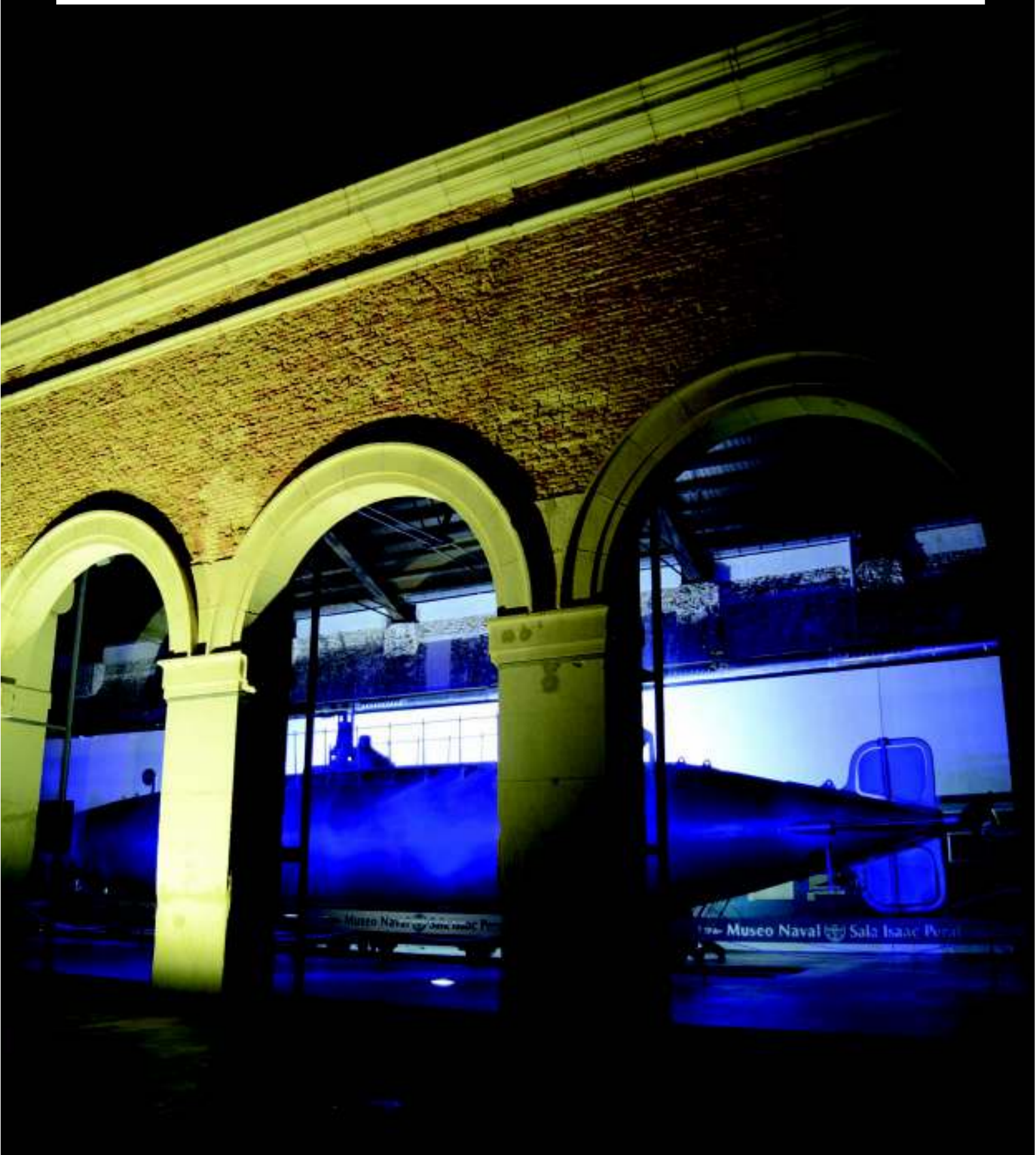

Junio 2014 - Nº 25

boletín informativo

adebate

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



Grupo
Albatros



Contratos para la Formación

Formación Continua para Trabajadores

**LA FORMACIÓN QUE HACE CRECER
A PERSONAS Y ORGANIZACIONES**



**Teléfono Gratuito
900 123 111**



**Consultas por e-mail
formacion@grupoalbatros.org**



Grupo
Albatros



**Fax Gratuito
900 123 112**



**Página Web
www.grupoalbatros.org**

Su Centro de Formación

Coordinador

José Moreno Hernández
Antonio Mateo Noguera

Colaboradores

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

Directorio empresas

Cajamurcia
Berbois
Ferré i Associats
Visecar
Centro de Estudios Empresariales
ISEN
Grupo Albatros
Estudios Técnicos

Fotografía Portada

CIM
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



POR FIN ESTÁ EN DONDE SE MERECE

No podemos más que mostrar nuestra satisfacción porque por fin el submarino inventado por nuestro Ilustre Cartagenero Isaac Peral, está en el sitio que se merece resguardado de vientos y lluvias y demás agresiones de la naturaleza, evitando que siguiera deteriorándose como estaba sucediendo hasta la fecha.

Eran muchos los que pedían actuaciones en este sentido, incluidos sus biógrafos y su propio sobrino nieto, lo cuales lamentaban además en su biografía como este gran INGENIERO, sufrió el acoso y el desprestigio de determinadas autoridades de su época, que obstaculizaron su proyecto con todo tipo de trabas y denunciando como en su momento no contó con los apoyos institucionales que hubiera necesitado, él y su proyecto. Por eso la prensa de la época lamentó que el submarino no hubiera estado operativo, cuando sufrimos el ataque en 1.898 de la armada americana y con ello la pérdida de Cuba como colonia española, y por eso nuestro ilustre inventor tuvo que emigrar a Alemania en donde si le reconocieron sus méritos hasta su muerte.

Salvando las distancias, hoy nos encontramos con que nuestros ingenieros lamentablemente también tienen que emigrar a Alemania, para encontrar trabajo y para que se les reconozcan sus méritos, porque en España muchos de ellos, o no encuentran trabajo o si lo encuentran les ofrecen retribuciones ridículas para sus méritos profesionales, que en algunos casos, y esto es verídico, no superan los 450 €. Lamentable.

Y salvando las distancias por supuesto, nosotros seguimos esperando que por fin se nos coloque en el sitio que nos merecemos, con el reconocimiento que hace demasiado tiempo ya venimos demandando y no sigamos sufriendo los obstáculos y la falta de decisión de la Institución que de una vez por todas debiera aprobar la Ley que tanto tiempo venimos demandando.

sumario

Presentación.	3
Jornadas y Conferencias.	4
Entrevista a M ^a Dolores Ortega García	5
Faustino Cavas: 'El nuevo contrato indefinido con tarifa plana'.	9
Carlos Contreras: 'Criterios recientes de la Sala IV del Tribunal Supremo'	15
Pedro Saura: 'Los profesionales que dignifican la profesión'.	21
MC Mutual: 'Apoyo a los emprendedores'	22
Sentencia con nota especial: 'Reforma laboral. Tramitación de urgencia. Indemnización por despido improcedente. Salarios de tramitación. El TC declara la legalidad de la reforma laboral'.	
De José Moreno	25
Jurisprudencia con José Moreno	33
Sociedad	35
Cómic	38

5 DE FEBRERO DE 2014

APERTURA DEL ACTO: D^a. M^a Belén Ruiz Martínez (Directora de UMIVALE de Cartagena)

CONFERENCIA: "CONTENIDO SOCIAL DE LAS NORMAS DE CIERRE DE 2013 Y APERTURA DE 2014"

I.- Real-Decreto Ley 16/2013, sobre contratación estable y empleabilidad:

-Modalidades de contratación: contrato de trabajo a tiempo parcial, contrato para la formación, contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

-Período de prueba

-Jornada de trabajo: distribución irregular; reducción por cuidado de hijos.

-Empresas de Trabajo Temporal

-Despido colectivo de mayores de 50 años.

-Cotización: trabajo a tiempo parcial; base de cotización; autónomos.

-Una reforma anunciada y puesta en práctica: la reducción de modelos de contrato de trabajo.

II.-Ley 22/2013, de 23 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado:

-Seguridad Social: prestaciones y cotización.

-Estructura y gestión del sistema

-Responsabilidad FOGASA en despidos objetivos

-Sector público, política de empleo y otras cuestiones

III.- Otras novedades: factor sostenibilidad e índice de revalorización ;SMI ;contingente extranjeros, etc.

PONENTE: ILMO. 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, Decano de la Facultad de Derecho de la UMU).

LUGAR: SALON DE ACTOS DE CAJAMURCIA. Puertas de Murcia, s/n. Cartagena

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

COLABORA: CAJAMURCIA Y UMIVALE

26 DE MARZO DE 2014.

BIENVENIDA Y ACTO DE APERTURA:

D. José Moreno Hernández. Presidente de la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena.

D. Fernando Pedreño Molina. Delegado MC MUTUAL Cartagena

CONFERENCIA:

"TARIFA PLANA" EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.

"CRET@, NUEVO SISTEMA DE CONTROL DE RECAUDACIÓN POR TRABAJADOR"

I.- Ley 1/2014, de 28 de Febrero y R.D. Ley 3/2014, de 28 de Febrero

II.- CRET@, nuevo sistema de control de recaudación por trabajador

PONENTES:

ILMTO. SR. D.FAUSTINO CAVAS MARTINEZ. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia. Decano de la Facultad de Derecho de la UMU y Magistrado suplente del TSJ de la Región de Murcia.

D^a. CRISTINA SERRA ARIAS. Jefa de Departamento de Prestaciones Económicas de MC MUTUAL.

LUGAR:



SALON DE ACTOS DE LA UNED EN CARTAGENA, sito en C/Ingeniero de la cierva s/n

ORGANIZA:

ASOCIACION DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMARCA DE CARTAGENA.

COLABORA: MC MUTUAL

23 DE ABRIL DE 2014.

BIENVENIDA Y ACTO DE APERTURA:

D. José Moreno Hernández. Presidente de la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena. D. José M^a Rodríguez Carretero. Director Comercial del Grupo Albatros

JORNADA:

"NOVEDADES I.R.P.F. 2013/14"

1.- Análisis de la Orden 455/2004 de 24 de Marzo de 2014

2.- Aspectos más importantes de la renta del 2013

3.- Impuestos sobre el Patrimonio

PONENTE:

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

LUGAR:

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

ORGANIZA:

ASOCIACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMARCA DE



CARTAGENA.

COLABORA: GRUPO ALBATROS

14 DE MAYO DE 2014

JORNADA:

"VALOR LIBERATORIO DEL FINIQUITO"

- Finiquito Privado en Baja Voluntaria

- Finiquito por Extinción de Contrato por causas Objetivas

- Finiquito en Acta de Conciliación Judicial y Extrajudicial

- Poder Liberatorio en General

PONENTE:

Ilmo. Sr. D. JOSE GRAU RIPOLL

(Magistrado del Juzgado de lo Social, nº3 de Cartagena.).

LUGAR:

SALÓN DE ACTOS DE LA UNED C/Ingeniero de la Cierva, s/n. Cartagena

ORGANIZA:

ASOCIACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES DE LA COMARCA DE CARTAGENA.

COLABORA: UNED



M^a DOLORES ORTEGA GARCÍA , Delegada AEAT de Cartagena

«ES SORPRENDENTE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN, ESPECIALMENTE LOS FORMATIVOS »

SERGIO TRIGUERO / ENFOQUE

La delegada de Hacienda en Cartagena ejerce con diligencia la dirección y coordinación de esta delegación, agradeciendo en este sentido la profesionalidad de los funcionarios y personal laboral de la AEAT en la ciudad departamental, cuyo volumen de trabajo es muy amplio, especialmente en estos últimos años en los

que se acumulan los procesos de quienes cesan su actividad empresarial por la crisis, pero también los de aquellos que deciden apostar por una nueva aventura profesional. En esta entrevista profundiza además en las novedades legislativas que afectan a los graduados sociales y analiza el papel importante que desarrolla esta asociación en Carta-

gena, así como su vinculación con este colectivo, del que aplaude su esfuerzo y profesionalidad.

¿Cuáles son sus responsabilidades como Delegada de Hacienda?

Por un lado me corresponde ejercer la representación institucional de la Agencia Tributaria en el ámbito de la Delegación de Cartagena. Por otro lado, y des-

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
- Programa de Reconocimiento de Créditos para el Grado en Educación Primaria
- Curso de Adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

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

Centro adscrito
 UNIVERSIDAD DE MURCIA

M^a Dolores Ortega García

de un punto de vista más técnico y laboral, me corresponde ejercer la dirección, coordinación y control de las dependencias y unidades, así como la dirección del personal que presta sus servicios dentro de la Delegación de la AEAT de Cartagena. No podemos olvidar que en Cartagena tenemos una importante Administración de Aduanas que también se encuentra dentro de la AEAT, de manera que el Delegado de la AEAT también ejerce dicha dirección sobre esta oficina. Del mismo modo me corresponde dirigir, impulsar, coordinar y controlar la ejecución de los planes y objetivos asignados a cada una de las dependencias. Se me ocurren muchas otras funciones del delegado de la Agencia Tributaria: coordinar actuaciones de mantenimiento de seguridad y control de riesgos, mantenimiento de instalaciones y servicios en los edificios de la Agencia... Pero todas estas labores y cualquier otra de dirección

no sería posible sin la ayuda y el trabajo de todos y cada uno de los funcionarios y personal laboral de la AEAT de Cartagena, ellos son verdaderos profesionales y quienes hacen que los servicios que prestamos al contribuyente sean los adecuados, sin olvidar la existencia de los Jefes de Dependencia que realizan su labor de coordinación y dirección en cada oficina.

¿Afecta la crisis en el volumen de trabajo en Hacienda?

Desde luego. El ciudadano tiene que cumplir con sus obligaciones con la AEAT, obligaciones que van desde la cumplimentación y presentación de distintos modelos de declaraciones, hasta el pago de las distintas obligaciones o impuestos. En épocas como la actual, podemos ver un mayor movimiento en el censo de contribuyentes: empresas o profesionales que cesan su actividad en situaciones de crisis al ser incapaces de conti-

nuar con la misma, pero al mismo tiempo nos encontramos con otros contribuyentes que apuestan por nuevas actividades que pueden representar la asunción de un riesgo menor, por ejemplo actividades de temporada o actividades con necesidad de poca inversión inicial. Por otro lado y desde el punto de vista del pago de los impuestos nuestra labor es facilitar este trámite, y en este caso nos encontramos posiblemente con una mayor solicitud de aplazamientos y de fraccionamientos de deudas. Esto puede significar una mayor afluencia de clientes a nuestras oficinas: La mayoría de los contribuyentes, cuando tienen problemas económicos y no pueden pagar los impuestos, lo que hacen es declararlos y solicitar un aplazamiento. Se trata de aplazar el pago ante la AEAT y poder continuar con la actividad. El contribuyente tiene que presentar en plazo la correspondiente autoliquidación y, en ese momento solicitar el



M^a Dolores Ortega García Delegada AEAT de Cartagena. CARMEN SAURA / ENFOQUE



M^a Dolores Ortega García, en su despacho. CARMEN SAURA / ENFOQUE

aplazamiento o fraccionamiento de la deuda. En el caso de deudas inferiores a 18.000 euros, el contribuyente no necesita presentar garantía para que le sea concedido el aplazamiento, lo cual agiliza y permite la concesión de la mayoría de estas solicitudes.

¿Qué consejos tributarios les daría a los graduados sociales como profesionales?

Los consejos tributarios que yo les pueda dar a los graduados sociales como profesionales son los mismos que les podría dar a cualquier otro colectivo: abogados, asesores, economistas... En la Agencia Tributaria estamos, en primer lugar, para ayudar al contribuyente a cumplir con sus obligaciones tributarias y, en segundo lugar, para luchar contra el fraude en aquellos casos en los que el contribuyente no cumple con estas obligaciones. Prestamos un servicio a la sociedad, sin olvidar que nuestra misión principal es realizar una aplicación efectiva del sistema tributario. Por ello el mejor consejo que puedo dar es que hay que hacer las cosas bien, y en caso de duda acudir a nuestras oficinas y servicios de

información. Por otro lado no me puedo resistir a otro consejo: la utilización de los medios telemáticos en la medida de lo posible, ello genera un mejor servicio al ciudadano y desde luego al profesional y un menor coste añadido, puesto que desaparecen muchos de los desplazamientos a nuestras oficinas. En este sentido tenemos que recordar que el ámbito geográfico de la Delegación de la AEAT de Cartagena se amplió hace años y desde entonces atendemos a contribuyentes de Los Alcázares, Torre Pacheco y Mazarrón. Especialmente en estos casos la atención de requerimientos y la presentación de documentación por vía telemática resulta cómoda para contribuyentes y profesionales.

¿Qué nuevas normas tributarias afectan a los graduados sociales?

Los graduados sociales, como cualquier otro tipo de profesionales que realizan gestiones por cuenta propia o por cuenta ajena ante la Administración Tributaria, se encuentran en la actualidad con las últimas novedades legislativas:

- La Ley 16/2013 de 29 de Octubre, que establece determinadas medidas en ma-

teria de fiscalidad medioambiental y adopta otras medidas tributarias y financieras. En cuanto a la normativa tributaria introduce modificaciones en la regulación del Impuesto sobre Sociedades, que inciden, además, en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

- El RD 828/2013 de 25 de Octubre, que modifica las siguientes normas: el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre; el Reglamento General de desarrollo de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en materia de revisión en vía administrativa, aprobado por el Real Decreto 520/2005, de 13 de mayo; el Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos y el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, aprobado por el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre.

M^a Dolores Ortega García

- La Ley 14/2013 de 27 de Septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, que contiene novedades tributarias en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el Impuesto sobre Sociedades y el Impuesto sobre el Valor Añadido.

No obstante yo creo que como principal novedad interesa a todos el nuevo régimen de tributación del IVA de Caja que ha sido tan demandado por empresarios y profesionales en esta época de crisis, y que se encuentra en la actualidad en boca de todos.

¿Participa de alguna forma con la asociación? ¿Qué grado de vinculación existe?

Verdaderamente mi participación con la Asociación como tal se ha limitado a esta presencia como invitada, a asistir a alguna de las conferencias que organiza. A principios del pasado mes de noviembre recibí la visita de los miembros de la Directiva de la Asociación, una visita con la que oficialmente se inicia mi "conocimiento" de esta Asociación. No obstante en diversas ocasiones les he participado, tanto a la Asociación como a los distintos colectivos y colegios de profesionales de Cartagena, mi disposición como Delegada de la Agencia Tributaria para tratar con ellos cualquier problema, duda o sugerencia que consideraran necesaria. La Administración en su día a día trabaja prestando servicios al ciudadano, y en el caso de la Administración Tributaria generalmente estos servicios y esta relación con el contribuyente se establece a través de distintos profesionales que acuden a nuestras oficinas como representantes de los contribuyentes.

¿Cuál es su relación con la asociación y por qué viene motivada? Me consta que la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena en los últimos años ha venido invitando al Delegado de la AEAT de Cartagena a distintas charlas y conferencias. En este sentido, en el último año yo he sido invitada como Delegada de la AEAT de Cartagena a asistir a algunas conferencias organizadas por la propia Asociación, si

bien no he podido asistir nada más que a una. En dicha jornada se contaba como ponente con D. Faustino Cavas Martínez (Decano de la Facultad de Derecho), que trató las últimas novedades legislativas en el ámbito laboral (medidas de lucha contra el empleo irregular y fraude a la Seguridad Social, Ley de Presupuestos generales del Estado para 2013 y Reformas en los Sistemas Especiales de Seguridad Social de los Empleados de Hogar y Trabajadores Agrarios).



M^a Dolores Ortega durante la entrevista.
CARMEN SAURA/ENFOQUE

Tengo que decir que esta conferencia había suscitado mi interés tanto por el dominio del ponente como por tratar temas que van de la mano en el ámbito laboral y en el fiscal.

El pasado mes de octubre la Asociación me invitó a otra conferencia, esta vez del Director de la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social de Cartagena, D. Fausto Martínez Pérez, al que conozco personalmente y lamenté mucho no poder asistir, pues me sentía bastante identificada con el ponente en su labor de representante de la Administración.

¿Cómo ve su objetivo de convertirse

en colegio oficial? Creo que el objetivo de convertirse en colegio precisa de una cobertura legal que en la actualidad aún no se encuentra contenida en la normativa autonómica. Desconozco los pormenores del camino seguido para ello. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia establece la normativa aplicable para los Colegios Profesionales de la Región de Murcia.

¿Qué le parece la labor que realiza la asociación de graduados sociales de la comarca de Cartagena y que destaca de ella?

Mi conocimiento de esta Asociación es reciente, pero aún así creo que se puede destacar por su constante actividad. Como asociación creo que se plantea, respondiendo de manera efectiva, un enorme reto: la prestación a sus asociados de una gran variedad de servicios, sobre todo informativos, y para ello realiza una gran cantidad de charlas, ciclos formativos, conferencias y coloquios sobre distintos temas de actualidad que puedan ser interesantes para todos sus asociados. Desarrolla una tarea divulgativa que, desde luego, les ayuda a una continua actualización, sobre todo en épocas como la actual, con gran cantidad de modificaciones normativas y procedimentales que hacen necesaria una continua "puesta a punto" de los distintos colectivos de profesionales. En el caso de los graduados sociales esta actualización es necesaria y fundamental no solamente en el terreno laboral, sino también en el ámbito fiscal, ya que estos profesionales realizan labores de asesoramiento generalmente en estos dos campos. Por otro lado la Administración, en todas sus vertientes, trata de conseguir en la actualidad un mayor dinamismo y, al mismo tiempo, dar un mejor servicio al ciudadano creando programas de ayuda y cauces legales que le faciliten el acceso a la administración electrónica, existiendo distintos convenios de colaboración con colectivos profesionales que, como presentadores, asesores, representantes, apoderados... se acercan a las distintas administraciones para realizar distintos trámites.

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

EL NUEVO CONTRATO INDEFINIDO CON TARIFA PLANA

El Consejo de Ministros aprobó el pasado viernes 28 de febrero el Real Decreto-Ley 3/2014, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, que establece la tarifa plana en la cotización a la Seguridad Social durante los veinticuatro primeros meses de contratación estable, condicionada al mantenimiento en el empleo del trabajador durante tres años y a la creación neta de empleo. La norma fue publicada en el BOE del 1 de marzo y entró en vigor al siguiente día, pero la medida ya había sido anunciada el 25 de febrero por el Presidente del Gobierno en el transcurso del Debate sobre el estado de la Nación. De hecho, la tarifa plana tiene efecto retroactivo, pues resulta de aplicación a las contrataciones indefinidas celebradas a partir de ese mismo día 25 de febrero.

La nueva reducción se dirige a fomentar la celebración de contratos indefinidos a tiempo completo y a tiempo parcial, siempre que éstos tengan una jornada no inferior al 50% de la de un trabajador a tiempo completo comparable. Quedan comprendidos en el ámbito de la medida los contratos celebrados entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014.

Por lo demás, no estamos ante un programa selectivo de fomento de empleo, diseñado para favorecer la contratación de colectivos con mayores tasas de desempleo y especiales dificultades para incorporarse o retornar al mercado de trabajo. Pueden acogerse a esta medida cualesquiera empresas (salvo las públicas), con independencia de su tamaño laboral (no se reserva a las PYMES, salvo la reducción adicional del 50%) y los autónomos, que contraten por tiempo indefinido a cualquier trabajador, independientemente de su titulación, cualificación y situación en el mercado de trabajo

(no se exige que el contratado esté desempleado e inscrito como demandante de empleo), con lo que puede ocurrir que esta medida acabe financiando igualmente el pluriempleo o la pluriactividad.

CONTENIDO Y DINÁMICA DE LA MEDIDA

Se examina a continuación el contenido concreto de la medida adoptada por el Gobierno, la tarifa plana en contingencias comunes por parte empresarial a la Seguridad Social en contratación indefinida a tiempo completo o a tiempo parcial.

A) La norma surte efectos a partir del 25 de febrero, siendo de aplicación, como se dijo, a los contratos celebrados por escrito desde esa fecha hasta el 31 de diciembre de 2014, sin previsión alguna sobre la posible ampliación de la medida para año o años posteriores su fuera necesario. La tarifa plana se aplica tanto a las contrataciones a tiempo completo como a las efectuadas a tiempo parcial, y únicamente sobre la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, no afectando pues a la cuantía que corresponde abonar al trabajador (cuota obrera) ni tampoco a las restantes cotizaciones empresariales (contingencias profesionales, desempleo, FOGASA, formación profesional, horas extraordinarias).

B) Como también se adelantó, la tarifa plana se aplica a los contratos indefinidos que efectúen todas las empresas que cumplan los requisitos establecidos en la norma, con independencia del número de trabajadores que ocupen en plantilla, y va dirigida a todos los trabajadores, sin que se haga mención expresa a la obligación del sujeto al que se pretende contratar de estar inscrito como desempleado y/o demandante de empleo.

La cuantía a abonar por la empresa será de 100 euros mensuales en contratos a tiempo completo, 75 euros en los contratos a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo sea, como mínimo, equivalente al 75 % de la de un trabajador a tiempo completo comparable (por tanto, entre el 75% y el 99%), y 50 euros en los contratos a tiempo parcial cuando la jornada sea, como mínimo, equivalente al 50 % (entre el 50% y el 74%).

La tarifa plana no comprende las horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción, de modo que en estos casos habrá que computar el valor de las horas complementarias realizadas como base de cotización por contingencias comunes, aplicar a dicha base el tipo general del 23,6% e ingresar la cantidad resultante, junto con los 75 o 50 euros, según corresponda, como aportación empresarial por contingencias comunes.

El incentivo a la contratación se aplicará durante 24 meses con carácter general y desde la fecha de efectos del contrato formalizado por escrito, si bien se regula un incentivo adicional, esta vez sí, sólo dirigido a determinadas empresas, aquellas que ocupen a menos de 10 trabajadores, para las que se reconoce el derecho a una reducción del 50 % de su aportación por contingencias comunes.

Las cantidades a abonar por las empresas se reducirán de forma proporcional al número de días de alta en un mes cuando las fechas del alta y baja del trabajador "no sean coincidentes con el primero o el último día del mes natural". En consecuencia, si la contratación se realiza el día 15 en un mes que tenga treinta días, la aportación empresarial por contingencias comunes en un contrato indefinido a jornada completa será de 50 eu-

Faustino Cavas Martínez

ros.

El apartado 2 del artículo único del RDL 3/2014 regula los requisitos y obligaciones de las empresas para poder acogerse a la tarifa plana. Veamos cuáles son tales requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. Nótese que la exigencia no viene referida exclusivamente al trabajador cuya contratación se incentiva, sino al conjunto de las obligaciones que gravitan sobre la empresa.

En concordancia con ello, si durante el período de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

Por plazo reglamentario hay que entender, en cuanto a las cotizaciones de seguridad social (incluidas todas las contingencias), el mes siguiente a aquel al que corresponda su devengo (art. 56 Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social), y en cuanto a las obligaciones fiscales, el plazo que marque en cada caso la legislación tributaria. Ahora bien, la falta de ingreso total o parcial de las cotizaciones o los impuestos en el referido plazo no tiene como consecuencia el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar en los meses precedentes (cuando la empresa sí estaba al corriente de pago), sino tan sólo la interrupción de la aplicación del beneficio de la tarifa plana a partir del mes en que se produzca la falta de ingreso.

b) No haber extinguido contratos de tra-

bajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. Tampoco podrán haberse extinguido contratos de trabajo por despidos colectivos realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. A los efectos del cumplimiento de este requisito no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

En consecuencia, pueden acogerse a la medida las empresas que hayan procedido hasta el día 24 de febrero a realizar, ya sea despidos colectivos, ya sea despidos objetivos o despidos disciplinarios declarados judicialmente como improcedentes, aunque esta declaración tenga

lugar después del 25 de febrero de 2014. En cuanto a los despidos producidos después de esta fecha, es harto improbable, teniendo en cuenta la carga de trabajo que existe actualmente en los Juzgados de lo Social, que antes de que finalice el año 2014 recaiga sobre los mismos una declaración judicial de improcedencia (¿firme?) que convierta en realmente operativa esta limitación.

Cabe deducir que los despidos objetivos o disciplinarios no impugnados o conciliados, al no mediar declaración judicial de improcedencia, no impedirán la aplicación de la tarifa plana, aunque resulte poco coherente que no computen los despidos cuya improcedencia ha sido reconocida por la empresa y se hayan saldado con una indemnización. Tampoco poseen relevancia los despidos declarados procedentes o nulos mediante resolución judicial. En cambio, los despidos

colectivos, sean o no impugnados y con independencia de su calificación judicial, sí resultan improductivos.

La no consideración de las extinciones producidas antes del 25 de febrero de 2014 responde al deseo del Gobierno de no penalizar a aquellas empresas que extinguieron contratos de trabajo en tiempos de crisis, aunque fuera de manera improcedente, antes de conocer la existencia de esta nueva medida.

c) Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia, no la plantilla de la empresa en la fecha



Faustino Cavas Martínez

de celebración del contrato, sino el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato. En el cálculo del promedio diario para constatar que con la nueva contratación se produce un incremento neto de empleo se incluyen tanto los trabajadores fijos como los temporales que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días inmediatamente anteriores a la celebración del contrato.

Así, por ejemplo, si el día que la empresa tiene intención de formalizar un contrato indefinido en la empresa hay empleados un total de 24 trabajadores, entre fijos y temporales, pero el promedio diario de plantilla de los 30 días anteriores era de 26, la contratación indefinida del nuevo trabajador (que suma 25) no se beneficiará de la tarifa plana.

La celebración de "contratos indefinidos" incluye en el ámbito de aplicación de la medida la contratación de trabajadores fijos discontinuos (salvo que estén encuadrados en alguno de los sistemas especiales de la Seguridad Social, como se verá más adelante). Pero surge la duda acerca de cómo computar en las empresas de temporada o campaña el promedio al que se refiere este apartado, cuando la nueva contratación tiene lugar al comienzo de una nueva campaña y tras un período de inactividad, por la exigencia normativa expresa de considerar los trabajadores que "hayan prestado servicios" en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato. Antes las varias interpretaciones posibles (cómputo del promedio anual de trabajadores, consideración de los trabajadores que hubieran prestado servicios en el último mes de la campaña precedente, recuento de los trabajadores vinculados a la empresa en el último mes aunque no estén activos, necesidad de retrasar la contratación al segundo mes de actividad para poder aplicar la medida...) se hace especialmente necesario y urgente que el Gobierno o la persona titular del MEySS utilicen la facultad de desarrollo reglamentario que les confiere la disposición final segunda del RDL.

¿Pueden acogerse a la medida las transformaciones de contratos temporales en indefinidos? Técnicamente la conversión de un contrato temporal en otro indefinido no es "celebración" (=formalización) ni implica creación de empleo neto, pues el empleo no se incrementa, simplemente modifica su naturaleza y régimen jurídico, por lo que podría sostenerse que las transformaciones no están cubiertas. Pero teniendo en cuenta que para calcular el referido incremento el RDL no toma como referencia los niveles de empleo indefinido y de empleo total existentes en la empresa en la fecha de llevarse a cabo la contratación indefinida sino "el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato", y ese dato puede ser inferior al de la fecha de celebración del contrato; y teniendo en cuenta, además, que entre las exclusiones a

***Técnicamente la
conversión de un contrato
temporal en otro indefinido
no es "celebración"
(=formalización) ni implica
creación de empleo neto***

la posibilidad de aplicación de las reducciones previstas en el RDL 3/2014 se alude en el apartado f) a la "contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la empresa o entidad mediante un contrato indefinido" (no descartándose que en lugar de una transformación lo que se produzca sea la extinción de un contrato temporal, incluso de mutuo acuerdo, y acto seguido la celebración de un contrato indefinido), más la afirmación hecha por la Sra. Ministra de Empleo el día de la presentación oficial de la medida en el sentido que están incluidas las conversiones de contratos temporales en indefinidos, la situación es, cuando menos, dudosa, aunque me inclino a pensar que pueden beneficiarse de la reducción las transformaciones de contratos temporales en in-

definidos, siempre que suponga un aumento de plantilla y se cumplan el resto de requisitos.

d) Mantener durante un periodo de 36 meses (recuérdese que la tarifa plana se aplica durante 24 meses), a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación. Se examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada doce meses (es decir, a los 12 meses, a los 24 meses y a los 36 meses contados desde la contratación). Para ello, se utilizarán el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito. "A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes". La norma obliga a la empresa a mantener los niveles de empleo fijo y total alcanzados con la contratación, no a conservar durante 3 años el mismo contrato de trabajo indefinido por el que se viene aplicando la tarifa plana. Pese al silencio de la norma, es razonable concluir que si se produce una baja en la empresa después de la contratación que altera los niveles de empleo indefinido y total alcanzados con la misma, el empresario vendrá obligado a sustituir al trabajador cesante por otro de sus mismas características (tipo de contrato indefinido o temporal, a tiempo completo o parcial...). En cuanto al plazo para llevar a cabo dicha sustitución, puede concluirse que la misma habrá de realizarse en todo caso antes de que se compruebe el mantenimiento del nivel de empleo en la empresa. Ahora bien, la propia norma dispone que no se tendrá en cuenta a la hora de constatar el cumplimiento de este requisito las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios no declarados improcedentes, es decir, los procedentes, los nulos

Faustino Cavas Martínez

(lo cual es lógico, pues procede la readmisión del trabajador), los no impugnados y los conciliados. En cambio, si se tendrán en cuenta el resto de extinciones a la hora de constatar el cumplimiento de este deber de mantenimiento del empleo: los despidos objetivos o disciplinarios declarados improcedentes en resolución judicial, los despidos colectivos, las dimisiones, las jubilaciones, las extinciones de contratos temporales por vencimiento de su plazo, las extinciones por muerte o invalidez, las instadas por el trabajador ex. art. 50 ET, etc. En todos estos casos la empresa deberá proceder a nuevas contrataciones si desea mantener la reducción y eludir el reintegro al que acto seguido se hace mención.

La precipitación del Gobierno al aprobar el RDL 3/2014 le ha llevado a no contemplar y regular expresamente estas situaciones, abriendo un considerable margen de incertidumbre en torno a ésta y otras cuestiones que deberían ser subsanadas por vía de desarrollo reglamentario.

El requisito que ahora se considera debe ponerse en relación con lo dispuesto en el apartado 7 del artículo único, que regula el reintegro de cantidades cuando no se haya mantenido el nivel de empleo durante 36 meses, con porcentajes de devolución de tales cantidades diferenciados según el incumplimiento se haya producido durante los doce primeros meses desde que surte efectos la contratación, o bien dentro del segundo o tercer año posterior a la contratación, siendo el reintegro obligado del 100, 50 y 33 %, respectivamente, de la diferencia "entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción", sin que proceda exigir recargo o interés de demora. Con este régimen tan sumamente flexible de consecuencias en caso de infracción del deber de mantenimiento del nivel de empleo podría darse el caso de que una empresa que despida improce-

Según la citada disposición adicional de la Ley 20/2007, un autónomo puede contratar por cuenta ajena a sus hijos menores de 30 años aunque convivan con él

dentamente, bien sea al trabajador por cuya contratación se ha aplicado el beneficio o a otro, financie la totalidad de la indemnización por despido con las cotizaciones que se ha ahorrado a la Seguridad Social al exigírsele sólo el reintegro parcial.

e) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave del artículo 22.2 o las infracciones muy graves de los artículos 16 y 23 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la misma norma. Se trata de una condición habitual en todos los programas de fomento del empleo.

C) Los supuestos contractuales a los que no se aplica la reducción son los recogidos en el apartado 3 del artículo del RDL. Algunos de ellos son comunes a otras medidas de fomento del empleo pero otros se han previsto específicamente para este programa de incentivación del empleo estable. Se exponen a continuación.

a) "Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales". Quedan excluidas de la aplicación de la tarifa plana la totalidad de las relaciones especiales, sin excepción.

b) "Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órga-

nos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo".

Según la citada disposición adicional de la Ley 20/2007, un autónomo puede contratar por cuenta ajena a sus hijos menores de 30 años, "aunque convivan con él", con exclusión de la protección por desempleo, y también a los mayores de dicha edad si tienen dificultades para su inserción laboral, dificultades que se concretan por el hecho de estar incluido el trabajador en uno de estos dos grupos: "a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100".

c) "Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social". Se incluye aquí a los siguientes colectivos: Trabajadores fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública; Trabajadores fijos discontinuos de cines, salas de baile y de fiesta y discotecas; Manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación; Servicios extraordinarios de hostelería; Industria resinera; Frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales; Trabajadores agrarios por cuenta ajena; Empleados de hogar.

d) Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, y en la disposición adicional vigésima y vigésima primera de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014. Con esta exclusión se pone de manifiesto que el objetivo de la norma es

incentivar la contratación en el sector privado y dejar fuera de su aplicación a las contrataciones que puedan producirse en el sector público. Cabe recordar que el art. 20 de la LPGE 2014 contempla las "bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público", y su art. 21 la "oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal", previendo la posible contratación de personal sólo para los casos y supuestos específicamente admitidos en la norma. La disposición adicional vigésima de la norma presupuestaria trata sobre "Contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas en 2014", y la vigésimo primera sobre "Contratación de personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios en 2014", todas ellas en términos sumamente restrictivos.

e) Contratación de trabajadores que hubieren estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

f) Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido, sin precisarse en este caso el motivo de la extinción de su contrato.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para el supuesto de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.

La finalidad de esta exclusión es evitar que la empresas despidan trabajadores para después recontratarlos, pero con



unos costes de Seguridad Social significativamente más reducidos.

Ahora bien, como la medida alcanza a las contrataciones que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2014, y no computan las extinciones producidas antes del 25 de febrero, un trabajador que haya causado baja en la misma empresa o en otra del mismo grupo empresarial antes de ese día no tendrá ninguna limitación para ser contratado, y en relación con aquellos trabajadores que hayan sido despedidos después del 25 de febrero, bastará con que la empresa deje transcurrir seis meses para poder recontratarlos antes de final de año pero ahora con una cotización a la Seguridad Social sensiblemente más reducida.

D) La norma deja constancia, en coherencia con el objetivo pretendido de facilitar la contratación del trabajador mediante la reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, de que el menor ingreso

en las arcas de la Seguridad Social no puede afectar a la cuantía de las prestaciones económicas a que pueda causar derecho el trabajador, ya que en tal caso la misma se calculará "aplicando el importe íntegro de la base de cotización que corresponda". Cuestión distinta, insisto, es cómo afectará esta norma a los ingresos de la Seguridad Social y a la sostenibilidad del sistema, aunque al tratarse de una medida coyuntural cabe entender que el Gobierno ha hecho los cálculos y compensa abaratar la contratación indefinida en los próximos años.

E) La aplicación de la tarifa plana será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos a que tales beneficios puedan afectar.

En cambio, la reducción es compatible con otro tipo de beneficios, p. ej., fiscales o tributarios (cabe recordar en este momento la deducción en el impuesto de

Faustino Cavas Martínez

sociedades a la que pueden acogerse las empresas que celebren el contrato indefinido de apoyo a emprendedores).

F) La aplicación de estas reducciones será objeto de control y revisión por la TGSS y por la ITSS, en el ejercicio de las funciones que tienen atribuidas.

En los supuestos de aplicación indebida de la respectiva reducción, por incumplir las condiciones establecidas en el RDL, procederá el reintegro total las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social. En el caso de incumplimiento de obligaciones tributarias o de seguridad social, no procede la regularización de las cotizaciones sino que simplemente se dejará de aplicar la reducción a partir del mes en que se produzca la falta de ingreso.

En caso de incumplimiento de la obligación de mantenimiento del nivel de em-

pleo alcanzado con la contratación, quedará sin efecto la reducción y se deberá proceder al reintegro de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la contratación, pero no siempre en su totalidad sino en los términos que ya han sido expuestos anteriormente, a saber:

1º. Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los doce meses desde la contratación (fecha en que se procederá a la primera evaluación), corresponderá reintegrar el 100 por 100 de la citada diferencia.

2º. Si tal incumplimiento se produce a los 24 meses desde la contratación (fecha de la segunda comprobación), corresponderá reintegrar el 50 por 100 de la citada diferencia.

3º. En caso de que el incumplimiento se produjera a los 36 meses desde la contratación (fecha de la tercera y última comprobación), corresponderá reintegrar el 33% de la citada diferencia.

En estos casos no procederá exigir recargos ni interés de demora.

La obligación de reintegro prevista en el número 7 del artículo único del RDL 3/2014, se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el texto refundido de la LISOS, que en su artículo 16.3 tipifica como infracción muy grave: "Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social".



Estudios Técnicos en Riesgos Laborales

CUBRE CON NOSOTROS TU **SERVICIO DE PREVENCIÓN**
15 AÑOS DE EXPERIENCIA NOS AVALAN

- Evaluación Inicial de Riesgos
- Reconocimientos Médicos Laborales
- Unidad Móvil de Reconocimientos Médicos
- Formación de Convenios Colectivos
- Planes de Seguridad y Salud
- Planes de Emergencia y Evacuación
- Auditoria Gratuita de Cumplimiento de la Ley de PRL en la empresa

C/Gisbert, nº3, 1º 30202, Cartagena 968 321 140 - 968 507070

AV./ Adolfo Suárez Nº 10, esquina Calle Cobre, Torre Pacheco 968 577 777

www.estudios tecnicos.net



Carlos Contreras de Miguel, Magistrado del Juzgado de lo Social n.º 1 de Cartagena

CRITERIOS RECIENTES DE LA SALA IV DEL TRIBUNAL SUPREMO

CONTRATO DE TRABAJO

- SENTENCIA DE 19/02/2014.

RECURSO n.º 3205/2012.

RELACIÓN LABORAL. El demandante, periodista colaborador (tertuliano) de una cadena de radiodifusión, ejercita la acción de despido cuando se le comunica la decisión de prescindir de sus servicios. El actor intervenía principalmente en un programa una vez por semana durante una hora por vía telefónica, sin necesidad de desplazarse a los estudios de la radio. Tenía libertad para decidir en las tertulias lo que estimase conveniente sin recibir directrices al respecto y cobraba una cantidad fija por cada colaboración, cuyo cobro se efectuaba a través de facturas que giraba una sociedad de la que es administrador único.

El Tribunal Supremo aborda en esta sentencia la cuestión de la calificación de la relación existente entre el demandante y la empresa demandada, y tras afirmar que la figura del colaborador periodístico se sitúa en la zona fronteriza o gris en la que es difícil determinar la naturaleza laboral o civil de la prestación de servicios, y examinar las circunstancias concurrentes en el caso, llega a la conclusión de que se aprecian todos los requisitos o elementos previstos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y de que, por lo tanto, se trata de una relación laboral. Concretamente, en cuanto al requisito de la dependencia, se argumenta en la sentencia que aunque en casos como éste ha de aparecer necesariamente atenuada, la libertad profesional que se reconoce al contertulio no tiene porqué ser incompatible con la relación laboral. Tampoco son excluyentes los datos de que pueda existir alguna flexibilidad en cuanto a la concreción de los días en que interviene el periodista o que no se requiere su presencia física en la emisio-

ra. Se resalta, en cambio, el carácter profesional de la actividad, frente a los tertulianos "no profesionales".

La sentencia contiene dos votos particulares que discrepan del parecer mayoritario de la Sala. En el primero de ellos se sostiene que aunque la nota de la dependencia se ha flexibilizado notablemente, no puede reconocerse en la relación aquí debatida, y se aporta un razonamiento novedoso, según el cual en los supuestos en que la determinación del carácter laboral o no del vínculo presenta notables dificultades, la voluntad de las partes puede resultar una guía útil para la calificación, siempre que no lleve a resultados que se opongan a la función institucional del Derecho del Trabajo.

- SENTENCIA DE 05/11/2013.

RECURSO n.º 66/2013.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL. Se impugna por el sindicato demandante la decisión de la empresa de ampliar el número de domingos y festivos en que los trabajadores pueden ser obligados a trabajar en base a la ley de la Comunidad Autónoma de Madrid de Dinamización de la Actividad Comercial, que otorga plena libertad a los comerciantes para determinar los festivos en que desarrollarán su actividad comercial. Se declara la nulidad de la decisión porque la empresa siguió el trámite previsto para la modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo pero, al afectar a la regulación del convenio colectivo, sólo el cauce del descuelgue (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) es el adecuado para poder obviar las limitaciones impuestas por aquél.

- SENTENCIA DE 21/01/2014.

RECURSO n.º 81/2013.

MODIFICACIÓN DE JORNADA. El Cabildo Insular de Gran Canaria modificó la jornada de su personal laboral en aplica-

ción del Real Decreto Ley 20/2011, de medidas de reducción del déficit público. La decisión fue impugnada por no haber seguido el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda se desestima porque no es necesario seguir este procedimiento cuando se trata de una modificación que no viene impuesta por una decisión unilateral del empleador, sino que deriva de forma directa y absoluta de la ley, la cual por su posición jerárquica desplaza la regulación del convenio colectivo, aunque éste sea anterior a la misma.

- SENTENCIA DE 23/12/2013.

RECURSO n.º 44/2013.

CONFLICTO COLECTIVO. El Tribunal Supremo declara de oficio la inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo para tramitar la demanda por la que el sindicato actor pretendía se declarase el derecho de los trabajadores contratados a través de una empresa de trabajo temporal a que se computasen los períodos en que han prestado servicios a través de contratos de puesta a disposición a efectos de ascenso, promoción profesional y antigüedad. Se trata de la suma de pretensiones individuales ejercitada a través del conflicto colectivo. La satisfacción del interés de cada trabajador exige el examen de sus concretas circunstancias, por lo que se trata de un conflicto plural, pero no colectivo.

- SENTENCIA DE 05/06/2013.

RECURSO n.º 2/2012.

CONFLICTO COLECTIVO. El sindicato demandante impugna las bases de la convocatoria para la provisión de dos plazas en el organismo demandado. El Tribunal Supremo confirma la desestimación de la demanda por inadecuación de procedimiento. Aunque el proceso de conflicto colectivo sería el procedente para impugnar, en sí mismas, las bases

Carlos Contreras de Miguel

de la convocatoria, no cabe ignorar que en este caso, a la fecha de la presentación de la demanda, ya se había llevado a cabo la adjudicación provisional de las plazas, por lo que los trabajadores a los que se ha adjudicado las mismas son portadores de un interés jurídico necesitado de tutela judicial a la que no pueden acceder a través de esta modalidad procesal, puesto que en este procedimiento sólo pueden intervenir entidades de carácter colectivo, como son los sindicatos, los órganos de representación de los trabajadores, las asociaciones empresariales y los empresarios.

- SENTENCIA DE 24/07/2013.
RECURSO nº 2588/2012.

FINIQUITO. Ante una reclamación de horas extraordinarias desestimada por el T.S.J. de Valencia en base al finiquito suscrito por el trabajador demandante en el que renunciaba a percibir cantidad alguna por este concepto, el Tribunal Supremo vuelve a abordar la cuestión del valor liberatorio del finiquito, y estima la demanda negando eficacia a la renuncia genérica del trabajador a la retribución de unas horas extraordinarias que constan efectivamente realizadas. En esta sentencia se viene a extender a las cantidades adeudadas al trabajador la jurisprudencia elaborada en sentencias anteriores sobre la eficacia liberatoria del finiquito en relación con la acción de despido, según la cual para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato debe incorporar un mutuo acuerdo o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario. En este caso, se entiende que el documento de finiquito no exterioriza inequívocamente una intención o voluntad liquidatoria de las partes, no resultando de la manifestación externa de un mutuo acuerdo expresivo de un consentimiento recaído sobre la cosa y la causa que han de constituir el objeto del contrato (artículo 1.262 del Código Civil).

- SENTENCIA DE 28/05/2013.
RECURSO nº 1914/2012.

VACACIONES. La actora reclama la retribución correspondiente a las vacaciones de los años 2007, 2008, 2009 y

2010 (hasta la fecha de extinción de su relación laboral) que no pudo disfrutar a causa de sucesivos procesos de incapacidad temporal culminados con una declaración de incapacidad permanente total. La demanda se estima en su integridad, rechazando la excepción de prescripción planteada por la empresa demandada. De la normativa y jurisprudencia sobre las vacaciones cabe concluir que el derecho a solicitar la posible compensación económica por las vacaciones anuales que no se hubiesen podido disfrutar efectivamente no surge hasta que se extingue la relación laboral y, en consecuencia, hasta ese momento no se puede entender que se inicia el cómputo del plazo de prescripción de la acción tendente a exigir tal compensación, pues mientras pervivía la relación laboral, aún en suspenso, no era exigible tal sustitución de la obligación de hacer por la pecuniaria.

Se formula voto particular en el que se argumenta que la finalidad del derecho específico a vacaciones pagadas es procurar descanso y esparcimiento al trabajador que está prestando servicios efectivos, mientras que el derecho a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas es un derecho subsidiario del anterior. El reconocimiento en este caso del derecho a la cantidad reclamada no parece la solución más equitativa, pues se obliga a la empresa a desembolsar una cantidad equivalente a las vacaciones de cuatro anualidades durante las cuales el trabajador no pudo disfrutarlas porque estuvo enfermo, y no por causa atinente a la esfera de actividad de la empresa.

DESPIDO

- SENTENCIA DE 17/02/2014.
RECURSO nº 142/2013.

DESPIDO COLECTIVO. Despido de la totalidad de la plantilla de un consorcio dependiente del Servicio Andaluz de Empleo. Se aprecia fraude de ley por tramitar el expediente de despido colectivo en lugar de disolver el consorcio al desparecer la subvención que atiende los gastos del mismo, situación para la cual

estaba prevista la integración de los trabajadores en el servicio de empleo, evitando así que se produjese la subrogación. Se revoca la sentencia del T.S.J. de Andalucía y se declara la nulidad del despido, con condena solidaria del consorcio, de los ayuntamientos integrantes del mismo, del Servicio Andaluz de Empleo y de la Consejería de Empleo de la Comunidad Autónoma. Si bien el vigente artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no contempla, en su apartado 11, el fraude entre los motivos de nulidad del despido, esta ausencia no resulta decisiva, pues no es más que un vacío legal que habrá que suplir con la previsión contenida en el artículo 6.4 del Código Civil. No resultaría razonable que ciertas deficiencias de procedimiento determinen la nulidad de la decisión adoptada por la empresa y que este efecto, sin embargo, no se produjese cuando la extinción pretende burlar la estabilidad en el empleo que por expresa y variada disposición normativa se reconoce a los trabajadores. Tampoco ofrece lógica que el despido individual pueda ser declarado nulo por fraude de ley y que tal pronunciamiento se niegue cuando la impugnación de la decisión extintiva se lleve a cabo por los representantes legales de los trabajadores.

- SENTENCIA DE 27/05/2013.
RECURSO nº 78/2012.

DESPIDO COLECTIVO. El Tribunal Supremo confirma la validez del despido colectivo y niega la aplicación de la doctrina del "grupo de empresas" a efectos laborales. Se matiza esta doctrina en el aspecto relativo a que el concepto laboral de grupo de empresas no es coincidente con el mercantil. El concepto ha de ser el mismo en las distintas ramas del ordenamiento jurídico, aunque en sus distintos ámbitos pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas. En el campo del Derecho del Trabajo, la aplicación de la responsabilidad solidaria de las distintas empresas integrantes del grupo depende de la apreciación de factores adicionales como el funcionamiento unitario de las or-

Carlos Contreras de Miguel

ganizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado por la prestación indistinta de trabajo en favor de varias de las empresas del grupo, la confusión patrimonial, la unidad de caja, la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de empresas aparentes, y el uso abusivo (anormal) de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

- SENTENCIA DE 26/12/2013.

RECURSO nº 28/2013.

DESPIDO COLECTIVO. Se declara la inadecuación del procedimiento colectivo del artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social cuando es la empresa la que ejercita la acción y no existe un sujeto colectivo que se oponga al despido y que esté en condiciones de hacerlo efectivamente en el proceso. Dado que el comité de empresa, que firmó el acuerdo alcanzado con la empresa en el período de consultas, no podrá impugnar el despido salvo que combata su propio acuerdo por vicios del consentimiento, y que los trabajadores individuales no pueden tener entrada en el proceso colectivo, nadie va a poder oponerse a la pretensión de la empresa, que obtendrá un fallo que producirá efecto de cosa juzgada sobre los procesos individuales. No existe, por tanto, un conflicto actual sobre el despido colectivo, y se produce un desajuste entre el interés real que subyace en la pretensión ejercitada (una declaración de procedencia que se imponga a las reclamaciones individuales) y la modalidad procesal elegida.

Se formula voto particular por un magistrado que considera que el procedimiento del artículo 124 sí es el adecuado cuando la empresa pretende lograr una declaración de este tipo. Cuestión distinta es que pueda tener derecho a obtener una sentencia favorable cuando lo pedido ya ha sido reconocido por la parte a la que se demanda.

- SENTENCIA DE 16/07/2013.

RECURSO nº 2239/2012.

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL. Subrogación entre empresas de seguridad. Se plantea si la empresa adjudicataria del servicio de seguridad viene obligada

a subrogar a un trabajador que prestaba servicios para la anterior careciendo de la preceptiva autorización administrativa. El Tribunal Supremo revoca la sentencia del T.S.J. de Galicia y condena a la empresa saliente a las consecuencias derivadas de la declaración de improcedencia del despido. La nueva adjudicataria del servicio no puede ser obligada a prestar el mismo con trabajadores que carecen de los requisitos legalmente exigidos para el desarrollo de la específica actividad, con independencia de que conste que ya posee en su plantilla personal afectado por la misma irregularidad.

- SENTENCIA DE 10/02/2014.

RECURSO nº 93/2013.

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL. En esta ocasión se produce un cambio en la adjudicación del contrato para la prestación de servicios de aparcamientos, con la particularidad de que la empresa saliente tiene la condición de centro especial de empleo de discapacitados y la entrante no, por lo que ésta niega la aplicación de la subrogación prevista en el convenio colectivo. Se condena a la empresa entrante a subrogar a los trabajadores por aplicación de la cláusula del convenio colectivo.

- SENTENCIA DE 22/07/2013.

RECURSO nº 1380/2012.

INDEFINIDO - NO FIJO. El Tribunal Supremo revoca la sentencia del T.S.J. de Galicia que calificó como despido nulo la decisión de la administración demandada de extinguir la relación laboral de la actora, que había obtenido por sentencia anterior el reconocimiento de su condición de trabajadora indefinida, por amortización de la plaza. La relación laboral indefinida como resultado de la apreciación de fraude de ley en la contratación temporal queda sometida a una condición (la provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura) cuyo cumplimiento determina la extinción del contrato de trabajo mediante denuncia del empleador, sin que sea preciso recurrir a las modalidades de despido que contemplan los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. Pero esta

doctrina no se limita a la cobertura reglamentaria de la vacante, sino que también ha de aplicarse a los supuestos en los que el puesto desempeñado desaparece por amortización. El hecho determinante de la amortización no actúa de forma indirecta configurando la existencia de una causa económica, presupuestaria u organizativa para el despido, sino que opera de manera directa sobre la propia vigencia del vínculo, determinando el cumplimiento anticipado de la condición a que aquél estaba sometido, al impedir la amortización de la plaza su cobertura reglamentaria.

Varios magistrados suscriben voto particular en el que discrepan del criterio anteriormente expuesto, resaltando que la aplicación del mismo conduce a un resultado incoherente y falto de equidad, cual sería el privar a los trabajadores indefinidos no fijos de cualquier indemnización por fin de contrato, situándoles incluso en una posición más desventajosa que la de los trabajadores que cesan por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

- SENTENCIA DE 23/10/2013.

RECURSO nº 804/2013.

INDEFINIDO - NO FIJO. Se plantea en esta ocasión un supuesto muy semejante al anterior, y el Tribunal Supremo llega a la misma conclusión, aunque con una particularidad, y es que (probablemente para salvar las objeciones del voto particular de la sentencia anterior) se reconoce al trabajador indefinido no fijo cuya relación laboral se ha extinguido por amortización de la plaza la misma indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores para los contratos de duración determinada distintos del de interinidad y de los formativos, efectuando una aplicación analógica de la norma a fin de evitar un trato desigual injustificado.

También esta sentencia contiene un voto particular, aunque en este caso basado en que el trabajador sólo había solicitado la calificación de su cese como despido, y no se le puede reconocer una indemnización que nunca había reclamado. Se

Carlos Contreras de Miguel



considera, por tanto, que la sentencia incurrir en un vicio de incongruencia.

- SENTENCIA DE 24/09/2013.

RECURSO nº 3850/2011.

EXTINCIÓN DE CONTRATO. Acción de extinción de la relación laboral ejercitada por el trabajador al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores por retrasos en el pago del salario. En esta materia, el Tribunal Supremo venía manteniendo un criterio objetivo en la valoración de la culpa del empresario (por ejemplo, sentencia de 22 de diciembre de 2.008), según el cual la culpabilidad del moroso no es requisito necesario para acordar la extinción contractual, sino que basta con que concurra el requisito de la gravedad del incumplimiento. A partir de la sentencia de 5 de marzo de 2.012 el Tribunal, aún sin reconocerlo expresamente, flexibilizó este criterio en la medida en que valoraba, por un lado, que los representantes de los trabajadores estaban informados y aceptaban el retraso en el pago como medio de solventar el mal momento económico que atravesaba la empresa y, por otro, que la crisis económico-financiera que padecemos provoca importantes problemas de liquidez a las empresas a causa de las importantes restricciones crediticias. En la sentencia de 24 de septiembre de

2.013 se vuelve a la doctrina tradicional y se afirma que para determinar la gravedad del incumplimiento debe valorarse exclusivamente si el retraso o el impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario, partiendo de un criterio objetivo, independientemente de la culpabilidad de la empresa.

-SENTENCIA DE 23/09/2012.

RECURSO nº 2043/2012.

EXCEDENCIA. Se confirma la inadecuación del procedimiento de despido ante la negativa de la empresa al reingreso de una trabajadora que se encontraba en situación de excedencia por cuidado de hijo. El Tribunal Supremo rectifica el criterio que había mantenido en su sentencia de 21 de febrero de 2.013 y recuerda su doctrina tradicional, según la cual el trabajador excedente sólo puede ejercitar la acción de despido si el empresario se niega rotunda e incondicionalmente al reingreso, pero si lo que se produce es una demora injustificada de la readmisión lo que procede es la acción de reconocimiento del derecho a la ocupación efectiva y, en su caso, reclamación de daños y perjuicios.

SEGURIDAD SOCIAL

- SENTENCIA DE 27/01/2014.

RECURSO nº 3179/2012.

ACCIDENTE DE TRABAJO. Se estima el recurso de casación interpuesto por los familiares del trabajador fallecido y se declara accidente de trabajo el sufrido por el causante, que había permanecido en el centro de trabajo después de finalizar su horario de mañana, mientras sus compañeros se marcharon a comer. Se recuerda en la sentencia un supuesto anterior en el que se declaró accidente de trabajo el sufrido por un trabajador al que le cayó encima un muro en una obra en la que se había quedado a comer, y se supera el criterio estricto de causalidad aplicando uno más amplio de "ocasionalidad", explicando que aunque el accidente no se produjese en el tiempo de trabajo, sí se produjo en el lugar de trabajo y por causas derivadas de la actividad laboral, o como consecuencia de ella.

- SENTENCIA DE 18/12/13.

RECURSO nº 726/2013.

ACCIDENTE DE TRABAJO. Se califica como accidente de trabajo el infarto sufrido por un trabajador, que había experimentado durante la noche en su casa un episodio de dolor torácico y otro a la mañana siguiente cuando desempeñaba su labor, y tras ser atendido por el médico de empresa fue llevado al hospital. La

Carlos Contreras de Miguel

presunción de laboralidad no se excluye porque se haya acreditado que el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se habieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo.

- SENTENCIA DE 26/12/2013.

RECURSO nº 2315/2012.

ACCIDENTE IN ITINERE. El Tribunal Supremo reconoce como accidente de trabajo el accidente de tráfico sufrido por el trabajador el domingo por la noche, cuando se desplazaba desde su domicilio familiar (situado a más de 300 kilómetros de su centro de trabajo) al que ocupaba durante los días laborables de la semana. A la vista de la evolución de las nuevas formas de organización del trabajo se están imponiendo unas nuevas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a ajustes continuos en el lugar de trabajo. Si se quiere respetar la voluntad del legislador en los

tiempos presentes, habrá que reconocer que en supuestos como el presente, a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto como la residencia habitual a efectos de trabajo.

- SENTENCIA DE 11/02/2014.

RECURSO nº 42/2013.

ACCIDENTE EN MISIÓN. En esta sentencia se rechaza el carácter de accidente de trabajo de la gran invalidez reconocida al trabajador como consecuencia de un ictus cerebral que sufrió en la habitación de un hotel en Israel, a donde se había desplazado para trabajar en una obra de la empresa. Aunque el trabajador está en una situación de desplazamiento por cuenta de la empresa, no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo y no todo el tiempo puede considerarse

como tiempo de trabajo.

- SENTENCIA DE 29/01/2014.

RECURSO nº 743/2013.

VIUEDAD. En esta sentencia el Tribunal Supremo reconoce el derecho a percibir pensión de viudedad a la viuda separada a pesar de no ser beneficiaria de pensión compensatoria. No cabe una interpretación literal que exija que la pensión compensatoria haya sido fijada con esa denominación para poder admitir que se cumple con el requisito para el acceso a la prestación de viudedad, sino que hay que atender a la finalidad de la prestación establecida en cada caso. En el presente supuesto, la demandante percibía determinadas sumas económicas a cargo de su cónyuge, y aunque se estableció como alimentos para los hijos, dado que el único hijo menor de la pareja no convivía con su madre, hay que entender que se trataba de una cantidad en

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!
Para una gestión aseguradora eficaz.

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

Carlos Contreras de Miguel

beneficio exclusivo de la actora, por lo que su naturaleza es la misma que la de la pensión compensatoria.

Se formula voto particular por un magistrado que considera que el texto legal es meridianamente claro y que la posible incoherencia del mismo no puede ser resuelta por los órganos jurisdiccionales con interpretaciones bienintencionadas y voluntaristas que trascienden a todas luces del ámbito que le es propio.

- SENTENCIA DE 28/06/2013.

RECURSO nº 2160/2012.

ORFANDAD. Tratándose de hijos extramatrimoniales y al no tener la madre superviviente derecho a pensión de viudedad por tratarse de convivencia no inscrita en el registro de parejas de hecho, procede el incremento previsto para los huérfanos absolutos, pese a la redacción del artículo 38.1 del Real Decreto 296/2009. La unidad familiar sí ha tenido

una pérdida de ingresos y esta situación de necesidad no se ha paliado con la pensión de viudedad. La situación de necesidad justifica el acrecimiento de la pensión, y resulta indiferente que la falta de tal reconocimiento se deba a orfandad absoluta por inexistencia de padre o madre superviviente o a que el progenitor superviviente no tenga derecho a pensión por no haber sido cónyuge.

PROCEDIMIENTO

- SENTENCIA DE 03/06/2013.

RECURSO nº 2301/2012.

CADUCIDAD. Se revoca la sentencia que había declarado caducada la acción de despido por haberse presentado la papeleta de conciliación en la mañana del día 21 del plazo. El Tribunal Supremo mantiene la aplicación del artículo 135.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que permite presentar la demanda den-

tro de las 15 horas del día siguiente a la finalización del plazo. Se sigue el criterio jurisprudencial según el cual el plazo de caducidad de la acción de despido es un plazo verdaderamente singular, pues su teórica naturaleza sustantiva siempre se ha visto afectada por incidencias normativas o regulaciones típicamente procesales, como son la exclusión de los sábados como días hábiles. Además, el trámite de la conciliación previa no tiene naturaleza puramente administrativa, sino que está regulado en la norma procesal y ello le impregna de ciertas características procesales.

La sentencia contiene un voto particular que considera que el artículo 135.1 de la LEC no puede aplicarse a la conciliación administrativa, pues se refiere a la presentación de escritos ante los órganos judiciales, y no ante los administrativos.

Si quiere **SEGURIDAD**, llame a **VISECAR**



ALARMAS con grabación de

Se formula voto particular por un magistrado que considera que el texto legal es meridianamente claro y que la posible incoherencia del mismo no puede ser resuelta por los órganos jurisdiccionales

- Vigilantes de seguridad
- Sistemas de alarma por robo
- Sistemas perimetrales
- Sistemas contra incendios
- Transmisión de alarmas por radio
- Control de acceso

Asistencia Técnica

servicios de vigilancia



o vivienda remotamente




☎ 902 12 88 88 - 968 53 32 87

Desde 0.73 € mensual servicio 24 horas

www.visecar.com

Donde comienza su seguridad

Centro Logístico y central Receptora de Alarmas
 Oficinas: Paseo Florencia - Edif. Los Pinos, Local 5
 Polígono Santa Ana - 30319 CARTAGENA

Pedro Saura, Graduado Social

LOS PROFESIONALES QUE DIGNIFICAN LA PROFESIÓN

Hacia tiempo que estaba con la idea de que debía publicarse en esta revista, algún trabajo sobre nuestra profesión y pienso humildemente que ha llegado ese momento y lo expongo a su consideración. Nuestra profesión tiene en el entorno social de esta Nación, así como en nuestra Región y Comarca una importante cuota en cuanto que participamos en el trabajo que realizamos para las empresas de las que somos sus asesores en la trama social de las relaciones laborales y por tanto nuestra participación no deja de ser todo lo importante que consideren los agentes sociales, ya que contribuimos con nuestras actuaciones en muchos aspectos al buen funcionamiento empresarial, antes las vigentes disposiciones laborales que afectan a la trama empresarial y sobre todo a ese tejido concreto de la pequeña y mediana empresa que son a las que se dirigen nuestras actuaciones.

A lo largo de la vida de nuestra profesión, que siempre se ha llamado Graduados Sociales, aunque ahora la titulación es Diplomado en Relaciones Laborales, hemos ido escalando posiciones, hasta conseguir hace unos años, poder subir al estrado en los Juzgados de los Social y sentarnos al mismo nivel que nuestros admirados Licenciados en Derecho, después de haber sufrido bastantes modificaciones sobre todo los que ya tenemos algo lejana la fecha de nuestra titulación, por fin observamos que vamos accediendo a que se nos tenga un reconocimiento tanto de la sociedad en sí, como de los organismos con quién nos relacionamos y por supuesto la judicatura. Ahora me gustaría pasar a comentar sobre ese largo caminos

andado hasta aquí y proclamar que aunque ha sido duro y lleno de sorpresas, también hay que decir que ha sido gratificante ver día a día como cada vez se nos reconoce y se ha conseguido, que todos los estamentos sociales nos tengan en cuenta y consideren que también somos parte y por qué no importante de esos agentes sociales que tanto debemos y tenemos que decir no solo en el proceso de nuestro tejido laboral y empresarial, sino también

en el económico, ya que podemos y debemos con nuestra actuación profesional ayudar a conseguir una rápida remontada de nuestra economía con estabilidad productiva y social en nuestro entorno empresarial.

Esto último se consigue haciendo y realizando un trabajo profesional no solo correcto, sino que gracias a nuestro esfuerzo, tesón y conocimientos, poder ayudar y reflotar el empresariado de nuestra Región y Comarca, ámbito de actuación principal de nuestro reconocido trabajo.

Para

poder conseguir esto, nuestro comportamiento profesional, no solo debe ser transparente y eficaz, sino basarnos en los principios éticos que todo profesional jura o promete al colegiarse y que deben ser guía, lema y bandera de nuestras actuaciones en todo momento, ya que con las mismas contribuiremos a prestigiar y dignificar nuestro trabajo y profesión, hasta el extremo de que no solo confíen en nosotros las empresas para las que actuamos, sino todos los estamentos con los que nos relacionamos, ya que a buen entendedor con pocas palabras y mejores hecho demostraremos que el grueso de nuestro colectivo es lo que hemos hecho y realizado y además deseamos que siga siendo así.

Por último expresar también ese pequeño orgullo que me produce ver que nuestra Asociación cada vez más y desde su inicio se comporta como un Colegio Profesional, dándoles a sus asociados los servicios que demandan sobre todo en el aspecto formativo y actualizando conocimientos con el esfuerzo que nos ofrecen esos maravillosos profesores, que son nuestros conferenciantes y como no el trabajo que con tanto éxito se está desarrollando en los cursos de Procedimiento Laboral que se han realizado tanto por jóvenes diplomados como por titulados de hace un cierto tiempo que al demandarlos y participarlos obtienen nuestra admiración y respeto, reconociendo también la demanda de los mismos en zonas algo lejanas a nuestra Comarca.

Gracias por tanto al apoyo y reconocimiento de nuestros asociados y simpatizantes y gracias a los organismos que nos van reconociendo y apoyando.



Alejandro Romero Mirón, Director de la División de Servicios de Prevención de MC MUTUAL

APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Aunque muchos interrogantes para el 2014 se mantienen abiertos, la idea general que planea es que nos encontramos a las puertas de un año de incipiente recuperación, en que las principales incógnitas se centran en la intensidad y en la posible creación de ocupación. Algu-

nos indicadores macro y microeconómicos apuntan ya a una tenue mejoría de la actividad económica. Los expertos opinan que el 2014 será el primer año de creación neta de empleo en España, a la luz de lo observado en los últimos meses y parece que la reactivación económica

comienza, poco a poco y antes de lo previsto, a dar sus frutos en términos de contratación.

Desde la adopción de un nuevo marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo en España, ha sido una constante preocupación de los poderes públicos y de los agentes implicados en la materia, la de facilitar la aplicación del mismo a las microempresas y empresas de nueva creación.

En la actualidad, se está elaborando la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2020 que, con toda probabilidad, pondrá el foco en las PYMES. Según datos del DIRCE (Directorio Central de Empresas) en 2012, el 89,9% de las empresas con asalariados eran organizaciones de menos de 10 trabajadores.

MEDIDAS

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, contemplaba reformas consideradas en la ley como favorables para el crecimiento y reactivación económica en España, abordando los problemas estructurales del entorno empresarial y buscando fortalecer el tejido empresarial de forma duradera. Un tejido rico de pequeñas empresas que tienen poca visibilidad en los medios. Regularmente se piensan las leyes para las grandes empresas sin darse cuenta en la flexibilidad o el dinamismo que necesitan las empresas más pequeñas y que un día pueden ser grandes.

Entre las cinco medidas destinadas a reducir las cargas administrativas, que se citaban en el capítulo primero de la ley, cabe destacar la que ampliaba los supuestos en que las



Empresario. ABEL F. ROS / QAPTA.ES

Alejandro Romero Mirón

PYMES podían asumir directamente la prevención de riesgos laborales, en los casos de empresarios con un único centro de trabajo y hasta 25 trabajadores.

En concreto, se modificó el artículo 30.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que quedó redactado del siguiente modo:

"5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo."

Es decir, que la posibilidad de "autogestión" que hasta entonces estaba reservada a los "microempresarios" que ocupaban hasta 10 trabajadores, podía ampliarse a los que ocupen, en un mismo centro de trabajo, a un máximo de 25 personas. Lógicamente, esta "autogestión" se deberá desarrollar de acuerdo con los requisitos establecidos en estos casos, como puede ser la adecuada formación del empresario y la presencia continua en el centro de trabajo.

OPINIONES

Ya en su día escribí que, según mi punto de vista, una simplificación de cargas administrativas para este tipo de empresas puede resultar positiva, ya que, muy probablemente, conducirá al pequeño empresario a tener que integrar necesariamente la prevención de riesgos laborales

Debemos tener en cuenta que, en la práctica, una organización con 25 trabajadores en un mismo centro de trabajo, deja de ser una pequeña empresa y, en algunas provincias de este país, incluso es considerada como una 'gran empresa'.

en el conjunto de su gestión. Otra cuestión a debatir es el alcance de esta "simplificación" de cargas administrativas.

Indudablemente, dicho empresario deberá poder contar con la prestación externa de servicios para los cuales no puede ni debe estar preparado, como es el caso de la realización de mediciones puntuales de cualquier tipo (higiénicas, ergonómicas o psicosociales) o bien el ejercicio de la vigilancia de la salud. Debemos tener en cuenta que, en la práctica, una organización con 25 trabajadores en un mismo centro de trabajo, deja de ser una pequeña empresa y, en algunas provincias de este país, incluso es considerada como una "gran empresa".

El sindicato CCOO ya mostró su rechazo al contenido de la modificación de la normativa, denunciando

que el Gobierno ha realizado estos cambios sin contar con la preceptiva opinión de los agentes sociales presentes en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Según Pedro Linares, secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Confederación Sindical de CCOO, "se trata de una estrategia equivocada, ineficaz e inadmisibles" y que sólo contribuirá a una disminución de la calidad de la prevención.

También UGT rechazó la Ley por considerarla una medida "discriminatoria", ya que los trabajadores se verán amparados por la prevención dependiendo del tamaño de su empresa.

LA PRÁCTICA

La experiencia práctica prueba que las pequeñas empresas tienen dificultades para cumplir con los requisitos actuales de los estándares de seguridad, especialmente aquellos relacionados con la gestión sistemática de la salud y seguridad.

Diversas investigaciones demuestran que los riesgos para la seguridad en las empresas pequeñas son más altos que los de las empresas más grandes. Las organizaciones de menor tamaño tienen un riesgo más alto de sufrir accidentes graves y los peligros físicos y químicos también son más serios que en las organizaciones que cuentan con un mayor número de trabajadores.

Los problemas en las empresas pequeñas son causados, en gran medida, por los recursos limitados de gestión. En muchos casos, es el dueño el que debe encargarse de todas las actividades de gestión, a menudo también de la administración y, a veces, incluso ser parte de las actividades de producción. Por lo tanto, es difícil para los gerentes encontrar tiempo para las actividades de salud y seguridad y, en ocasiones, también para adquirir el co-

Alejandro Romero Mirón

nocimiento necesario.

RECURSOS

Las dificultades de implementar un sistema de gestión de la prevención para las pequeñas empresas, generalmente con menos recursos y, en ocasiones, con un menor nivel de formación de sus integrantes, exige un esfuerzo adicional por parte de las Administraciones públicas.

También la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores, añade a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales una Disposición adicional con la siguiente redacción:

"Disposición adicional decimoséptima. Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas, prestará un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.". Independientemente que deberemos tener claro cuáles son las Administraciones públicas competentes en materia laboral en cada Comunidad Autónoma, así como los sistemas que realmente faciliten al empresario un asesoramiento eficiente, desde la Administración Central hace ya tiempo que se apostó por la simplificación y reducción de cargas administrativas para

“Estoy seguro, que los técnicos de prevención de las Mutuas podríamos proporcionarles el asesoramiento adecuado y conseguir que se produzca, tal y como se cita en el preámbulo de la Ley, "un cambio de mentalidad en el que la sociedad valore más la actividad emprendedora y la asunción de riesgos”



las empresas promoviendo la aplicación "Prevención10.es", (la cual deberemos empezar a denominar "Prevención25.es") para que pudieran ellas mismas realizar el plan de actividades preventivas, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva; y cuya impresión documental tendrá eficacia plena a efectos del cumplimiento de las obligaciones documentales establecidas en el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En mi opinión, considero que, antes de seguir alimentando la gestión de este servicio dirigido a las microempresas españolas, se debería evaluar la eficacia y eficiencia del mismo hasta el momento, a través del nivel de utilización por los usuarios de los distintos servicios que integran "Prevención10.es". Si los resultados de esta evaluación se hicieran públicos, podría, sin duda, constatarse que los fondos dedicados a este fin son de una elevada rentabilidad social.

COLABORACIÓN

Por último, creo que sería absurdo no aprovechar los recursos existentes en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social para facilitar a los empresarios la autogestión en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Estoy seguro, que los técnicos de prevención de las Mutuas podríamos proporcionarles el asesoramiento adecuado y conseguir que se produzca, tal y como se cita en el preámbulo de la Ley, "un cambio de mentalidad en el que la sociedad valore más la actividad emprendedora y la asunción de riesgos".

Pero que esa "asunción de riesgos" se lleve a cabo en su justa medida. Sobre todo, cuando hablamos de los riesgos para la salud.

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

REFORMA LABORAL. TRAMITACIÓN DE URGENCIA. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE. SALARIOS DE TRAMITACIÓN. EL TC DECLARA LA LEGALIDAD DE LA REFORMA LABORAL. LA SALA JUSTIFICA EL USO DEL DECRETO LEY PARA SU APROBACIÓN.

Señala que la norma impugnada ha optado por la fórmula, ya utilizada, de reducir la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, para supuestos posteriores a su entrada en vigor, como vía de incentivación del empleo y eficiencia del mercado laboral que no produce discriminación alguna. Vulnera las exigencias del principio de igualdad. Afirma asimismo que discriminar el pago de salarios de tramitación, según se cobre la indemnización o se reingrese en la empresa, no supone una diferencia de trato desproporcionada o irrazonable.

Formulan voto particular el Magistrado el Magistrado D. Juan Antonio Xiol Ríos y el Magistrado D. Fernando Valdés Dal-Ré, al que se adhieren la Magistrada D^a Adela Asua Batarrita y el Magistrado D. Luis Ignacio Ortega Álvarez.

Tribunal Constitucional Pleno, A 12-2-2014, nº 43/2014, BOE 60/2014, de 11 de marzo de 2014, rec. 3801/2013

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 20 de junio de 2013 el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid, plantea cuestión de inconstitucionalidad respecto a las siguientes disposiciones: de un lado, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, globalmente considerado, y en particular, por lo que se refiere a su capítulo IV y la disposición transitoria quinta, por posible lesión del art. 86.1 CE, en relación con el art. 1.3 CE; de otro, la disposición transitoria quinta del citado Real Decreto-ley 3/2012, por presunta vulneración de los arts. 9.3 y 24.1 CE; y finalmente, el art. 18.Ocho de dicho Real Decreto-ley 3/2012, por posible contradicción con los arts. 9.3 y 24.1 CE, en relación con el art. 35.1 CE.

SEGUNDO.- Los antecedentes de hecho de la presente cuestión de inconstitucionalidad son, en síntesis, los siguientes:

a) El día 7 de agosto de 2012, D^a Milagros presentó demanda de despido frente a Digitex Informática S.L., tras haber recibido notificación de que, con efectos de 30 de junio de 2012, quedaba extinguido su contrato de trabajo por obra o servicio determinado. En dicha demanda se solicitaba al Juzgado de lo Social que la referida extinción contractual fuera declarada despido improcedente.

b) Tras la celebración del acto del juicio el día 30 de enero de 2013, concluso el procedimiento y dentro del plazo para dictar sentencia, el Magistrado-Juez dictó providencia en la misma fecha -30 de enero de 2013-, por la que, conforme a lo dispuesto en

el art. 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (en adelante, LOTC), acordó oír a las partes, a fin de que pudieren pronunciarse sobre la pertinencia de plantear cuestión de inconstitucionalidad o sobre el fondo de ésta. En este escrito, el Magistrado-Juez comenzaba explicando que, en el caso enjuiciado, la extinción debía ser calificada judicialmente como despido improcedente, aduciendo las razones que a su juicio conducen a esta calificación, y asimismo, también indicaba que, de acuerdo con la fecha de efectos de la extinción -30 de junio de 2012-, las consecuencias de dicha calificación de improcedencia son las previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET), en la redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2012.

La providencia concretaba las normas cuya constitucionalidad se cuestiona y los preceptos que se suponen infringidos: en primer lugar, exponía que el Real Decreto-ley 3/2012, globalmente considerado, resulta lesivo de los arts. 1.3 y 86.1 CE; en segundo término, indicaba que la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012 vulnera los arts. 9.3 y 24.1 CE; y finalmente, hacía asimismo alusión a la contravención por parte del art. 18.Ocho del Real Decreto-ley 3/2012 de los arts. 9.3 y 24.1 CE, en relación con el art. 35.1 CE. La providencia fundamentaba estas dudas de constitucionalidad en términos similares a la argumentación ofrecida en el posterior Auto de planteamiento de la cuestión, de 11 de abril de 2013.

Por ello acordó elevar cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, respecto a las siguientes disposiciones: de un lado, el Real Decreto-ley 3/2012, globalmente con-

siderado, y en particular, por lo que se refiere a su capítulo IV y la disposición transitoria quinta, por posible lesión del art. 86.1 CE, en relación con el art. 1.3 CE; de otro, la disposición transitoria quinta del citado Real Decreto-ley 3/2012, por presunta vulneración de los arts. 9.3 y 24.1 CE; y finalmente, el art. 18.Ocho de dicho Real Decreto-ley 3/2012, por posible contradicción de los arts. 9.3 y 24.1 CE, en relación con el art. 35.1 CE. En dicho Auto, tras afirmar que el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad no impide al órgano judicial pronunciarse sobre la calificación del despido y los efectos de tal calificación (opción e indemnización) - con cita del ATC 313/1996-, se ordenaba asimismo se citara a las partes a comparecencia a fin de adoptar medidas no nucleares. Dicha comparecencia tuvo lugar el 12 de junio de 2013. TERCERO.- A continuación, el Auto pasa a razonar sobre los preceptos cuya constitucionalidad se cuestiona y los preceptos eventualmente infringidos:

a) En primer lugar, el Magistrado-Juez expresa su duda de constitucionalidad respecto al Real Decreto-ley 3/2012, globalmente considerado, y en particular, por lo que se refiere a su capítulo IV y la disposición transitoria quinta, por vulnerar el art. 86.1 CE, en relación con el art. 1.3 CE. **Con relación a este punto, considera que el Real Decreto-ley 3/2012 se inscribe en una práctica gubernamental de abandono del carácter parlamentario de la forma política del Estado español que se define en el art. 1.3 CE y que erige a las Cortes en el sujeto ordinario de la tarea legislativa, por lo que incide en desviación de poder y es fuente de inseguridad jurídica.** Asimismo, el Magistrado-Juez alega que el Real Decreto-

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

ley 3/2012 no responde, a su juicio, a una extraordinaria y urgente necesidad que justifique la adopción de disposiciones legislativas provisionales, como así lo acredita su pronta sustitución por la Ley 3/2012, de 6 de julio, y la nula incidencia en la realidad social en el periodo transcurrido entre ambas fechas, que es en definitiva lo que legitima el uso de la excepción, habiendo declarado la doctrina constitucional que no basta la búsqueda de la inmediatez en la eficacia de la norma excepcional.

En tal sentido indica que los datos económicos más relevantes se agravaron en ese periodo entre normas, siendo más tardíamente y con motivo de la actuación comunitaria cuando la prima de riesgo se moderó, mientras que el desempleo ha continuado incrementándose. Con apoyo en datos estadísticos y previsiones de la OCDE, el Magistrado-Juez afirma que no ha habido efectos a corto plazo, que sería la justificación de los Decretos Leyes, ni los ha habido ni los va a haber a medio plazo. En el plano formal, tampoco el Juzgador aprecia que concurra el requisito habilitante exigido en el art. 86.1 CE, que la doctrina constitucional ha glosado mediante la distinción de dos aspectos: por un lado, los motivos tenidos en cuenta por el Gobierno, explicitados usualmente en el preámbulo del Real Decreto-ley; y por otro, la necesaria conexión entre la situación de urgente necesidad y la concreta medida adoptada para subvenir a la misma. **Al respecto, el Auto da cuenta de las afirmaciones contenidas en el epígrafe I del Preámbulo del Real Decreto-ley 3/2012, tachando algunas de ellas de incomprensibles.**

En concreto, respecto a las referencias de la Exposición de Motivos a la supresión del "despido exprés", señala que lo que, en realidad, hace la norma es crear un despido "superexprés", tan expeditivo para el trabajador como el anterior, sin que en cambio lo sea para el empresario, que puede postergar el abono de la indemnización hasta sentencia judicial, sin devengo de salarios de tramitación, ni coste adicional alguno, indicando el Magistrado-Juez que los defectos que el Preámbulo dice querer evitar con la nueva decisión normativa, lejos de mitigarse, se agravan: a su juicio, se genera mayor inseguridad en los trabajadores; las decisiones empresariales se seguirán tomando con base al cálculo económico -sólo que ahora este arrojará cifras inferiores-; se ofrecen menos posibilidades de impugnación; y asimismo afirma que, en cuanto a la inclinación de los empresarios a decantarse por despidos improcedentes, el Preámbulo olvida que esta calificación con frecuencia no es voluntaria sino consecuencia de la impericia empresarial, y que los costes procesales no judicia-

les en la extinción por causas objetivas son muy elevados (minutas de abogados y peritos), de modo que a menor diferencia entre la extinción objetiva procedente (20 días por año) y el despido disciplinario improcedente (33 días por año), siempre el empresario se decantará por éste, cuestionando asimismo, por su falta de relación, la imputación a los salarios de tramitación de que los despidos disciplinarios sean más frecuentes que las extinciones por causas objetivas.

Segundo, porque el acceso a la prestación de desempleo desde el momento de la efectividad de la extinción no es nuevo en nuestro ordenamiento, sin que dicho acceso resulte automático, pues requiere periodo de carencia y que la prestación no se haya agotado en periodos de suspensión contractual anteriores.

Tercero, porque no se impide con absoluta seguridad que la supresión de los salarios de tramitación también se esté utilizando al servicio de estrategias de dilación procesal; **y por último, porque la socialización de los salarios de trámite no es argumento para su supresión, sino que abunda en su mantenimiento.** En definitiva, el Auto concluye que, igual que ocurrió con el Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, frente al que se presentaron recursos de inconstitucionalidad estimados por STC de 28 de marzo de 2007, también respecto al Real Decreto-ley 3/2012 debe adoptarse la misma resolución anulatoria, en atención a las siguientes razones: de un lado, porque los argumentos utilizados en el Preámbulo resultan marcadamente teóricos, ambiguos y abstractos, sin que se ofrezcan los motivos reales y concretos, no bastando las remisiones a las debilidades del modelo laboral español, a la gravedad de la crisis, a los problemas del mercado de trabajo español, al requerimiento de una reforma de envergadura, a la eficiencia del mercado o a la reducción de la dualidad laboral, ...; de otro lado, porque en ningún momento se ha justificado la concurrencia del presupuesto habilitante, esto es, la situación de urgente y extraordinaria necesidad, que en algún momento se llega a confundir con la conveniencia del cambio de criterio "por uno más adecuado"; asimismo, tampoco se acredita la conexión entre esa situación de necesidad y las medidas concretas, hasta el punto de que cuando se abordan éstas la exposición resulta contradictoria y no ajustada a la realidad; y finalmente, porque el procedimiento legislativo utilizado no pretendía otra finalidad que la "inmediatez" de las medidas, sin que tal deseo pueda justificar el empleo de este provisional y especial medio legislativo.

b) La segunda duda de constitucionalidad expresada en el Auto se re-

fiere a la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012, con relación a lo dispuesto en el art. 18.Siete del Real Decreto-ley 3/2012, por vulnerar los arts. 9.3 y 24.1 CE. Tras exponer el contenido de esta nueva normativa y señalar que con ella se reduce de manera significativa la cuantía de las indemnizaciones por despido improcedente, el Magistrado-Juez afirma que la norma de aplicación es arbitraria por cuatro consideraciones.

Primero, porque se continúa una tradición legal de indemnizaciones tasadas, que se fijan en atención exclusiva a dos criterios -tiempo de prestación de servicios y salario-, sin margen para que el juez pueda establecerlas con arreglo a lo que se acredite en el proceso. Al respecto, alega la doctrina establecida en la STC 181/2000, de 29 de junio -dictada en relación con el Baremo de indemnizaciones por responsabilidad civil por accidentes de tráfico, anexo a la Ley de ordenación del contrato de seguro y que el Auto considera también aplicable a "la responsabilidad contractual de las Cias aseguradoras"-, poniendo de relieve que, conforme a ella, las indemnizaciones con arreglo a baremo sólo son de aplicación a los supuestos de daños y perjuicios que proceden de responsabilidad objetiva, cuasi objetiva o por riesgo, pues, de concurrir dolo o culpa relevante, el Juez no está vinculado por el Baremo porque la fijación de indemnizaciones está reservada a la función judicial, siendo lo procedente, en tal caso, la restitución íntegra o lo más próxima posible al equivalente a los daños y perjuicios sufridos, sin límites legales en forma de baremos o indemnizaciones tasadas.

Segundo, porque las indemnizaciones por daños y perjuicios derivadas de dolo o culpa relevante han de considerarse todos los criterios posibles que conduzcan al establecimiento de una justa compensación, resultando arbitrario que se indemnice por esos dos criterios exclusivos cuando son infinitos los factores que pueden influir en una superior liquidación de los daños y perjuicios (edad, ser mujer o víctima de violencia, formación, discapacidad, ...).

En su opinión, tal afirmación queda ratificada por la indemnización adicional de quince días por año prevista en el art. 281.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, que es otra concreción de esa insuficiencia compensadora del solo abono de los salarios dejados de percibir. Es relevante, indica, que el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) establece que las indemnizaciones por despido injustificado deben ser "adecuadas" (art. 10), concepto que no se satisface cuando el criterio de referencia es la avaricia empresarial o el criterio subjetivo de

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

un Gobierno, ya que la adecuación ha de referenciarse objetivamente respecto de los daños y perjuicios que un injusto e injustificado incumplimiento determina en el acreedor apreciados judicialmente.

Asimismo, destaca que, conforme al art. 12 de dicho Convenio de la OIT, las indemnizaciones por extinción injustificada han de establecerse "en función, entre otros, del tiempo de servicios y del monto del salario", por lo que la fijación de indemnizaciones en función de esos dos exclusivos criterios, con olvido del inciso "entre otros", vulnera el claro tenor de la norma.

Tercero, porque la norma reduce las cuantías sin referencia al único criterio válido que es el de equivalencia entre los daños y perjuicios sufridos por el trabajador injustamente despedido y la cuantía del resarcimiento.

En tal sentido alega que si los daños y perjuicios derivados de responsabilidad civil contractual o extracontractual cuando media dolo o culpa relevante han de ser compensados con tendencia a la integridad, la única posibilidad de reducción de la indemnización es la minoración de los daños y perjuicios sufridos en cada caso singular, por lo que las reducciones universales con eficacia general contradicen el carácter esencialmente "causídico" de las indemnizaciones por daños y perjuicios por responsabilidad dolosa o relevantemente culposa.

Cuarto, porque el sistema transitorio establecido en el Real Decreto-ley 3/2012 raya en el absurdo, preguntándose "cómo explicar, sin incurrir en el cinismo más absoluto, que en la indemnización de un despido producido después de 12 de febrero de 2012 el mes anterior a ésta fecha se valore en 3,75 días mientras que el mes siguiente (hasta el 12 de marzo de 2012) "valga" 2,75 días". Al respecto, el Magistrado-Juez se interroga sobre la relación que guardan estas magnitudes con el *damnum emergens* o el *pretium doloris* de un trabajador despedido injustamente, o sobre cómo explicar que, a partir de determinada antigüedad, la valoración de los daños y perjuicios se "congele", y que antes se hiciera con una compensación de 42 mensualidades y ahora con 24. De las anteriores consideraciones se infieren, claras vulneraciones del art. 9.3 CE, relativo a la interdicción de la arbitrariedad, y del art. 24.1 CE, ya que la tutela dispensada por sentencia no podrá ser efectiva, sino parcial y meramente nominal.

En tal sentido, alega que, de querer decir algo, lo que el tenor del art. 35.2 CE afirma es que los derechos de los trabajadores han de ser regulados en una norma especial y más favorable, porque el precepto ha de integrarse en su contexto, como concreción del

Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1). En consecuencia, concluye, las indemnizaciones tasadas no pueden desempeñar otro papel que el de representar un criterio indemnizatorio subsidiario o un suelo reparador, que no puede obstar la adecuada satisfacción de los daños y perjuicios sufridos.

c) Como tercera duda de constitucionalidad, el Auto se refiere al art. 18.Ocho del Real Decreto-ley 3/2012, por vulneración de los arts. 9.3 y 24.1 CE, en relación con el art. 35.1 CE. Desde la perspectiva del art. 9.3 CE (interdicción de la arbitrariedad), el Magistrado-Juez indica que el art. 18.Ocho Real Decreto-ley 3/2012 da

nueva redacción al art. 56.2 LET, que, según expone, queda redactado en términos de que sólo en el supuesto de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Tras destacar que, bajo la anterior normativa, tal derecho a salarios de tramitación se reconocía también en la opción del empresario incumplidor por la indemnización, el Auto expone las si-

guientes conclusiones:

Asimismo, entiende el Magistrado-Juez, que el principio de integridad/adecuación indemnizatoria también resulta vulnerado cuando el empleador opta por la readmisión, por cuanto el precepto sólo contempla la readmisión y el abono de los salarios dejados de percibir, con el relevante olvido de que el despido ha podido producir daños (daño emergente y daños morales) en el ámbito personal, familiar y patrimonial del trabajador que no se compensan en forma alguna, con lo que esta "infracompen-sación" estimula un incremento de los despidos y extinciones especulativas. Finalmente, el Auto recuerda que, con ocasión del Real Decreto-ley 5/2002, el Tribunal Constitucional ya procedió a desestimar las alegaciones de que la supresión de los salarios de tramitación en el despido improcedente cuando se opta por la extinción indemnizada y no por la readmisión resulta contraria al art. 14 CE (SSTC

84/2008 y 122/2008).

Por tales razones, el Magistrado-Juez considera que o bien no hay tutela judicial o, si pudiera entenderse existente, no es efectiva. Por lo que se refiere al art. 35 CE, y tras recordar la jurisprudencia constitucional sobre el alcance del derecho al trabajo y algunas de las exigencias derivadas del Convenio núm. 158 de la OIT, el Auto concluye que este derecho constitucional comprende la readmisión en caso de que el despido se declare injustificado, siendo tradicional y racional que la indemnización sea en

nuestro ordenamiento laboral la segunda opción.

En cambio, considera, que la norma cuestionada altera este orden, por cuanto que, al penalizar la readmisión con la carga empresarial de abonar los salarios de tramitación -y su cotización a la Seguridad Social- se desincentiva esta opción, favoreciendo, en cambio, que el empresario se decante por la rescisión indemnizada y, por tanto, por la extinción contractual.

En definitiva, concluye, no hay justificación objetiva y razonable del

desproporcionado sacrificio del principio "pro labore", sin que en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 3/2012 exista explicación de la disparidad de tratamiento del despido disciplinario improcedente con opción por la readmisión.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Ante todo lo expuesto por el Juzgado de lo Social, el Tribunal Constitucional, establece en su sentencia lo siguiente:

En primer lugar, respecto a la duda relativa a la eventual vulneración del art. 86.1 CE en relación con el art. 1.3 CE, y que por lo ya explicado ha de quedar circunscrita a la disposición transitoria quinta en su apartado 2 y al art. 18.Ocho del Real Decreto-ley 3/2012, el órgano promotor fundamenta su alegación tanto en la afirmación de que no concurre una situación de extraordinaria y urgente necesidad, como en la consideración de que las normas cuestionadas conllevan, no sólo una afectación, sino una vulneración de derechos y libertades fundamentales incluidos en el Título I de la Constitución:

En concreto, hemos afirmado que ese control externo que compete a este Tribunal alcanza a la constatación de las dos siguientes exigencias:



José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

a) Por un lado, el requisito de que la definición por los órganos políticos de una situación de extraordinaria y urgente necesidad "sea explícita y razonada", siendo criterio de la jurisprudencia constitucional que "el examen de la concurrencia del citado presupuesto habilitante de la "extraordinaria y urgente necesidad" siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional.

b) La necesidad de que "exista una conexión de sentido o relación de adecuación entre la situación definida que constituye el presupuesto habilitante y las medidas que en el decreto-ley se adoptan, de manera que estas últimas guarden una relación directa o de congruencia con la situación que se trata de afrontar" (por todas, STC 137/2011, de 14 de septiembre, o SSTC 1/2012, de 13 de enero, 39/2013, de 14 de febrero. Pues bien, ambas exigencias concurren en el Real Decreto-ley 3/2012 en relación con los preceptos cuestionados en el presente proceso:

En este contexto, se destaca, "la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español", poniendo de relieve los problemas de nuestro mercado de trabajo, que "requieren una reforma de envergadura, que, ..., continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos". Tras subrayar que la gravedad de la situación económica y de empleo descrita exige adoptar dicha reforma de manera inmediata, a fin de proporcionar a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza que lleve a recuperar el empleo, expresamente se afirma en la Exposición de Motivos que "la extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española para legislar mediante real decreto-ley se justifica por la situación del mercado laboral español.

Este real decreto-ley pretende crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores". Con posterioridad, en el debate parlamentario de convalidación del Real Decreto-ley, también la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en su intervención, insistió en la necesidad de la reforma laboral a la vista de la situación actual de nuestro mercado de trabajo y de las cifras de paro, y

efectuó un repaso general de los objetivos perseguidos con las nuevas medidas. De manera específica, entre las distintas instituciones laborales que son objeto de la reforma, el apartado V de la Exposición de Motivos se centra en las modificaciones introducidas sobre la extinción del contrato de trabajo, con el objetivo, se dice, "de incrementar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral".

Por ello, el presente real decreto-ley generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días con un tope de 24 mensualidades que se ha venido previendo para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida. Con esta generalización se suprime esta modalidad contractual, que se había desnaturalizado enormemente tras la última ampliación de los colectivos con los que se podía celebrar dicho contrato. Las nuevas reglas sobre la indemnización por despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley. Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma. Para el tiempo de servicios restante, se tendrán en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio.

Con estas reglas, se es respetuoso con el principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, al tiempo que se tienen en cuenta las expectativas indemnizatorias de los trabajadores con contrato en vigor".

Asimismo, en relación con el nuevo régimen de los salarios de tramitación, además de explicar las razones de la supresión del "despido expreso" - aspecto al que también alude la Ministra en el debate parlamentario de convalidación-, la Exposición de Motivos se refiere a otra de las previsiones específicamente cuestionadas en este procedimiento -el derecho a su percepción en la opción empresarial por la readmisión en los despidos improcedentes, aduciendo las razones por las que el pago de esta cuantía no se extiende a la opción indemnizatoria:

"En caso de los despidos improcedentes en los que el empresario opte por la indemnización, el no abono de los salarios de tramitación se justifica en que el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo, pudiendo, además, el trabajador acceder a la prestación de desempleo desde el mismo momento en que tie-

ne efectividad la decisión extintiva. Por lo demás, los salarios de tramitación actúan en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias, con el añadido de que los mismos acaban convirtiéndose en un coste parcialmente socializado, dada la previsión de que el empresario podrá reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 60 días".

A la vista de los elementos examinados, debemos dar por satisfecho el requisito de que el Gobierno ha ya explicado las razones de extraordinaria y urgente necesidad que han motivado la reforma mediante Real Decreto-ley de las consecuencias legales derivadas del despido improcedente que son objeto de la presente cuestión de inconstitucionalidad.

A este respecto ya hemos declarado en otros pronunciamientos que el Real Decreto-ley representa un instrumento constitucionalmente lícito para el tratamiento de "coyunturas económicas problemáticas", expresión en la que sin duda se ubica la situación que el Real Decreto-ley 3/2012

En consecuencia, en atención a las razones y cifras expuestas en dicho Preámbulo sobre la gravedad de la crisis y su incidencia sobre el empleo y la situación del mercado de trabajo en España, hemos de concluir que la apreciación por el Gobierno de la situación de extraordinaria y urgente necesidad en este caso no resulta abusiva o arbitraria, sino que encaja dentro de los supuestos en que este Tribunal ha considerado legítima la utilización del Real Decreto-ley, esto es, "todos aquellos casos en que hay que alcanzar los objetivos marcados para la gobernanza del país, que, por circunstancias difíciles o imposibles de prever, requieren una acción normativa inmediata o en que las coyunturas económicas exigen una rápida respuesta" (STC 6/1983, de 4 de febrero, FJ 5; o SSTC 225/1993, de 8 de julio, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre.

En este caso, también ambas exigencias son apreciables en las normas cuestionadas del Real Decreto-ley 3/2012. Desde la primera perspectiva -el contenido-, no es posible desconocer la inevitable interconexión que existe entre todas las instituciones propias de la relación laboral -contratación, extinción, etc-, y que impide examinar aisladamente cada una de las previsiones, sin atender a una valoración integral y de conjunto. Expresiva en este sentido es la afirmación que se hace en la propia Exposición de Motivos del Real Decreto-ley, cuando indica que "la extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española para legislar mediante real decreto-ley resultan predicables de manera individualizada respecto de cada una de las medidas que se adoptan pero,

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

de manera especial, del conjunto que integran",.

De manera específica, esa visión unitaria debe realizarse, sin duda, respecto a todo el conjunto de la institución de despido. En esta materia, a la vista de la grave situación de crisis económica del país y de las altas tasas de desempleo, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 3/2012 está orientada, entre otros objetivos y según se deduce de su Exposición de Motivos, a reducir los costes del despido como medida necesaria para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo. Pues bien, al margen de la valoración que desde otras perspectivas pudiera merecer, no parece discutible que la decisión de reducir la indemnización en los despidos improcedentes, sin abono en esta opción - como regla general- de salarios de tramitación, contribuye al abaratamiento del precio del despido para el empresario y, asimismo, favorece la limitación del gasto público, por cuanto, en tales casos, el Estado no habrá de hacerse cargo del pago de salarios de tramitación en los supuestos previstos en el art. 57.1 LET -esto es, y según la normativa vigente al aprobarse el Real Decreto-ley 3/2012, por el tiempo que exceda de sesenta días hábiles desde la presentación de la demanda hasta que se dicte la sentencia que declare la improcedencia del despido, cifra que se ha incrementado a noventa días hábiles tras la aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio -.

En suma, por las razones expuestas, hemos de concluir que, dentro del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno y al Congreso de los Diputados, y sin apreciarse abuso o arbitrariedad, el Real Decreto-ley 3/2012 satisface las exigencias, requeridas por la jurisprudencia constitucional, de haber explicitado y razonado la existencia de una situación de extraordinaria y urgente necesidad, así como la conexión de sentido existente entre esa situación y las medidas adoptadas en los preceptos que son objeto de esta cuestión de inconstitucionalidad.

B) A la misma conclusión ha de llegarse respecto a la segunda de las razones invocadas para denunciar la lesión del art. 86.1 CE, esto es, el incumplimiento por las normas cuestionadas de los límites materiales fijados a los Reales Decretos-ley en dicho precepto constitucional: en concreto, la prohibición de afectar a los derechos, deberes y libertades regulados en el Título I de la Constitución. Con relación a este límite, este Tribunal ha manifestado que "no cabe una interpretación de esa restricción que suponga el vaciamiento de la figura del Decreto-ley, y su inutilidad absoluta, lo que resultaría del otorgamiento al verbo "afectar" de un contenido literal amplísimo (STC A partir de esta idea,

en otros pronunciamientos hemos señalado que "el decreto-ley "no puede alterar ni el régimen general ni los elementos esenciales?" de los citados derechos (STC 100/2012, de 8 de mayo, FJ 9; STC 329/2005, de 15 de diciembre, FFJJ 8 y 9; ATC 85/2011, de 7 de junio. De nuestra jurisprudencia se deduce que, pese a la lectura restrictiva realizada de la prohibición de afectar prevista en el art. 86.1 CE, este límite no queda constreñido a los supuestos de contravención del contenido esencial de los derechos del Título I -merecedores de reproche autónomo en todo caso-. Sin embargo, en el caso que ahora nos ocupa, y tras aludir al tenor del art. 86.1 CE, el Magistrado-Juez se limita a afirmar que, en el presente supuesto, hay no sólo una afectación sino una vulneración de derechos y libertades fundamentales incluidos en el Título Primero de la Constitución -en concreto, arts. 9.3, 24.1 y 35.1 CE-, remitiéndose en este punto a su posterior argumentación sobre la conculcación de estos preceptos constitucionales por la disposición transitoria quinta y el art. 18.Ocho del Real Decreto-ley 3/2012. No se incluye, en cambio, en el Auto un razonamiento que justifique la "afectación" de derechos del Título I de la Constitución por motivos distintos a su directa vulneración, siendo oportuno recordar que "cuando lo que está en juego es la depuración del Ordenamiento jurídico se impone al órgano judicial la carga, no sólo de abrir la vía para que el Tribunal pueda pronunciarse, sino también de colaborar con la justicia constitucional mediante un pormenorizado análisis de las graves cuestiones que se suscitan, y en los casos en que esta carga no se satisface puede hablarse de la falta de observancia de la diligencia procesalmente exigible" (STC 90/2009, de 20 de abril, o SSTC 245/2004, de 16 de diciembre, 3 y 4; 100/2012, de 8 de mayo, 60/2013, de 13 de marzo.

QUINTO.- En cuanto a la primera de las previsiones específicas cuestionadas -el apartado 2 de la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012, ya hemos señalado que, en esta norma, el legislador establece un sistema de cálculo dual de la indemnización por despido improcedente para los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley: en concreto, el precepto indica que respecto al período de prestación de servicios anterior a la entrada en vigor de dicha norma, la indemnización se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio -esto es, se respeta el criterio previamente vigente-; y para el tiempo posterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, la indemnización se calcula a razón de 33 días de salario por año de servicio -esto es, se aplica la nueva cuantía introducida en el art. 56.1 LET por el citado Real

Decreto-ley-. A ello añade la disposición cuestionada que "el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso". Conforme al Auto de planteamiento de la cuestión, dicha previsión contraviene los arts. 9.3 y 24.1 CE.

A) Por lo que se refiere al art. 9.3 CE, el órgano promotor considera que la citada norma legal resulta arbitraria en atención, básicamente, al carácter tasado de la indemnización por despido improcedente, establecida legalmente sólo en atención a dos factores -tiempo de prestación de servicios y salario-, sin proporcionar la restitución íntegra de los daños y perjuicios sufridos, y sin margen judicial para su fijación, poniendo también en entredicho, de manera específica, la razonabilidad de los criterios de tasación establecidos en el sistema dual de cálculo previsto en la disposición cuestionada. Con relación a esta duda de constitucionalidad hemos de recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia constitucional, nuestro control sobre la interdicción de arbitrariedad "ha de centrarse en verificar si tal precepto establece una discriminación, pues la discriminación entraña siempre una arbitrariedad, o bien si, aun no estableciéndola, carece de toda explicación racional, lo que también evidentemente supondría una arbitrariedad, sin que sea pertinente realizar un análisis a fondo de todas las motivaciones posibles de la norma y de todas sus eventuales consecuencias" (por todas, STC 19/2012, de 15 de febrero, o STC 20/2013, de 31 de enero,). En este caso, ni uno ni otro presupuesto concurren en la previsión cuestionada.

a) En cuanto al primero de los factores a verificar, no puede considerarse discriminatorio el criterio de cálculo establecido en el apartado 2 de la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012 que no prevé diferencias entre los trabajadores comprendidos en el supuesto regulado.

Por tal razón, ha de descartarse que exista vulneración del principio de no discriminación, de la misma manera que tampoco la hay del principio de igualdad, por cuanto no estamos ante un término de comparación válido.

Tampoco puede afirmarse que la norma cuestionada carece de explicación racional. En este punto, de entrada hemos de valorar la específica alegación del órgano promotor de que, conforme a la STC 181/2000, el juez no está vinculado al baremo cuando concorra dolo o culpa, no pudiendo la indemnización quedar limitada legal-

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

mente.

Al respecto, hay que tener en cuenta las particularidades del supuesto enjuiciado en este pronunciamiento, dictado en materia de responsabilidad civil extracontractual por daños ocasionados como consecuencia de la circulación de vehículos a motor, y en el que, según se dijo, "el presupuesto obligado de partida" venía constituido "por el hecho de que los bienes lesionados por el acto antijurídico son del máximo rango constitucional (ex art. 15 CE), y que la limitación indemnizatoria establecida por el sistema legal comporta, correlativamente, una desprotección de los aludidos bienes de la personalidad" (FJ 16). En el caso que ahora nos ocupa, en cambio, nos encontramos ante un supuesto de responsabilidad derivada del contrato de trabajo y en el que el bien en juego no es, evidentemente, el derecho a la vida y a la integridad, sino el derecho al trabajo ex art. 35.1 CE, debiendo ser abordada la cuestión desde la perspectiva de este derecho constitucional, a efectos de dar respuesta a las diversas consideraciones incluidas en el Auto. Recordemos que el art. 35.2 CE remite a "la ley" la regulación de un estatuto de los trabajadores, siendo, pues, el legislador el encargado de determinar su contenido y alcance. En tal sentido, por parte del Tribunal Constitucional se ha afirmado que el ámbito de las relaciones de trabajo a que se refiere el art. 35 CE constituye una esfera "cuya configuración se defiende al legislador" (STC 20/1994, de 27 de enero, FJ 2), con la consecuencia de que dentro de dicha configuración legal queda incluida la determinación de las técnicas y alcance de la reacción frente a la extinción del contrato de trabajo.

Así, en algunos pronunciamientos relativos a la relación laboral se ha afirmado que "corresponde al legislador determinar las justas causas de extinción del contrato, así como fijar sus efectos" (ATC 57/1985, de 24 de enero, y ATC 429/1983, de 28 de septiembre). Con relación a dicha regulación, hemos señalado que "tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma", si bien, "ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa... un principio de libertad ad nutum de despido, dada la

necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho" (STC 192/2003, de 27 de octubre). Por ello, como limitación a la facultad empresarial de extinción, hemos precisado que el derecho al trabajo ex art. 35.1 CE conlleva el derecho "a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa" (SSTC 22/1981, de 2 de julio, y que, asimismo, "la inexistencia de una reacción adecuada contra el despido o cese debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría al Derecho que lo regula de su función tuitiva" (STC 20/1994, de 27 de enero, FJ 2). También el art. 30 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea reconoce a todo trabajador el derecho a "protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales". En nuestro ordenamiento, siempre con respeto a estas exigencias, la determinación de esa reacción o protección queda dentro, por lo ya dicho, del ámbito de configuración del legislador, quien legítimamente puede disponer que, en los despidos declarados improcedentes, el empresario quede sujeto a la opción entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización adecuada, posibilidad esta última largamente reconocida en nuestro ordenamiento laboral (STC 103/1990, de 4 de junio).

Pues bien, a tal facultad otorgada al legislador responde el criterio de fijación de la indemnización por despido improcedente establecido en el cuestionado apartado 2 de la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012, sin que pueda apreciarse arbitrariedad en ninguno de los aspectos señalados.

Pues bien, con un razonamiento análogo al seguido en la propia STC 181/2000 (FJ 13), no es posible afirmar que la opción del legislador en favor de un sistema legal de indemnización tasada por despido se encuentre falta de fundamento, en atención a las razones que pueden justificar objetivamente la elección de este sistema: en concreto, la eliminación de las dificultades de prueba de los daños por parte del trabajador, o la unificación de los criterios a aplicar por el juez y la simplificación del cálculo judicial, así como la certeza y seguridad jurídica. Lo mismo cabe decir respecto a la determinación de los factores de cálculo que, dentro de su libertad de configuración, ha elegido el legislador para determinar la indemnización adecuada al despido improcedente. No es irrazonable atender al salario y tiempo de servicios del trabajador en la empresa como elementos de compensación, ni desde luego tampoco lo es que sobre estos elementos se apli-

que un factor multiplicador prefijado por la ley que, en atención a la culpabilidad del empresario en la extinción, resulta superior en los despidos improcedentes -en la norma cuestionada, 45 ó 33 días- que en los despidos colectivos u objetivos procedentes -20 días (arts. 51.4 y 53.1 LET).

Por su parte, tampoco esta fórmula legal se opone al Convenio núm. 158 de la OIT, cuyo art. 10 -que, pese a la adicional referencia del órgano promotor al art. 12, es el aplicable a los supuestos de extinción contractual injustificada- se limita a disponer, entre otras posibilidades, el pago de "una indemnización adecuada", sin precisar los elementos de determinación.

Finalmente, respecto a las variaciones introducidas por el Real Decreto-ley 3/2012 en el factor multiplicador y en el tope máximo de la indemnización por despido improcedente y que encuentran reflejo en el cuestionado apartado 2 de la disposición transitoria quinta, también hemos de negar la arbitrariedad que, según el órgano proponente, concurre en la decisión legislativa de asignar a estos elementos una magnitud distinta antes y después de la citada norma, no cuestionándose directamente en el Auto la suficiencia de los valores numéricos otorgados, sino sólo su carácter tasado y su modificación. A este respecto, basta reiterar que, como ya antes hemos indicado, la posibilidad de atribuir valores tasados a los elementos de cálculo de la indemnización adecuada por despido improcedente, así como la de proceder a su revisión normativa, son facultades que quedan dentro de la libertad de configuración atribuida al legislador por el art. 35.2 CE. En todo caso, junto a lo dicho, resulta de interés recordar que el establecimiento a partir del Real Decreto-ley 3/2012 de una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario con tope de 24 mensualidades no constituye una creación novedosa de esta norma.

Por el contrario, como fruto de un Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, esta indemnización se introdujo en nuestro ordenamiento en 1997 para los despidos objetivos improcedentes recaídos sobre trabajadores vinculados por contratos para el fomento de la contratación indefinida (Real Decreto-ley 8/1997 Ley 63/1997. Con posterioridad, por Ley 35/2010, el legislador procedió a extender la aplicación de esta indemnización, al ampliar -hasta casi su generalización- el ámbito subjetivo de la citada modalidad contractual. Lo que, por tanto, hizo después el Real Decreto-ley 3/2012 es proclamar normativamente que esta misma indemnización es la que corresponde en todo caso en los despidos improcedentes para períodos de servicio

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

posteriores a su entrada en vigor. En la Exposición de Motivos, la medida se justifica como instrumento para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, dado que el mantenimiento de la indemnización de 45 días "acentúa demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido", además de actuar como elemento distorsionador para la competitividad de las empresas.

En definitiva, atendidas las anteriores consideraciones, no cabe apreciar que el contenido del apartado 2 de la disposición transitoria quintaarezca de explicación racional, de ahí que, no incurriendo tampoco en discriminación, hayamos de considerar infundada la denuncia de arbitrariedad planteada por el órgano proponente. Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, "si el poder legislativo opta por una configuración legal de una determinada materia o sector del Ordenamiento no es suficiente la mera discrepancia política para tachar a la norma de arbitraria, confundiendo lo que es arbitrio legítimo con capricho, inconsecuencia o incoherencia creadores de desigualdad o distorsión en los efectos legales" (por todas, STC 19/2012, de 15 de febrero, o STC 174/2013, de 10 de octubre).

B) La misma falta de fundamento se aprecia en la alegación del Auto de planteamiento de que la tutela judicial otorgada con apoyo en el apartado 2 de la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012 no podrá ser efectiva, sino parcial y meramente nominal, con la consiguiente vulneración del art. 24.1 CE. Al margen de lo ya dicho hasta el momento, en respuesta a esta denuncia ha de tenerse presente que el contenido del art. 24.1 CE se sitúa en un plano distinto al de la determinación del régimen indemnizatorio de la extinción, sin que quepa confundir el contenido material de la protección frente al despido establecido legalmente en un momento dado con la tutela efectiva que de esa protección puede obtener el trabajador en vía judicial. Desde esta perspectiva, ningún impedimento existe en la norma para que los trabajadores interpongan la correspondiente acción de despido ante los tribunales y obtengan una sentencia en que se declaren las consecuencias previstas previamente por el legislador en función de la calificación de la extinción. Como ya dijera el Tribunal Constitucional en otra ocasión, también en relación con la correspondencia entre los efectos legales del despido y el art. 24.1 CE, la previsión cuestionada "tampoco afecta en nada a la igualdad procesal de las partes ni menoscaba la función jurisdiccional, dirigida a enjuiciar la procedencia, improcedencia o nulidad de la deci-

sión extintiva, estando taxativamente fijadas en la norma las consecuencias en cada uno de los casos de la decisión judicial" (STC 84/2008, de 21 de julio, FJ 8; y STC 122/2008, de 20 de octubre).

SEXTO.- Alcanzadas las anteriores conclusiones, corresponde ahora examinar la segunda de las normas específicas cuestionadas en el presente procedimiento: esto es, el art. 18.Ocho del Real Decreto-ley 3/2012, por el que se da nueva redacción al art. 56.2 LET, en el que se establece que, en la opción por la readmisión de los despidos improcedentes, el trabajador tendrá derecho a percibir salarios de tramitación, respecto a los que fija los criterios de cuantificación. A juicio del órgano promotor, la norma resulta nuevamente contraria a los arts. 9.3 y 24.1 CE, en este caso en relación con el art. 35.1 CE, haciendo girar su argumentación alrededor de dos puntos: por un lado, las diferencias existentes con el régimen legal de la opción indemnizatoria; y por otro, en sus alegaciones relativas al art. 9.3 CE alude también a la insuficiencia resarcitoria que en su opinión deriva del régimen legal de readmisión establecido. A) Por lo que al primer aspecto se refiere, la argumentación del Auto contra la adecuación constitucional de la norma cuestionada tiene como principal presupuesto el hecho de que, a diferencia de lo previsto en la normativa previa, el Real Decreto-ley 3/2012 no exige, como regla general, que la opción por la indemnización en los despidos improcedentes vaya acompañada del pago de salarios de tramitación.

Además, ya antes se ha recordado que la Exposición de Motivos explica las razones por las que el legislador justifica la supresión de los salarios de tramitación en la opción indemnizatoria -básicamente, la inadecuación de la duración del proceso judicial como criterio de compensación del perjuicio por la pérdida de empleo, su posible efecto incentivador de estrategias procesales dilatorias, y su carácter de coste parcialmente socializado ante la posibilidad del empresario de reclamar una parte de dichos salarios al Estado-. Por tanto, cabe rechazar los reproches de arbitrariedad.

Al margen de que en la normativa previa ya se preveía la posibilidad de que, optando por la indemnización, el empresario quedara exonerado del pago de los salarios de tramitación mediante la fórmula del "despido expreso", tampoco desde este enfoque carece la norma de explicación razonable, en atención a la distinta situación en que queda el contrato en cada una de las opciones a elegir por el empresario, según hemos tenido ya ocasión de declarar en pronunciamientos anteriores. En efecto, tal justificación ya fue admitida por el Tribu-

nal Constitucional al resolver diversos recursos de amparo presentados en relación con una medida legislativa similar, introducida mediante Real Decreto-ley 5/2002, en la que también el legislador decidió limitar el pago de salarios de tramitación a la opción por la readmisión y no extenderlos a la opción por la indemnización. Por entonces, el Tribunal declaró la adecuación constitucional de esta previsión por no apreciar vulneración de los arts. 14 y 24.1 CE (SSTC 84/2008, de 21 de julio; 122/2008, de 20 de octubre; 142 y 143/2008, de 31 de octubre; 85/2009, de 18 de febrero). Pues bien, en lo que ahora interesa, a efectos de rechazar lesión del principio de igualdad ex art. 14 CE, en estos pronunciamientos se indicó que las situaciones traídas a comparación -readmisión o extinción indemnizada- "no son, en modo alguno, homogéneas, sino, antes al contrario, radicalmente diferentes.

En uno de los casos se mantiene en vigor la relación laboral entre empresa y trabajador, entendiéndose, a partir de la declaración de improcedencia del despido y de la opción por la readmisión, que dicha relación se ha mantenido igualmente en vigor, sin solución de continuidad, entre las fechas del despido y la readmisión. En el segundo de los casos, la relación laboral queda definitivamente extinguida con efectos de la fecha del despido". Ante estos presupuestos distintos, el reconocimiento de salarios de tramitación en la opción por la readmisión y su omisión en la opción por la indemnización no suponía, a juicio del Tribunal, una diferencia de trato desproporcionada o irrazonable, sino que "constituye una opción que el legislador ordinario puede legítimamente adoptar sin vulnerar las exigencias del principio de igualdad, Asimismo tampoco cabe apreciar arbitrariedad en el precepto cuestionado por el hecho de que el legislador haya decidido reconocer salarios de tramitación, tanto en la readmisión como en la opción indemnizatoria, cuando el despido improcedente recae sobre representantes de los trabajadores (art. 56.4 LET).

b) El Auto de planteamiento también considera que el art. 18.Ocho del Real Decreto-ley 3/2012 (art. 56.2 LET) vulnera la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en atención a dos argumentos:

a) Por lesión del principio de seguridad jurídica, pues entiende que, iniciado el procedimiento judicial, el trabajador desconoce, no ya si va a ser indemnizado o readmitido, sino los conceptos de la indemnización y su extensión.

b) Por entender que se produce una desigualdad esencial en el procedimiento y tutela dispensada por el Juez, al permitir la ley que sea el empresario el que determine la extensión

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

de su propia condena -mayor en la opción por la readmisión (pago de salarios de tramitación) y menor en la opción por la indemnización (sin salarios de tramitación)-. Estas alegaciones coinciden con las que fueron contestadas en la STC 84/2008, de 21 de julio, en relación con la similar regulación de los salarios de tramitación efectuada por el Real Decreto-ley 5/2002. En esta Sentencia, el Tribunal desestimó las citadas alegaciones, siendo posible trasladar aquí la solución y argumentación que entonces se dio. Respecto al principio de seguridad jurídica, y tras repasar las exigencias que en la jurisprudencia constitucional comporta este principio, el Tribunal Constitucional afirmó que "no se advierte, sin embargo, que la regulación cuestionada vulnere el derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante desde la perspectiva del principio de seguridad jurídica. La norma analizada posee un contenido claro y preciso, estando plenamente determinados los posibles efectos de la decisión judicial sobre la impugnación del despido, según quede acreditado o no el incumplimiento contractual alegado por el empresario en su comunicación extintiva, así como el contenido y efectos del derecho empresarial de opción en caso de que el despido sea declarado improcedente" (STC 84/2008).

c) También el Auto de planteamiento expone que la decisión de que la readmisión vaya acompañada del pago de salarios de tramitación -y su cotización a la Seguridad Social- y la indemnización no, incentiva la rescisión contractual indemnizada, lo que actúa en contra de la promoción del empleo y del derecho al trabajo reconocido en el art. 35.1 CE, sin que exista justificación objetiva y razonable del desproporcionado sacrificio del principio "pro labore". Esta lesión del derecho constitucional invocado no resulta, sin embargo, apreciable. En pronunciamientos previos, este Tribunal ya ha destacado que el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, sino que supone también el derecho a un puesto de trabajo, que se caracteriza por presentar una doble dimensión: colectiva e individual (SSTC 22/1981, de 2 de julio, 109/2003, de 5 de junio. En su vertiente colectiva -reflejada en el art. 40.1 CE-, el derecho al trabajo implica "un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma" (STC 22/1981).

En su vertiente individual -reconocida en el art. 35.1 CE-, el derecho al trabajo se concreta "en el igual de-

recho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación", y asimismo, y por lo que ahora interesa, ya antes hemos recordado que conlleva también "el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido si no existe una justa causa" (STC 22/1981. Con relación a este último contenido del derecho al trabajo, en el fundamento jurídico quinto hemos puesto de relieve que "la inexistencia de una reacción adecuada contra el despido o cese debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría al Derecho que lo regula de su función tuitiva" (STC 20/1994, de 27 de enero. Pero asimismo, hemos indicado que la determinación de las técnicas y alcance de esa reacción adecuada frente al despido queda dentro del ámbito de configuración deferido al legislador por el art. 35.2 CE. A partir de estos presupuestos, la duda de constitucionalidad planteada carece de sustento.

En ejercicio de esa libertad configuradora, el Real Decreto-ley 3/2012 decidió mantener en los despidos improcedentes la tradicional opción entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación -y el consiguiente deber de cotización ex art. 209.6 de la Ley General de la Seguridad Social - o el pago de una indemnización económica adecuada, alternativa esta última que, como ya hemos razonado en el fundamento jurídico quinto, resulta conforme con el derecho al trabajo ex art. 35.1 CE y con el art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT. Además, el alegado efecto incentivador de la extinción como consecuencia de exigir salarios de tramitación en la reincorporación y no en la indemnización no deja de ser una presunción del órgano promotor, pero que en ningún caso constituye una consecuencia necesaria del precepto cuestionado, sin que en ningún momento quede impedida la posibilidad de optar por la readmisión. Por el contrario, mantenida por el citado Real Decreto-ley la clásica opción entre readmisión o indemnización, en la elección entre una u otra podrán valorarse por el empresario aspectos muy diversos, sin que el coste de los salarios de tramitación en la readmisión -cuyo alcance, además, queda limitado ex art. 57 LET- sea el único factor a considerar ni conduzca automáticamente a decantarse por el pago de la indemnización, cuya cuantía, calculada en atención al salario y antigüedad de cada trabajador, constituirá otro de los posibles elementos a tener en cuenta en la decisión de cada caso concreto. Estas consideraciones, unidas a las ya efectuadas en apartados anteriores, llevan, pues, a no apreciar fundamento en

la denuncia relativa a la no adecuación al art. 35 CE del art. 18.Ocho del Real Decreto-ley 3/2012.

B) Finalmente, en relación también con este mismo art. 18.Ocho del Real Decreto-ley 3/2012 (art. 56.2 LET), el Auto de planteamiento expresa una nueva duda de constitucionalidad, pero ahora, ya no relativa a la opción indemnizatoria y sus diferencias con la readmisión, sino centrada con carácter autónomo en las consecuencias de esta última alternativa. En concreto, desde la perspectiva de la interdicción de la arbitrariedad ex art. 9.3 CE, el órgano promotor cuestiona la adecuación del citado precepto legal por considerar que el principio de integridad y adecuación indemnizatoria queda conculcado desde el momento en que, en la alternativa por la readmisión, la norma sólo exige la reincorporación al trabajo y el abono de los salarios dejados de percibir, pero sin contemplar otros posibles daños que el despido ha podido producir, dando lugar a lo que denomina una "infracompensación" que estimula un incremento de los despidos. Tampoco, sin embargo, cabe acoger este reproche dirigido al precepto cuestionado, que no hace sino reiterar el mismo régimen de readmisión en los despidos improcedentes que ha venido rigiendo en nuestro ordenamiento desde hace años: esto es, el reconocimiento del derecho de reincorporación con abono de salarios de tramitación. Nuevamente hemos de señalar que el establecimiento de otras consecuencias adicionales en un despido improcedente queda dentro de la ya referida libertad de configuración legal derivada del art. 35.2 CE, sin que desde la perspectiva constitucional merezca ningún reproche que el legislador laboral no haya hecho mención a otras cantidades indemnizatorias concretas.

La previsión cuestionada, por tanto, no resulta arbitraria, y la idea de que la no inclusión de indemnizaciones adicionales incrementa los despidos constituye de nuevo una presunción del órgano promotor. Por lo expuesto, el Pleno acuerda

FALLO

Inadmitir a trámite la presente cuestión de inconstitucionalidad. Publíquese este Auto en el "Boletín Oficial del Estado".

VOTO PARTICULAR

Voto particular que formula el Magistrado D. Fernando Valdés Dal-Ré al Auto dictado en la Cuestión de Inconstitucionalidad núm. 3801-2013, promovida por el Juzgado de lo Social núm. 34 de Madrid, y al que se adhieren la Magistrada D^a Adela Asua Batarrita y el Magistrado D. Luis Ignacio Ortega Álvarez.

Jurisprudencia

SOCIAL

Contratas de la Administración del Estado. Cesión ilegal

TSJ Región de Murcia Sala de lo Social, sec. 1ª, S 31-3-2014, nº 287/2014, rec. 883/2013 Contratas de la administración del Estado. Cesión ilegal. El TSJ estima el rec. de suplicación de la trabajadora, declara la existencia de cesión ilegal y la improcedencia del despido. Cuando se trata de empresas reales, con organización propia, la actuación empresarial en el marco de la contrata, o del negocio jurídico que da soporte a la cesión de trabajadores, es un elemento esencial para la calificación, aunque excepcionalmente, el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no sea suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión que aquel no es más que un delegado de la empresa principal.

Acoso laboral requisitos para que reconocer su existencia en el ámbito laboral.

TSJ Región de Murcia Sala de lo Social, sec. 1ª, S 24-3-2014, nº 240/2014, rec. 868/2013 Derechos fundamentales. Acoso laboral. El TSJ desestima el rec. de suplicación de la trabajadora y rechaza la vulneración de derechos fundamentales. El acoso moral consiste en una situación de hostigamiento a un trabajador frente al cual se desarrollan actitudes de violencia física o psicológica de forma prolongada que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicopatológicas de ansiedad y, en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

Recargo en las prestaciones por el accidente de trabajo. Obligación de la empresa de vigilar y supervisar la actividad del trabajador para evitar el posible comportamiento imprudente.

TSJ Región de Murcia Sala de lo Social, sec. 1ª, S 24-3-2014, nº 267/2014, rec. 870/2013 Accidente de trabajo. Omisión de medidas de seguridad. Recargo de prestaciones. El Tribunal desestima el recurso de suplicación del trabajador, confirmando la responsabilidad por omisión de medidas de seguridad, con imposición del recargo del 30% sobre las prestaciones económicas, absolviendo a la otra empresa codemandada y a la TGSS. La empresa ha omitido las medidas de seguridad e higiene en el trabajo exigidas, pues el accidente se produjo debido a la conducta negligente del trabajador, pero ello no implica una desobediencia al mandato recibido, pues la empleadora debió de vigilar y supervisar la actividad del trabajador para evitar el posible comportamiento imprudente del mismo por desconocimiento o exceso de confianza, como así lo exige el art. 15.4 LPRL.

El trabajador tiene derecho al complemento por objetivos establecido por la empresa aunque se encuentre en situación de I.T.

TSJ Región de Murcia Sala de lo Social, sec. 1ª, S 24-2-2014, nº 117/2014, rec. 854/2013 ADIF. Complemento por objetivos. El TSJ desestima el rec. de suplicación de la empresa y confirma el derecho del trabajador en situación de IT al abono del complemento. El carácter colectivo del cumplimiento de los objetivos determina que si todos los trabajadores participan en la consecución de los objetivos, también habrán de participar en el reparto quienes, aun con sus contratos suspendidos por imperativo del art. 45.1 c) ET, así mismo fueron tomados en consideración para la determinación del grado o nivel de productividad que luego ha dado lugar a la suma a repartir.



Extinción indemnizada de Contrato, incumplimiento sistemático de acuerdo por parte de la empresa

TSJ Región de Murcia Sala de lo Social, sec. 1ª, S 24-2-2014, nº 143/2014, rec. 920/2013 Resolución indemnizada de contrato por retraso e impago de salarios. El TSJ estima el rec. de suplicación del trabajador y declara la extinción del contrato. La gravedad del incumplimiento empresarial no se pueda mitigar por las dificultades de financiación que concurren en la situación de crisis, cuando los trabajadores han puesto de manifiesto su voluntad de adaptarse a las condiciones de liquidez de la empresa mediante acuerdos incumplidos sistemáticamente por la empresa.

Supresión complementos salariales por causas económicas

TSJ Región de Murcia Sala de lo Social, sec. 1ª, S 17-2-2014, nº 77/2014, rec. 797/2013. Administración local. Supresión de complementos salariales por causas económicas. El TSJ desestima el rec. de suplicación de los representantes de los trabajadores y convalida la supresión salarial. El art. 82.3 ET permite inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. También el art. 32.2 EBEP, tras la modificación introducida por el RDL 20/2012, permite que los órganos de gobierno de las administraciones públicas la modificación o suspensión del cumplimiento de los convenios colectivos por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las condiciones económicas.

Subrogación empresarial por cambio de contratos de seguridad

TSJ Región de Murcia Sala de lo Social, sec. 1ª, S 20-1-2014, nº 30/2014, rec. 262/2013. Cambio de contratas de seguridad. Subrogación. El TSJ desestima el rec. de suplicación de la empresa entrante y confirma su condena a reconocer las condiciones de trabajo en la empresa anterior. La obligación de subrogación en las relaciones de trabajo surge, una vez comprobado el supuesto de hecho legal, por imperativo de la ley, no por voluntaria asunción de la empresa sucesora.

FISCAL

IVA deducible por la compra de un pabellón industrial a pesar del tiempo transcurrido desde la adquisición y el inicio de la actividad por circunstancias ajenas a su voluntad.

Tribunal Supremo Sala 3ª, sec. 2ª, S 7-3-2014, rec. 61/2012. Anula, en unificación de doctrina, STSJ La Rioja Sala de lo Contencioso-Administrativo de 12 julio 2011 (J2011/197971). Tributos. IVA. Deduciones. Se estima el recurso interpuesto y se casa la sentencia recurrida, reconociendo la deducibilidad de las cuotas en la adquisición del pabellón industrial. Según doctrina europea, nos impide considerar que sea esencial el lapso temporal transcurrido entre el inicio de las actividades preparatorias y el comienzo efectivo de la actividad empresarial, a efectos de no permitir la deducción. La ley señala un plazo preclusivo para el comienzo de la actividad, siendo el criterio preferente a la hora de proceder a la deducción del IVA soportado antes del efectivo inicio de las operaciones gravadas la intención de destinar los bienes o servicios adquiridos o recibidos a una determinada actividad empresarial, por lo que nacido el derecho sigue existiendo aunque la actividad económica considerada no diera lugar a operaciones sujetas a gravamen o aunque el sujeto pasivo no hubiera podido utilizar los bienes en operaciones sujetas al impuesto a causa de circunstancias ajenas a su voluntad.

Las socios de las UTES pueden aplicar la imputación que les corresponden en el ejercicio de aprobación de las cuentas anuales correspondientes,

Tribunal Supremo Sala 3ª, sec. 2ª, S 24-2-2014, rec. 3151/2010 STS Sala 3ª de 24 febrero 2014 ANULA SAN Sala de lo Contencioso-Administrativo de 22 febrero 2010 (J2010/15230). Impuesto de Sociedades. Liquidación. El TS estima el recurso interpuesto contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, que desestimó la reclamación económico-administrativa interpuesta contra la liquidación por el concepto de Impuesto de Sociedades, ejercicio 1999, ya que las UTES tributan en régimen de transparencia fiscal, y, por tanto, no parece haber inconvenientes en que su socios, que a su vez no tengan la condición de sociedades transparentes, cual es el caso de la recurrente, realicen la imputación en el ejercicio de aprobación de las cuentas anuales correspondientes, es decir, en el ejercicio siguiente a aquel en que los resultados tuvieron lugar, pues es esta la regla general que se induce del tenor literal del art. 76.2.b) de la Ley del Impuesto, que únicamente establece la excepción de imputación al ejercicio de cierre, cuando a ello se opte por la sociedad partícipe.

Requerimiento de información sobre cuentas bancarias. Requisitos

Tribunal Supremo Sala 3ª, sec. 2ª, S 17-3-2014, rec. 5149/2010. STS Sala 3ª de 17 marzo 2014. Anula

SAN Sala de lo Contencioso-Administrativo de 30 junio 2010 (J2010/135436). Cuentas bancarias. Requerimiento. El TS estima el recurso interpuesto contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, que estimó la reclamación instada contra el requerimiento de información de cuentas bancarias, ya que el requerimiento previsto en el art. 111.1, para su validez, necesariamente debe estar motivado. Motivación que debe responder a la exigencia legal de que la información solicitada posea trascendencia tributaria, justificando la utilidad de la misma al fin específico para el que se prevé y conteniendo la fundamentación adecuada que permita al interesado conocer las razones de la decisión, motivación que ocurría en el presente caso.

No es sancionable el exceso de deducibilidad de las amortizaciones ya que las normas a aplicar no son claras y requieren una interpretación.

Audiencia Nacional Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 30-1-2014, rec. 5/2011. Tributos. IS. Infracciones y Sanciones. Se estima el recurso interpuesto, anulando la sanción pecuniaria impuesta. Las conductas sancionadas -amortización, provisión por depreciación de cuentas del grupo, gastos insuficientemente documentados, exceso en la deducción de cuotas de renting de determinados vehículos, deducciones por actividad exportadora y amortización y gastos de elementos no afectos a la actividad-, han sido consideradas en muy numerosas resoluciones como no sancionables por ausencia de culpabilidad, ya que en ciertos casos como las amortizaciones, los excesos en la deducibilidad de cuotas de renting o la actividad exportadora, no se puede afirmar con rotundidad que las normas sean claras y precisas exigiendo con frecuencia una actividad de interpretación; la falta o la insuficiente documentación de determinados gastos no resulta sancionable cuando no se pone en duda su realidad, y la presunción de que la entidad debería haber dispuesto de la información en relación a los cierres definitivos de las empresas del grupo, tampoco puede ser objeto de

sanción pues las presunciones no son sancionables.

Valoración de inmueble en la liquidación de IAJD

TSJ Región de Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 17-2-2014, nº 128/2014, rec. 296/2010.

IAJD. Liquidación. El TSJ de Murcia estima el recurso interpuesto contra la Resolución del TEAR, que desestimó la reclamación económico-administrativa presentada contra la liquidación en concepto de IAJD, ya que el valor real de lo edificado no puede conducir a la valoración del inmueble como resultado final de la obra nueva; no es eso lo que se ha de valorar, sino el coste de ejecución del mismo, conceptos ambos (coste de ejecución frente a valor del inmueble terminado) que no

tiene por qué coincidir, pues por ejemplo en la valoración del inmueble pueden influir factores como la localización del mismo o su uso que no tienen por qué afectar al coste de ejecución).



CENA DE NAVIDAD 2013

Como cada año aprovechamos la Cena de Navidad para hacer entrega de los insignias de plata a los asociados con 10 años de permanencia. Se hizo entrega también de un diploma acreditativo a los nuevos asociados del año 2.013 por su reciente incorporación a la asociación. Igualmente, durante el acto se presentó la edición nº 24 de nuestra revista 'A debate'.



SEGUIMOS MUY ACTIVOS Y MEJORANDO

Durante el último semestre, las jornadas y conferencias organizadas han contado con la asistencia de numerosos Graduados Sociales, hecho éste que queda patente en las imágenes que se adjuntan. Ello nos anima a seguir trabajando por y para los Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena.



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

LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SE CONSOLIDAN

El 14 de mayo la Asociación celebró la Clausura del IV Curso Páctico de Procedimiento Laboral. El curso organizado por la Asociación y la UNED de Cartagena contó con la inestimable colaboración de D. Faustino Cavas coordinador del curso.



Y LA COSA SIGUE IGUAL... O PEOR...

HA PASADO YA NO SÉ NI CUANTO TIEMPO... Y SIGUIMOS SIN ESTAR RECONOCIDOS COMO COLEGIO... Y NO SERÁ PORQUE NO LO HEMOS INTENTADO...

MUSEO



VIENDO QUE LA GENTE NO SABÍA DE NUESTRO PROBLEMA... DECIDIMOS OTRAS MANERAS DE LLAMAR LA ATENCIÓN...

¡¡CLARO!! VOSOTROS SOIS DE LA ASOCIACION DE GUARRILLOS SEXUALES DE CARTAGENA Y COMCA... POR ESO ESTAIS DESNUDOS...



INTENTAMOS TAMBIEN METODOS MAS CIENTIFICOS...

VAMOS A VER GRADUADOS DE CARTAGENA... ¡¡ QUE NO TENGO NI PUNETERA IDEA DE CUANDO SEREIS COLEGIO!!... ¡NO LLAMEIS MAS!!



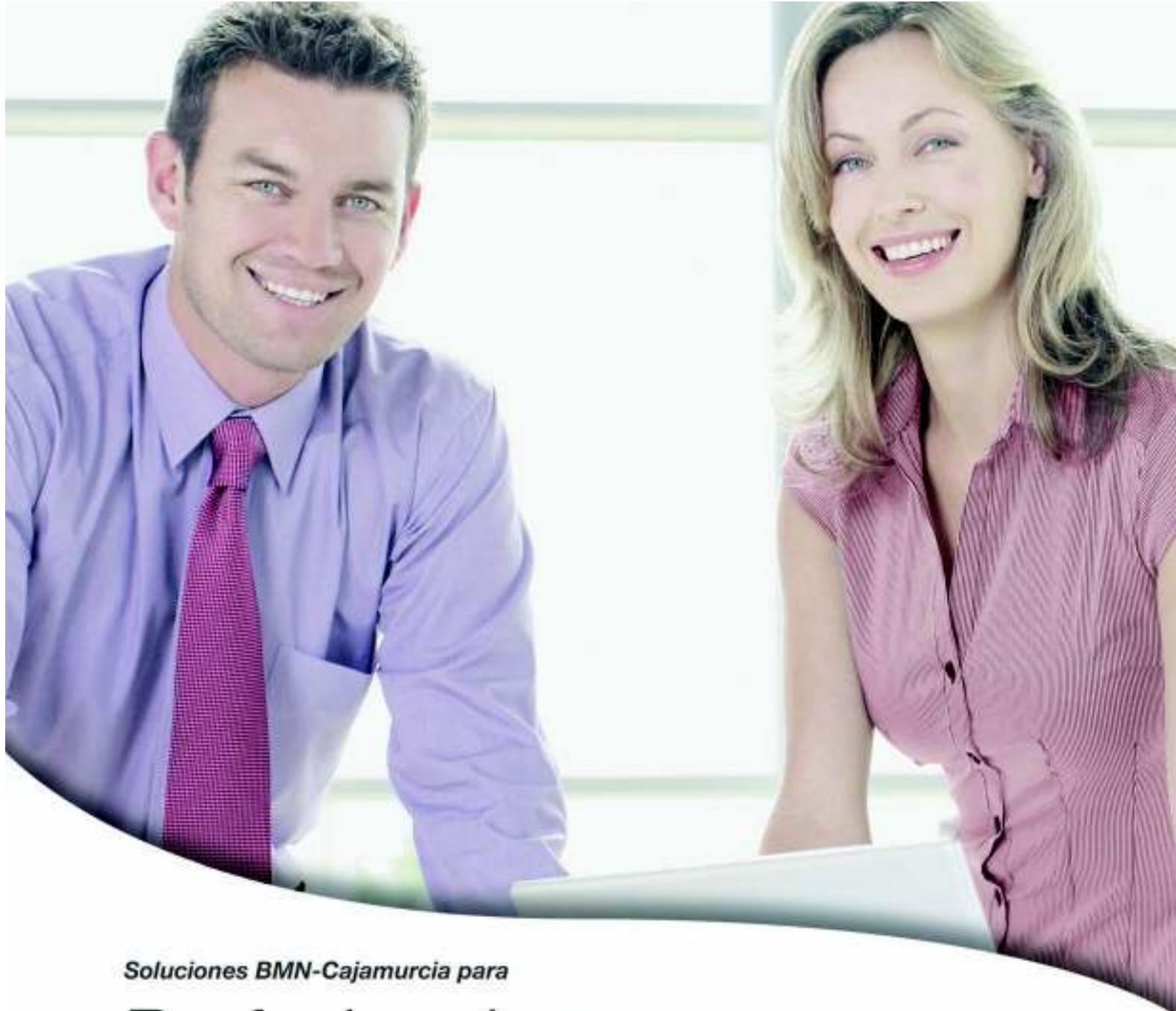
...PERO AL FINAL... DIMOS CON LA SOLUCION ¡¡ DEFINITIVA !!...

.. LO UNICO MALO ES QUE NO PODEMOS TOMAR NADA DE BEBER EN NINGUN BAR...



Y YO ME PREGUNTO... SI CAÑETE VA A EUROPA, SI EUROVISION LO GANA UNA MUJER BARBUDA Y EL ATH. DE MADRID GANA LA LIGA.... ¡TAN DIFICIL ES LO NUESTRO!





Soluciones BMN-Cajamurcia para

Profesionales graduados sociales



Asociación
de
Graduados Sociales
de la
Comarca de Cartagena

Inversión / Planes de ahorro / Tarjetas / Seguros / Banca online / Financiación

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

BMN

CAJAMURCIA

NUEVOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

- GESTIONAMOS SU CONTRATO DE FORMACIÓN.
ENVIENOS 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



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: 968 51 26 85 -
Móvil: 649 93 67 21
javier@estudioempresariales.com

