recurrente es ajena a cualquier pretendido móvil discriminatorio de la empresa, pues esta desconocía (conforme quedó acreditado en el proceso a quo) el estado de gestación de la trabajadora, quedando acreditado además que la extinción del contrato, al igual que la de otro trabajador varón, contratado en la misma fecha, lo fue por no superar el período de prueba pactado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demandante de amparo imputa a las resoluciones judiciales impugnadas la vulneración de sus derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y a la igualdad y a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), por haber rechazado, mediante una interpretación restrictiva de lo dispuesto en el art. 55.5.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) sobre la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas y sin ponderar la dimensión constitucional del asunto planteado, su preten-

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

sión de que se declarase nula la extinción de su contrato durante el período de prueba, por tratarse de una trabajadora embarazada, aunque no conste que el embarazo fuera conocido por la empresa.

SEGUNDO.- El problema que se plantea en el presente recurso de amparo, y que dota al mismo de la especial trascendencia constitucional que justifica una decisión sobre el fondo, atendiendo a los criterios señalados por el art. 50.1 b) LOTC QSL 1979/3888 es, como se pone de relieve en la demanda y en las alegaciones del Ministerio Fiscal, la determinación del contenido y alcance del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) en el supuesto de trabajadoras embarazadas a las que se resuelve su contrato durante el período de prueba, no constando que el estado de gestación fuese conocido por el empresario, pretendiendo la recurrente que la doctrina sentada por este Tribunal en las SSTC 92/2008 QSJ 2008/130769 y 124/2009 QSJ 2009/101519, en relación con el supuesto de despido de trabajadoras embarazadas en los que no consta que la empresa conociera el estado de gestación, que el art. 55.5.b) LET sanciona con declaración de nulidad, se aplique también al supuesto de la extinción del contrato en el período de prueba.

Dicho de otro modo, la demanda de amparo plantea un problema de alcance claro y preciso: determinar si resulta contraria al derecho a la tutela judicial efectiva, en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo, la interpretación y aplicación de la ley efectuada por los órganos judiciales en el caso considerado, que han rechazado la pretensión de la recurrente de extender la regla sobre la nulidad automática del despido en caso de embarazo establecida por el art. 55.5.b) LET, tras la reforma introducida por la Ley 39/1999 QSL 1995/13475, conforme a la doctrina establecida por la STC 92/2008 QSJ 2008/130769 (que reitera la STC 124/2009 QSJ 2009/101519), al supuesto del desistimiento empresarial durante el período de prueba, considerando las Sentencias impugnadas que para declarar nula la extinción del contrato de una trabajadora embarazada durante el período de prueba es precisa la acreditación del carácter discriminatorio de la decisión extintiva (lo que no se aprecia en el caso, al no constar siquiera que la empresa conociera el estado de gestación de la recurrente). Concorre, pues, el requisito sustantivo o de fondo de la "especial trascendencia constitucional" que impone el art. 50.1 b) LOTC QSL 1979/3888 porque, el enjuiciamiento del presente caso permite a este Tribunal aclarar o precisar [supuesto de la letra b) de la STC 155/2009, de 25 de junio, supuesto b)] la doctrina sentada en las citadas SSTC 92/2008 y 124/2009, sobre la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en relación con el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, en los supuestos de despido de trabajadoras embarazadas en los que el empresario ignorase el estado de gestación de la trabajadora, determinando si el conte-

nido y alcance de esa doctrina puede ser extendido a otros supuestos de extinción contractual distintos del despido y, más concretamente, al supuesto del desistimiento empresarial durante el período de prueba, que es el enjuiciado en el caso que nos ocupa.

SEGUNDO.- Así planteado el objeto del presente recurso de amparo, es preciso comenzar recordando la doctrina sentada en la STC 92/2008 QSJ 2008/130769 (que reiteramos en la STC 124/2009 QSJ 2009/101519), en la que este Tribunal otorgó el amparo a la demandante y reconoció a la misma su derecho a la tutela judicial efectiva, en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo, en un supuesto en el que, habiendo sido despedida la trabajadora demandante estando embarazada, las resoluciones judiciales declararon la improcedencia del despido y no su nulidad, por no haberse acreditado que el empresario conociera el estado de gestación. En efecto, este Tribunal estimó que la falta de conocimiento del embarazo por la empresa impide apreciar la existencia de indicios de discriminación, lo que excluye la calificación de nulidad radical del despido por vulneración del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo (STC 92/2008, FJ 4). Pero a continuación la STC 92/2008 entendió que el precepto legal aplicado -el art. 55.5.b) LET, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre QSL 1995/13475- establecía una garantía absoluta y objetiva de nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas (salvo que se acreditara la procedencia del despido), no vinculada al conocimiento por el empresario del embarazo, y enjuiciaba desde la perspectiva constitucional el sentido y finalidad de dicha garantía para concluir que la interpretación del precepto efectuada por los órganos judiciales en el caso analizado (que exigía en todo caso el conocimiento por el empresario de la situación de embarazo para declarar nulo el despido) resultaba injustificadamente restrictiva y ajena a las reglas hermenéuticas, vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), desde la perspectiva de las exigencias de razonabilidad y motivación reforzadas que imponía la afectación del derecho fundamental sustantivo del art. 14 CE.

Es aplicable, por tanto, el canon de razonabilidad y motivación reforzada del derecho a la tutela judicial efectiva, por estar en juego también el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo. Sentado lo anterior, debe asimismo tenerse en cuenta que, por lo que se refiere a la interpretación del art. 55.5 b) LET, en la redacción dada por la Ley 39/1999, declaramos en las citadas SSTC 92/2008 QSJ 2008/130769 y 124/2009 QSJ 2009/101519 que "nada en el art. 55.5 b) LET permite apreciar que el legislador haya establecido como exigencia para la declaración de nulidad de los despidos no procedentes efectuados durante el período de embarazo de una trabajadora la acreditación del previo conocimiento del embarazo por el empresario que despide y, menos aún, el requisito de la pre-

via notificación por la trabajadora al empresario de dicho estado. Antes al contrario, todos los criterios de interpretación gramatical, lógica y teleológica aplicables (art. 3.1 del Código civil QSL 1889/1) además del criterio último y superior, que es el de interpretación conforme a la Constitución QSL 1978/3879, conducen a considerar que ... la nulidad del despido tiene en el art. 55.5 b) LET un carácter automático, vinculado exclusivamente a la acreditación del embarazo de la trabajadora y a la no consideración del despido como procedente por motivos no relacionados con el mismo" (STC 92/2008, FJ 6, y STC 124/2009, FJ 3). Y, profundizando en esta línea argumental, señalamos que la Ley 39/1999 QSL 1995/13475 añadió "al supuesto de nulidad ya contemplado en el art. 55.5 LET para el caso de despidos discriminatorios o con vulneración de derechos fundamentales, un nuevo supuesto que, en lo que aquí interesa, declara también la nulidad ("será también nulo" dice la Ley) del despido de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo. Y lo hace sin contemplar requisito específico alguno ni de comunicación previa del embarazo al empresario (a diferencia de lo que contempla la Directiva comunitaria [92/85]), ni de conocimiento previo por parte de éste, por cualquier otra vía, del hecho del embarazo. [...]

Se configura así por el legislador un mecanismo de garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas, reforzamiento que posee, además, una clara relevancia constitucional" (STC 92/2008, FJ 8 QSJ 2008/130769, y STC 124/2009, FJ 3 QSJ 2009/101519). Ahora bien, sentido lo anterior concluimos que "la garantía frente al despido del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas no exige, necesariamente, un sistema de tutela objetiva como el previsto por el legislador en la Ley 39/1999 QSL 1995/13475. Serán posibles, desde esta perspectiva, otros sistemas de protección igualmente respetuosos con el art. 14 CE como, en particular, el que estaba en vigor en el momento de la reforma legal. Sin embargo, una vez que el legislador ha optado por un desarrollo concreto del art. 14 CE, que incrementa las garantías precedentes conectándolas con una tutela también reforzada de otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos, no puede el órgano judicial efectuar una interpretación restrictiva y ajena a las reglas hermenéuticas en vigor que prive al precepto legal de aquellas garantías establecidas por el legislador y con las que la trabajadora podía razonablemente entenderse amparada en su determinación personal pues con ello se estaría impidiendo la efectividad del derecho fundamental de acuerdo con su contenido previamente definido (STC 229/2002, de 9 de diciembre, FJ 4 QSJ 2002/55510)" (STC 92/2008, FJ 9 QSJ 2008/130769, y STC 124/2009, FJ 3 QSJ 2009/101519). TERCERO.- Pues bien, siendo éste el

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

sentido de la doctrina de las SSTC 92/2008 y 124/2009, debemos descartar que -en contra de lo que sostiene el demandante de amparo- esta doctrina haya sido desatendida u obviada por las Sentencias impugnadas en amparo, y en particular por la dictada en casación para la unificación de doctrina por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo QSJ 2011/131421, toda vez que las Sentencias impugnadas han resuelto un caso que, desde la perspectiva mencionada del canon reforzado del derecho a la tutela judicial efectiva que impone la afectación del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, es sustancialmente diferente al considerado en las SSTC 92/2008 QSJ 2008/130769 y 124/2009 QSJ 2009/101519. Como se ha visto, la doctrina sentada por este Tribunal en las SSTC 92/2008 y 124/2009 reprochaba a los órganos judiciales concernidos la interpretación restrictiva de un precepto legal, el art. 55.5.b) LET, en la redacción dada por la Ley 39/1999, que añadió al supuesto de nulidad ya contemplado en la redacción precedente del art. 55.5 LET para el caso de despidos discriminatorios o con vulneración de derechos fundamentales (entre ellos el "motivado" por el embarazo de la trabajadora) un nuevo supuesto de nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas, que opera automáticamente (salvo que se demuestre la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo), a pesar de que la empresa ignore el estado de gestación de la trabajadora.

Ahora bien, en el caso que ahora nos ocupa los órganos judiciales han razonado que lo dispuesto en el art. 55.5.b) LET no es aplicable al supuesto enjuiciado, que no se refiere a un despido, sino a una extinción del contrato laboral durante el período de prueba. Particularmente, la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo QSJ 2011/131421 considera que el problema planteado debe de ser abordado desde la óptica de la protección frente a la decisión extintiva derivada del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), sin que resulte aplicable al desistimiento empresarial durante el período de prueba la regla sobre la nulidad objetiva del despido en caso de embarazo establecida por el art. 55.5.b) LET, dada la distinta naturaleza jurídica de las instituciones del despido y de la extinción del contrato en el período de prueba.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo razona en la Sentencia que esa protección reforzada prevista en el art. 55.5.b) LET para el despido no puede ser extendida por analogía al supuesto enjuiciado del desistimiento empresarial durante el período de prueba, institución cuyas diferencias con el despido resultan sustanciales, conforme a la jurisprudencia de la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo que cita la Sentencia.

Así, se señala que mientras que en el despido (tanto disciplinario como por causas objetivas) la ley exige requisitos de forma (por escrito y con expresión de la causa), cuyo incumplimiento acarrea la ilicitud de la decisión extintiva, en cambio

el desistimiento empresarial durante el período de prueba no queda sujeto a requisitos formales (pudiendo incluso ser verbal y sin exteriorización de la causa), pudiendo afirmarse que el período de prueba supone una clara atenuación del principio de prohibición de la libre extinción del contrato, si bien, como es obvio, esa facultad de desistimiento empresarial en el período de prueba (art. 14 LET) no es omnimoda para el empresario, pues en ningún caso podrá dar lugar a que se produzcan "resultados inconstitucionales" (SSTC 94/1984, de 16 de octubre, FJ 3 QSJ 1984/94 y 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 4 QSJ 1988/482). De ello se infiere por el Tribunal Supremo que, más allá del supuesto de la decisión extintiva con vulneración de derechos fundamentales, que acarrea la declaración de nulidad tanto si se trata de despido como de desistimiento empresarial en período de prueba, aplicándose en este caso las reglas de distribución de la carga probatoria en los mismos términos previstos para el despido nulo (STC 17/2007, de 12 de febrero, FJ 3 QSJ 2007/8038), no cabe extender por analogía la protección dispensada para el despido en el art. 55.5.b) LET, tal como ha sido interpretada por las SSTC 92/2008 QSJ 2008/130769 y 124/2009 QSJ 2009/101519, a la resolución contractual en período de prueba, pues las diferencias sustanciales entre una y otra institución jurídica evidencian que el legislador se ha decantado conscientemente por limitar esa tutela reforzada del art. 55.5.b) LET al caso del despido de la trabajadora embarazada, excluyendo su aplicación al supuesto de desistimiento empresarial durante el período de prueba.

La Ley 39/1999 QSL 1995/13475 añadió al supuesto ya contemplado de los despidos nulos por discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales un nuevo supuesto de nulidad objetiva del despido por embarazo de la trabajadora, en los términos expuestos, sin que la posterior Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres QSL 2007/12678, que amplía la protección de la mujer embarazada, considerara oportuno extender esa regulación a supuestos distintos de la extinción del contrato de trabajo por despido. En definitiva, la extinción del contrato durante el período de prueba será nula (como cualquier otra decisión extintiva) si se produce con vulneración de derechos fundamentales, como sucederá si la decisión empresarial es una reacción al embarazo de la trabajadora (STC 17/2007, de 12 de febrero QSJ 2007/8038). Ello sentado, y aplicando la doctrina constitucional en materia de discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero QSJ 2003/704), entiende el Tribunal que en el presente caso no existían indicios de discriminación, pues no ha quedado acreditado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora y que, aunque se hubiera afirmado la existencia de indicios, resulta que en la misma fecha de extinción del contrato de la recurrente se extinguió también por el mismo motivo el contrato de otro trabajador, contratado en

idénticas condiciones y fechas, dándose en ambos casos la circunstancia de que no se habían alcanzado los objetivos mínimos fijados en el contrato, lo que excluiría el pretendido móvil discriminatorio de la decisión extintiva.

CUARTO.- En suma, el análisis de la cuestión planteada que se contiene en la Sentencia impugnada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo QSJ 2011/131421 expresa una argumentación axiológica no solo motivada y fundada en Derecho, sino plenamente coherente y respetuosa con el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, por lo que resulta completamente ajena a los reproches que determinaron el otorgamiento del amparo en las citadas SSTC 92/2008 QSJ 2008/130769 y 124/2009 QSJ 2009/101519. Del mismo modo en que en las SSTC 92/2008, FJ 9, y 124/2009, FJ 3, advertimos que "la garantía frente al despido del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas no exige, necesariamente, un sistema de tutela objetiva como el previsto por el legislador en la Ley 39/1999 QSL 1995/13475", de suerte que "serán posibles, desde esta perspectiva, otros sistemas de protección igualmente respetuosos con el art. 14 CE como, en particular, el que estaba en vigor en el momento de la reforma legal" (que presupone el conocimiento por la empresa del estado de gestación y determina la inversión de la carga de la prueba a partir de los indicios de discriminación aportados por la trabajadora), no cabe formular reproche alguno desde la perspectiva del canon reforzado de motivación a una interpretación judicial que sostiene que el sistema de tutela objetiva previsto por la Ley 39/1999 para el despido de la trabajadora embarazada no resulta aplicable a las extinciones del contrato en el período de prueba, pues entre ambas instituciones existen suficientes diferencias sustantivas como para justificar un tratamiento diferenciado, reforzado en el caso del despido, en cuanto decisión necesariamente causal y motivada y cuya trascendencia para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas resulta indudablemente mayor. Esta interpretación, en efecto, no resulta constitucionalmente reprochable, dado que no priva de las necesarias garantías antidiscriminatorias a las extinciones del contrato de trabajo durante el período de prueba, que, pese a no exigir siquiera causa ni motivación de ningún tipo -pudiendo responder, por su propia naturaleza, a la pura voluntad empresarial- no pueden, claro está, vulnerar derechos fundamentales, como tiene establecido nuestra doctrina, antes citada (SSTC 94/1984, FJ 3 QSJ 1984/94 y 166/1988, FJ 4 QSJ 1988/482), y se recuerda precisamente en la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo QSJ 2011/131421. Otro tanto hemos afirmado respecto de otras decisiones no causales, como la no renovación de contrato de trabajo temporal (STC 173/1994, de 7 de junio).

QUINTO.- En el presente caso acontece que la demandante de amparo, como

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

bien se razona en las Sentencias impugnadas QSJ 2011/131421, no aportó indicios racionales de discriminación por motivo de embarazo, toda vez que ni siquiera resultó acreditado que la empresa tuviera conocimiento del estado de gestación, lo que excluía que la empresa viniese obligada a rebatir unos inexistentes indicios de discriminación por razón de sexo, sin perjuicio de que, en cualquier caso, lo que sí se acreditó en el proceso es que el mismo día en que se produjo la extinción de la relación laboral de la recurrente por no superar el período de prueba, al no alcanzar los objetivos de ventas previstos en el contrato, se extinguió por el mismo motivo el contrato de otro trabajador varón contratado en la misma fecha que la recurrente, lo que vendría a demostrar que la decisión extintiva fue completamente ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales, al no tener por causa el estado de embarazo de la trabajadora demandante, que la empresa desconocía.

SEXTO.- Como conclusión de lo expuesto cabe señalar, en primer lugar, que las Sentencias recurridas QSJ 2011/131421 no han vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo y, más en concreto, que la respuesta dada a la cuestión planteada en el presente caso por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que puso fin a la vía judicial resulta plenamente respetuosa con la doctrina constitucional en la materia y específicamente con las propias SSTC 92/2008 QSJ 2008/130769 y 124/2009 QSJ 2009/101519 en las que la demandante apoya su queja; y, en segundo lugar, que las Sentencias impugnadas han efectuado en el presente caso una interpretación del derecho a la no discriminación por razón de sexo, atendidas las circunstancias concurrentes, que resulta plenamente acorde con las exigencias de nuestra doctrina al respecto sobre la verificación de la aportación de indicios de discriminación suficientes y, en su caso, la refutación de tal panorama indiciario por la empresa. Todo ello determina la denegación del amparo.

FALLO

Denegar el amparo solicitado por D^a Nuria. Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado".

VOTO PARTICULAR

Que formula el Magistrado D. Andrés Ollero Tassara, respecto a la Sentencia de fecha 10 de octubre de 2013 dictada por el Pleno en el recurso de amparo.

El motivo de mi voto es la preocupación, que he tenido presente durante la deliberación de la Sentencia, de que su Fallo se pudiera en el futuro malinterpretar como si neutralizara resoluciones anteriores de este Tribunal, que considero particularmente acertadas. Me refiero a las Sentencias 166/1988, de 26 de septiembre QSJ 1988/482, y 173/1994, de 7 de junio. En ambas se consideró que se había producido vulneración de los derechos de las trabajadoras afectadas, al no exigirse por el juez al empresario que aportara un motivo distinto de la situación de embarazo para la resolución del

contrato (en periodo de prueba, en el primer caso, y temporal con posible prórroga, en el segundo). Considero que el contraste con dicha doctrina -expresada de modo particular en la primera de dichas resoluciones, en la que quedó fuera de discusión el conocimiento del embarazo por la empresa- suscita una saludable reflexión sobre muchos de los aspectos abordados en esta ocasión: existencia o no de conocimiento por la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora; indicios a aportar por esta para que su estado se presuma conocido, obligando a la empresa a dejar constancia suficiente de su desconocimiento; características de la motivación capaz de justificar la resolución del contrato...

SEGUNDO.- El conocimiento por la empresa de la situación de embarazo resulta sin duda particularmente relevante, así como la notable dificultad de la trabajadora para probar que ha tenido lugar. Este problema ha encontrado una doble respuesta. La Directiva europea 92/85/CEE QSL 1992/16806 establece que debe ser la trabajadora la que comunique a la empresa su situación, para que tenga de ella conocimiento y poder derivar en su caso la oportuna denuncia de trato discriminatorio. El legislador español, por el contrario, ha optado por establecer una tutela objetiva de efecto automático, que hace superflua toda constatación de la existencia de una subjetiva discriminación de la trabajadora afectada. Los Antecedentes de la presente Sentencia dejan claro que la trabajadora interpone su primera demanda "por entender que la empresa había puesto fin a la relación laboral al saber que estaba embarazada". Con posterioridad, el acceso a la casación para unificación de doctrina le lleva a plantear de modo menos acertado una interpretación extensiva de la nulidad objetiva contemplada por el artículo 55.5 b) de la Ley 39/1999 que reforma el Estatuto de los Trabajadores, con obligada marginación de la discriminación antes denunciada. Me preocupa que haya sido solo esta última argumentación la que, de modo a mi juicio excesivo, centrara la atención en los Fundamentos de la Sentencia.

A la hora de descartar una posible vulneración se irá afirmando, en las sucesivas instancias, que "no consta probado que la empresa tuviera conocimiento de este hecho", sin alusión a quién debería haberlo probado; que la resolución del contrato se produce "no constando que la empresa tuviera conocimiento de ello", y que "no había quedado probado que la empresa conociera el embarazo", "al no constar que la empresa conociera el estado de gestación de la trabajadora"; se afirma igualmente que la empresa "desconocía (conforme quedó acreditado en el proceso a quo) el estado de gestación de la trabajadora". También el Fiscal considera que estamos "ante un supuesto en el que no había conocimiento por parte del empleador del estado de gravidez de la trabajadora", añadiendo un aspecto nada irrelevante: "el parámetro para juzgar la hipotética lesión del derecho fundamental habría de ser el genérico del ofrecimiento por la trabajadora de in-

dicios de una actuación discriminatoria y la consiguiente inversión de la carga de la prueba", lo que lleva a interrogarse sobre qué tipo de indicios habría de aportar y si no habría que considerar indicio suficiente su no cuestionada situación de embarazo. Sobre todo, al afirmarse en el FJ 5 "la ausencia de indicios de tal discriminación, entre otras razones, aunque no sólo, por la falta de acreditación del conocimiento empresarial del embarazo", reiterando lo ya apuntado en el FJ 4: "en el presente caso no existían indicios de discriminación, pues no ha quedado acreditado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora".

Todo ello puede suscitar la duda de si este extremo fue analizado con suficiente profundidad, como para poder afirmar en el FJ 6 que la trabajadora "como bien se razona en las Sentencias impugnadas, no aportó indicios racionales de discriminación por motivo de embarazo, toda vez que ni siquiera resultó acreditado que la empresa tuviera conocimiento del estado de gestación, lo que excluía que la empresa viniese obligada a rebatir unos inexistentes indicios de discriminación por razón de sexo". Ya se había anticipado en el FJ 5 que, en consecuencia, no se ha privado a la trabajadora "de las necesarias garantías antidiscriminatorias a las extinciones del contrato de trabajo durante el periodo de prueba". Invita a la duda también que en un pasaje de la Sentencia 41/2002, de 25 de febrero QSJ 2002/5738, citada por la empresa en apoyo de su postura, se afirme que "las alegaciones de la demandante no resultan convincentes en cuanto a la existencia de indicios de discriminación", lo que parece hacer gravar no sobre la empresa sino sobre ella de modo excesivo una carga probatoria. No en vano en la primera instancia se afirmó, sin precisar su alcance, que "la actora debe acreditar un indicio que genere una razonable sospecha".

TERCERO.- Aleja también a esta Sentencia de las inicialmente aludidas el hecho de que la empresa haya aportado una doble explicación para justificar su desistimiento de continuar la situación contractual. La primera puede considerarse plausible, al no haberse logrado los objetivos inicialmente propuestos a la trabajadora, si bien su cómputo se realiza teniendo en cuenta únicamente lo conseguido en el primero de los dos meses del periodo de prueba. No resulta tan convincente ante la necesidad de descartar la existencia de discriminación, en situaciones tan proclives a generarla el hecho de que se haya producido similar desistimiento de la empresa respecto a un trabajador varón. No solo porque ahora sí, sin duda alguna este no estaba embarazado, sino porque de asumirse acriticamente tal justificación, bastaría para desistir de la relación laboral con una trabajadora embarazada hacerla acompañar de un trabajador varón en similar periodo de prueba. Partiendo de estas reflexiones, me he inclinado a emitir este Voto particular explicitando mis reservas, que no me han impedido suscribir la Sentencia, pues su resultado no me parece falto de fundamento.

Jurisprudencia

SOCIAL

Tribunal Constitucional Sala 1ª, S 7-10-2013, rec. 2907/2011

Fiscalización empresarial del correo electrónico corporativo.

Transgresión de la buena fe contractual. El TC avala que las empresas puedan vigilar el correo electrónico corporativo de sus trabajadores. No existe vulneración de la intimidad ni del derecho al secreto de las comunicaciones del empleado por cuanto se trata de un correo corporativo, para el cual tanto el Estatuto de los Trabajadores como el propio convenio sectorial, admiten dicho control, con el fin de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, S 8-4-2013, nº 77/2013,

Pensión de viudedad. Transexualidad. Derecho a la igualdad ante la ley. El TC reconoce el derecho de una transexual a cobrar la pensión de viudedad tras el fallecimiento de su pareja de hecho, que se produjo antes de que la legislación española reconociera este derecho. Considera que la exigencia de que existan hijos en común para acceder a la pensión de viudedad en casos previos a la norma constituye una directa vulneración del principio de igualdad ante la ley, pues la diferencia de trato que se establece entre parejas de hecho, en razón a que hubieran tenido o no hijos en común, no sólo no obedece a ninguna razón objetivamente justificada, relacionada con la propia esencia, fundamento o finalidad de la pensión de viudedad especial regulada en la referida disposición, sino que conduce además a un resultado desproporcionado.

Tribunal Constitucional Sala 1ª, S 11-2-2013, nº 29/2013

Imágenes captadas con videocámaras para supervisión laboral. Necesidad de información previa al trabajador. El TC anula las sanciones impuestas al recurrente, subdirector sancionado por institución universitaria tras controlarle con cámaras de video vigilancia para saber si cumplía con su jornada laboral. La Sala considera lesionado su derecho a la protección de datos. Afirma que la actuación de la Universidad no puede justificarse por el hecho de que hubiera distintivos para advertir de la instalación de cámaras sino que era necesario que se informase a los trabajadores de forma previa, precisa y clara de las grabaciones y de su objetivo.

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 3-10-2013, rec. 1678/2012

Salario regulador a efectos de la indemnización por despido improcedente. Cheques restaurante. El TS desestima el rcud de la empresa y confirma la naturaleza salarial de los cheques-restaurante entregados al trabajador a efectos de su inclusión en el salario regulador del despido. Las sentencias comparadas no son contradictorias, ya que aplican la misma doctrina que establece que el cheque comida tiene carácter indemnizatorio cuando compensa por los gastos que tiene el trabajador al verse obligado a realizar la comida fuera de su domicilio los días de trabajo, mientras que tiene naturaleza salarial cuando se abone con independencia del trabajo realizado y de sus



circunstancias (FJ 1).

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 18-9-2013, rec. 2883/2012

Prestaciones de desempleo. Incompatibilidad con salarios de tramitación. El TS estima el rec. del beneficiario y declara su derecho a las prestaciones. No se puede considerar indebidas las prestaciones de desempleo si no se ha producido el doble y coincidente abono, al no ser los salarios de tramitación abonados, ni por la empresa, ni por el FOGASA, (FJ 2).

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 17-9-2013, rec. 2398/2012

Despido. Extranjero sin permiso de trabajo. El TS estima el rec. del trabajador y le reconoce el derecho a la indemnización por despido improcedente y salarios de tramitación. Si bien el contrato de trabajo del extranjero, sin la preceptiva autorización, está afectado de la sanción de nulidad, dicha carencia no lo invalida respecto a los derechos del trabajador afectado.

FISCAL

Tribunal Supremo Sala 3ª, sec. 2ª, S 19-9-2013, rec. 77/2011

Tributos. Derivación de responsabilidad. Interrupción de la prescripción.

IVA. EL TS desestima el recurso interpuesto contra las liquidaciones giradas por IVA. La nulidad de declaración de responsabilidad solidaria es de mera anulabilidad, ya que el acto se anuló por no ser procedente esa declaración ya que lo correcto hubiera sido declarar la responsabilidad subsidiaria. Se trata, por tanto, de una mera infracción del ordenamiento jurídico, con posibilidad de retroacción de

actuaciones, para que en otro procedimiento se acuerde esa responsabilidad subsidiaria, previa declaración de fallido del deudor principal, como así efectivamente se hizo. Como consecuencia de ello, tanto el acto declarado anulable como las posteriores reclamaciones tienen efecto interruptivo de la prescripción. Voto particular del Excmo. Sr. Magistrado Don Manuel Vicente Garzón Herrero.

TSJ Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 5ª, S 26-9-2013, nº 833/2013, rec. 411/2011

Responsabilidad de Administradores Sociales. Impuesto sobre el valor Añadido.

El Tribunal estima el recurso interpuesto dejando sin efecto la derivación subsidiaria del administrador de la sociedad por deudas y sanciones en concepto de IVA, dado que en el caso de autos no se motiva la negligencia del recurrente en su condición de administrador de la sociedad cuando ésta cesa de hecho en su actividad empresarial para proceder al cumplimiento de las obligaciones pendientes y en su caso disolver y liquidar la sociedad, pues la Administración en el acto administrativo originariamente recurrido expone razones genéricas sin individualizar su conducta y sin justificar la responsabilidad en la culpa in vigilando que le atribuye. Correcta notificación de la liquidación, de la sanción y de las providencias de apremio a la sociedad deudora principal y sin que se ha producido la caducidad del procedimiento sancionador.

TSJ Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 5ª, S 17-9-2013, nº 798/2013, rec. 408/2011

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Índice corrector para empresas de reducida dimensión.

El Tribunal estima parcialmente el recurso interpuesto contra la resolución que desestimó las reclamaciones deducidas contra liquidación y contra acuerdo sancionador relativos al IRPF, anulando y dejando sin efecto la resolución recurrida así como la liquidación y sanción de las que trae causa. La normativa de aplicación excluye la aplicación del índice corrector cuando se supera el número de dos trabajadores, y dado que en este caso la media ponderada de personal asalariado es inferior a dos, es correcto aplicar el índice corrector para empresas de pequeña dimensión, por lo que debe anularse en este particular la liquidación impugnada, sin perjuicio de que la administración tributaria pueda practicar nueva liquidación excluyendo la aplicación del índice corrector por inicio de nuevas actividades.

TSJ Región de Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 6-9-2013, nº 678/2013, rec. 514/2009

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Comprobación de valores.

El Tribunal estima el recurso interpuesto contra la liquidación y comprobación de valores practicada. Si bien no existe indefensión procedimental al haberse dado la

oportunidad de proponer o reservarse la prueba pericial contradictoria para rebatir y desvirtuar la comprobación de valores efectuada, la misma debe anularse por falta de la debida motivación, pues el informe elaborado carece de la suficiente individualización ya que utiliza criterios excesivamente genéricos que no se aplican de forma individualizada a los bienes urbanos valorados, ni consta que haya visitado el edificio en cuestión, ni las circunstancias particulares de esos bienes valorados.

TSJ Castilla-León (Valladolid) Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 3ª, S 29-7-2013, nº 1432/2013, rec. 889/2010

IRPF. Prestación por jubilación. Reducción de la base imponible.

El TSJ declara el derecho de la parte actora a que se proceda a rectificar las declaraciones del IRPF, ejercicios 2004 a 2007, y reducir la base imponible en la cantidad que resulte de integrar en dicha base el 75% de las cantidades percibidas en concepto de pensión de lo que originalmente era Endesa Previsión Social, transformado posteriormente en plan de pensiones. La aplicación de la reducción del 25% prevista en la Disposición Transitoria Tercera Ley 40/1998, resulta aplicable a la prestación por jubilación percibida por la recurrente como beneficiaria del Fondo Endesa Previsión Social (FJ 4).

TSJ Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 5ª, S 25-7-2013, nº 737/2013, rec. 360/2011

IRPF. Incremento patrimonial por expropiación.

El TSJ confirma la liquidación del IRPF girada por la ganancia patrimonial obtenida como consecuencia de la expropiación de la finca, pues la liquidación no está prescrita ya que no han transcurrido cuatro años desde la ocupación de la finca ya la fijación y pago del justiprecio (FJ 6), y se confirma la sanción impuesta al considerar que queda acreditada la conducta culpable del recurrente, aunque se anula la agravante de ocultación aplicada ya que la ocultación es inherente al tipo aplicado de falta de ingreso en periodo reglamentario (FJ 8).



REUNIÓN CON LA DELEGADA DE HACIENDA EN CARTAGENA

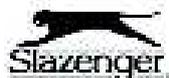
El motivo de la reunión era entre otros aclarar la nueva regulación de las CITAS PREVIAS, para que éstas ocasionen los menores perjuicios a los Graduados Sociales, así como el Otorgamiento de la representación de nuestros clientes y los problemas que ello nos genera. Fruto de ello se vio el error en el contacto telefónico que nos habían facilitado y que ya ha sido subsanado. Además se vieron fórmulas de colaboración con la AEAT y de ésta con los Graduados Sociales. Y la organización de jornadas divulgativas sobre novedades Tributarias, como la celebrada el pasado día 21-11-13.



berbois

REGALOS PUBLICITARIOS

www.berbois.com



BALMAIN
PARIS



BB
BALENCIAGA
PARIS

C/ Budapest, 131 - Polígono Industrial Cabezo Beaza - 30353 CARTAGENA
Tfnos. 968 08 44 00 - 968 08 44 01 - Fax 968 08 44 02

ENTREGA DE LA REVISTA ADEBATE

Aprovechamos el marco de la conferencia celebrada el pasado 25 de junio para entregar a los asistentes la nueva revista Adebate.

La publicación número 23 de la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena recoge las inquietudes de los graduados cartageneros al amparo de los cambios legislativos que permiten su adaptación a las nuevas necesidades sociales.



AG software

programas profesionales para despachos

Área Fiscal y Mercantil

- Declaraciones periódicas**
111, 115, 123, 130, 131, 303, 310, 311, 340, 349
- Declaraciones informativas**
180, 184, 190, 193, 347, 390
- NoRes**
210, 216, 296
- Cuentas Anuales**
Pymes, Abreviadas y Normales
- Sociedades**
200, 202
- OperVin** NUEVO
Operaciones Vinculadas
- AplaLiq** NUEVO
Gestión Aplazamientos de Impuestos
- Actas**
- RentAG**
Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Área de Gestión

- ContAG**
Gestión Contable
- FrAG**
Gestión Comercial-Facturación
- ExpAG**
Gestión Despachos Profesionales
- RedAG**
Libros Registros de Ingresos y Gastos
- LabAG**
Gestión de Nóminas y Seguros Sociales

ProdAG

Protección de Datos

GRAN PARTICIPACIÓN EN LAS CONFERENCIAS

Durante el último semestre, las jornadas y conferencias organizadas han contado con la asistencia de numerosos Graduados Sociales. Esto nos anima a seguir trabajando por los Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena.





ESTE AÑO, COMO EL TURRÓN VUELVEN LOS RECORTES... EN JUSTICIA



RECORTES EN EDUCACION...



RECORTES AUTONOMICOS...



... RECORTES SANITARIOS...



Cada día
Más



12 años
contigo

- Conferencias
- Seminarios
- Jornadas
- Cursos de formación
- Biblioteca para consultas
- Programa de radio
- "Antena Laboral"
- Revista "Adebate"
- Asesoramiento
- ...



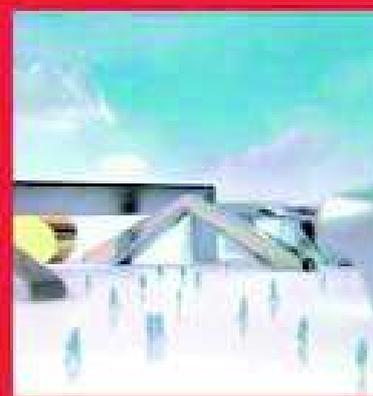
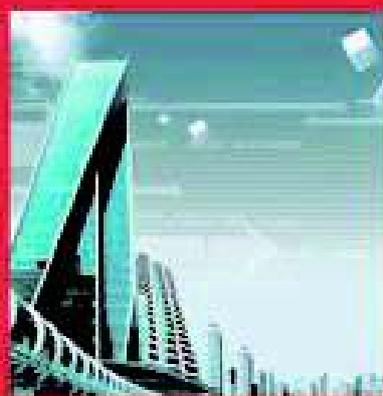
Asociación de Graduados Sociales
de la Comarca de Cartagena

Plaza Juan XXIII, Edificio G y C, Oficina 406. Cartagena
Telf. y Fax: 968 527 879 E-mail: info@graduadosocialcartagena.es

NUEVOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

- GESTIONAMOS SU CONTRATO DE FORMACIÓN.
ENVIÉNOS POR FAX, E-MAIL O TELÉFONO LOS DATOS BÁSICOS DE SU CONTRATO Y TENDRÁ TODOS LOS ANEXOS
- INFORMACIÓN MENSUAL DE LAS BONIFICACIONES Y LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN FORMALIZADOS CON NUESTRO CENTRO
- CONTRATO 100% BONIFICADO EN LOS SEGUROS SOCIALES PARA LA EMPRESA

NUEVO CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA



Avd. del Sur, 12 Local 6
Urb. Parque Luz Edif. Mercurio
18014 Granada
Tlf: 958 20 40 26 – Fax: 958 80 00 19
centro@estudioempresariales.com
www.estudioempresariales.com

Delegación Zona Murcia
C/Trafalgar 7
30205 Cartagena (Murcia)
Tlf. Y Fax: 958 51 26 85 -
Móvil: 649 93 67 21
javien@estudioempresariales.com

