

Junio 2015 - Nº 27

boletín informativo

adebate

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



isen

La universidad en Cartagena

Próxima Sede



Centro adscrito

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Grados en: Educación Primaria, Educación Infantil y Relaciones Laborales y RRHH

isen | Centro
Universitario

C/Real 68. 30201 Cartagena. T.: 968 50 53 13 / 619 603 103. www.isen.es

o
i
r
o
t
c
e
r
i
d

Coordinador

José Moreno Hernández
Víctor Maneiro Eizaguirre

Colaboradores

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

Directorio empresas

Cajamurcia
Berbois
Ferré i Associats
ISEN
Grupo Albatros
Estudios Técnicos

Fotografía Portada

Escultura Zulo
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



HABLARON LAS URNAS

Se abre un nuevo periodo legislativo después de la elecciones celebradas el pasado 24 de mayo del 2015 y a resultados de ello se ha generado la necesidad de que los partidos políticos se pongan de acuerdo para formar gobierno, algo que no se producía desde hace muchos años.

Esta situación ha generado inquietud e incertidumbre en algunos de nuestros representantes y ante las declaraciones efectuadas por alguno de ellos, el presidente de la CROEM ha declarado "que repetir las elecciones sería una equivocación", pidiendo que todas las fuerzas políticas se esfuercen en constituir un nuevo gobierno. Desde nuestra Asociación también nos encontramos, expectantes ante la formación del nuevo Gobierno Regional y, como no, de la Constitución del Parlamento Regional, con la designación de los nuevos portavoces de los distintos Grupos Parlamentarios. Se abre un nuevo periodo legislativo en donde esperamos cumplir nuestro principal objetivo y, desde ya, trabajaremos en ese sentido con la esperanza de conseguir los compromisos necesarios entre todos los partidos para que por fin se apruebe el compromiso en su día adquirido por la Asamblea Regional de forma unánime. Esperamos y deseamos que no se vuelvan a repetir las FALSAS PROMESAS del Grupo Parlamentario que nos gobernaba, que incluso generaron caminos que no eran necesarios; y hasta el punto de decirnos que el expediente no había llegado, para terminar diciendo que ya no daba tiempo.

Pero que no lo duden, en nuestra Asociación no existe el desaliento y, por supuesto, no somos FLOR DE UN DÍA. Seguiremos trabajando en ello y seguiremos defendiendo los intereses de nuestros compañeros en nuestro ámbito territorial y continuaremos con las demás tareas que en su día nos planteamos: Información, formación, cursos, conferencias, etc., actividades que quedan patentes en esta revista, de la cual nos sentimos muy orgullosos.

sumario

Presentación.	3
Jornadas y Conferencias.	4
Entrevista a José Muelas Cerezuela	5
Faustino Cavas: 'La indemnización por despido improcedente para los trabajadores con servicios anteriores al 12 de febrero de 2012'.	9
Carlos Contreras: 'Dimensión constitucional de la prueba de grabación de imágenes'	13
Junta directiva de la Asociación: 'Le podemos llamar golpe bajo'.	19
MC Mutual: 'Incentivos a la contratación'	21
Sentencia con nota especial: 'El TC declara nulas varias sentencias'. José Moreno	24
Jurisprudencia con José Moreno	29
Sociedad	34
Cómic	38



16 DE DICIEMBRE DE 2014

JORNADA: "NUEVO SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA IMPLANTACIÓN CRET@"

1º.- Informe sobre la puesta en marcha del Sistema de Liquidación Directa. 2º.- Como facilitar la transición y adaptación a este sistema. 3º.- Casos prácticos de cómo funciona este nuevo modelo. 4º.- Funciones que

pondrá en marcha MC MUTUAL para facilitar la gestión vía CRET@

PONENTE: D^a. MONICA SORIA VILLEGAS (Directora División de Operaciones de MC MUTUAL).

LUGAR: SALÓN DE ACTOS DE CAJAMURCIA.

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



COLABORA: MC MUTUAL

14 DE ENERO DE 2015

JORNADAS: "RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS EMPRESARIOS DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO; UNA APROXIMACIÓN A LA JURISPRUDENCIA"

1º.- Introducción. 2º.- Responsabilidad derivada del Accidente de Trabajo. 3º.- Competencia del Orden Social. 4º.- Calculo Indemnizaciones sobre las prestaciones. 5º.- Conclusiones

PONENTE: ILTMO. SR. D. JOSE GRAU RIPOLL (Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de Elche; Profesor de Derecho Procesal Laboral de ISEN y de la Escuela de Práctica Laboral (Asociación-UNED).

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

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



COLABORA: FRATERNIDAD

4 DE FEBRERO DE 2015

JORNADA: "NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL AL CIERRE 2014 Y APERTURA 2015."

I.- El nuevo Programa de Activación para el Empleo. II.- Contenido socio-laboral de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015: retribuciones de los empleados públicos, pensiones, cotización... III.- Nuevo régimen jurídico de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. IV.- Medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social: de la autoli-

quidación a la facturación por la TGSS. V.- Otras medidas: SMI 2015; trabajos temporales de colaboración social; prórroga de la tarifa plana; prevención de riesgos en las Administraciones Públicas; contratación de trabajadores extranjeros en origen...

PONENTE: SR. D. FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UMU y Magistrado suplente del TSJ de Murcia)

LUGAR: SALÓN DE ACTOS DE CAJAMURCIA. Puertas de Murcia, s/n. Cartagena
ORGANIZA: ASOCIACIÓN DE GRADUA-



DOS SOCIALES DE LA COMARCA DE CARTAGENA.
COLABORA: UMIVALE.

24 DE MARZO DE 2015

CONFERENCIA: "REGIMEN FISCAL ADMINISTRADORES SOCIETARIOS Y OTRAS NOVEDADES TRIBUTARIAS"

1º.- Análisis del Art. 27.1 de la Ley 26/2.014 sobre Administradores Societarios y Profesionales. 2º.- Novedades en el I.R.P.F. 2.014. 3º.- Comentarios sobre la nuevas ayudas a las Familias Numerosas; Requisitos y trami-

tación. 4º.- Información sobre las novedades más importantes en el ámbito Tributario.

PONENTE: SR. D. ALVARO LUIS PEREZ SANCHEZ (Jefe de la Oficina de Gestión Tributaria AEAT de Cartagena)

LUGAR: SALÓN DE ACTOS DE LA UNED

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



27 DE ABRIL DE 2015

CONFERENCIA: "MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO PARA EL AÑO 2015"

1º.- Fomento de la contratación de trabajadores desempleados.
2º.- Fomento del Autoempleo.
3º.- Las Practicas no laborales en las empresas como via de acceso al empleo.
4º.- Coloquio.

PONENTES : D^a MARIA ANGELES RODRÍGUEZ PRATS; Subdirectora General de Empleo. **D. JOSE MARIA SANCHEZ OLIVARES;** Director de la Oficina del SEF de Cartagena. **D^a. SOLEDAD CONTRERAS;** Promotora Servicios SEF empresas

LUGAR: SALÓN DE ACTOS DE CAJAMURCIA

ORGANIZA: ASOCIACIÓN DE GRADUA-



DOS SOCIALES DE LA COMARCA DE CARTAGENA.

21 DE MAYO DE 2015

CONFERENCIA: "EL CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL POR EL EMPRESARIO. LIMITACIONES"

- Dimensión Constitucional de la Prueba de Grabación de imágenes.
- La Grabaciones como medio de prueba.
- Otros medios de control (Ordenadores; Co-

reo Electrónico; GPS, etc.)

PONENTES : ILTMO. SR. D. CARLOS CONTRERAS DE MIGUEL (Magistrado Juez del Juzgado de los Social nº 1 de Cartagena)

LUGAR: SALÓN DE ACTOS DE LA UNED

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



JOSÉ MUELAS CEREZUELA, Decano del Colegio de Abogados de Cartagena

«LA LABOR DE LA ASOCIACIÓN DE GRADUADOS ES EJEMPLAR POR SU IMPLICACIÓN TOTAL CON LA CIUDAD»



José Muelas, Decano del Colegio de Abogados de Cartagena. CARMEN SAURA / ENFOQUE

José Muelas Cerezuela



José Muelas, desde el balcón de su despacho. CARMEN SAURA / ENFOQUE

SERGIO TRIGUERO / ENFOQUE

José Muelas Cerezuela hace un balance positivo de su trayectoria hasta el momento al frente del Colegio de Abogados de Cartagena, a pesar de que han sido numerosas las trabas y ataques que el órgano colegial ha recibido y con los que ha tenido que lidiar, coincidiendo además con una época de recortes traducida en leyes que han puesto en tela de juicio los valores universales de la justicia. El mensaje del decano es directo: “La justicia debería recuperar la conciencia de su papel social, porque sobre sus hombros está la responsabilidad de limpiar la corrupción en España. El problema es que, hoy por hoy, España no tiene el sistema de Justicia que debería y le corresponde”.

¿Qué balance hace desde su nom-

bramiento como decano del Colegio de Abogados de Cartagena?

El balance es positivo pero no podemos olvidar que, en estos últimos tres años, el Colegio ha tenido que resistir los ataques más graves de sus 164 años de historia; ataques que han estado a punto incluso de acabar con él. Afortunadamente el comportamiento del colectivo ha sido magnífico y sospecho que va a pasar mucho tiempo antes de que a nadie se le ocurra volver a poner en cuestión el papel de los colegios de abogados. La salud y fortaleza del Colegio son ahora enormes y su prestigio a nivel nacional está a la altura de los primeros.

¿Cuáles son los frentes abiertos que más le preocupan?

A nivel local hemos de pasar a la ofensiva tras estos ominosos tres

años: necesitamos muchos órganos judiciales más y una ciudad de la justicia acorde con la población de la que cuida la cartagenera Sección 5ª de la Audiencia. Tenemos una población superior a la de la comunidad autónoma de La Rioja, no podemos tener menos servicios judiciales que los riojanos; los cartageneros no somos más que nadie pero tampoco menos. A nivel nacional hay que acabar definitivamente con las tasas judiciales que, reducidas tan sólo respecto de las personas físicas, siguen gravando a la totalidad ed las personas jurídicas lo que es especialmente grave en el caso de las PyMES; hay que devolver al Poder Judicial su independencia y hay que sentar las bases para que delirios provinciofrénicos como los padecidos en el pasado por el ministerio de

José Muelas Cerezuela

justicia no vuelvan a producirse y no se vuelva a poner en peligro jamás la existencia de los partidos judiciales, en especial el de Cartagena.

¿Cómo es su relación con la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena? ¿Qué opinión le merece su labor en Cartagena?

La relación es buena y de colaboración sincera, su labor es el ejemplo de lo que profesionales implicados con su ciudad y sus vecinos pueden llegar a hacer.

¿Qué acciones conjuntas han desarrollado?

Bastantes en el pasado, en este momento tratamos de buscar una solución razonable con la policía para tramitar los expedientes de extranjería.

Además está pendiente firmar un convenio con la Comisaría de Cartagena para el trámite de expedientes de Extranjería. ¿En qué punto está y qué fines busca?

Suponíamos que estaba al borde de ser firmado aunque parece que han aparecido problemas de última hora, lo que se busca es una tramitación más ágil de estos expedientes.

¿Qué opinión le merece la lucha histórica de la asociación por convertirse en colegio oficial?

Merece mi más sincero elogio. Si observamos cómo se crearon los colegios de abogados a través de las leyes de 1838 y 1845 Cartagena tendría ya un colegio de Graduados Sociales. El pensamiento "provinciofrénico" de algunas personas lleva a que ciudades como Soria, cuya población no alcanza los 50 mil habitantes, tenga un Colegio de Graduados Sociales y Cartagena (que la quintuplica en población) no lo tenga. Alguien tendrá que explicar a los cartagenos por qué tienen menos derechos que los serbianos, por ejemplo.

Usted también se ha opuesto enconadamente contra la centralización de los Juzgados en Murcia. ¿Qué perjuicios conllevan este tipo de políticas en ciudades grandes como Cartagena?

Conllevan perjuicios para todos tipos de ciudades, grandes y pequeñas. La centralización supone trasladar a la población el coste derivado de alejar los juzgados y eso es imponer a los habitantes que no viven en capitales de provincia una intolerable tasa en la sombra. Tan sólo el coste que para los habitantes de Castilla La Mancha supone la "provincialización" judicial ya supera el ahorro que pudiera derivarse de todo el insensato plan, ni que decir tiene si efectuamos el cálculo con Cataluña. Mentos simples o malintencionadas olvidan que dos terceras partes de la población española no vive en capitales de provincia. El intento de provincializar juzgados fue, junto con la inícuca ley de tasas judiciales, un gravísimo intento de impedir el acceso de los españoles a la justicia. Esperemos que tales intentos no vuelvan a producirse y jamás volvamos a vivir una situación tan ominosa como la que provocó el anterior ministro de justicia.

Los recortes han castigado también a la Justicia en España poniendo en la picota algunos valores que parecían intocables. ¿Existe a

A nivel nacional hay que acabar definitivamente con las tasas judiciales que, reducidas tan sólo respecto de las personas físicas, siguen gravando a la totalidad de las personas jurídicas lo que es especialmente grave en el caso de las PYMES

día de hoy la justicia gratuita?

La Justicia Gratuita resiste gracias al compromiso social de la abogacía pues el presupuesto es simplemente ridículo. El gobierno dedica a justicia gratuita apenas 34 millones de euros y, para que se hagan una idea, tan sólo la Comunidad de Madrid destina a ayudas para guardería 35 millones de euros. El presupuesto no sólo es ridículo sino que, a la luz de lo recaudado por tasas judiciales (600 millones de euros), resulta hasta ofensivo. Toda la ley de tasas judiciales se aprobó con la coartada de que su recaudación se destinaría a justicia gratuita y, como hemos visto, el gobierno ha preferido olvidarse de la justicia gratuita y destinar el dinero a otros fines.

Hoy la Justicia es una de las administraciones más maltratadas de España, los señalamientos se demoran hasta 2019-2020 en algunas jurisdicciones, en Cartagena unas medidas provisionales en materia de familia no se ven hasta 9 meses después de interpuestas, con todos los riesgos que ello conlleva. La justicia, en fin, está al borde del colapso y, o la colocamos en el centro del debate político, o pronto la situación será de quiebra completa.

¿Realmente es independiente?

La Unión Europea ha señalado que una de las principales causas de corrupción en España es la falta de una verdadera independencia judicial. Esta última legislatura hemos presenciado una nueva vuelta de tuerca en esta materia y parece asumirse como natural la existencia de cuotas o de cupos políticos en los diversos órganos que rigen el poder judicial. Esto no es admisible: sin una justicia independiente España no puede aspirar a tener una justicia digna de tal nombre ni a luchar con éxito contra la corrupción política. Los intentos de controlar la justicia realizados por las distintas fuerzas políticas mande cesar y un pacto por la justicia sincero y presidido por el sentido de estado es imperativo en estos momentos.

José Muelas Cerezuela



José Muelas, en su despacho. CARMEN SAURA / ENFOQUE

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

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE PARA LOS TRABAJADORES CON SERVICIOS ANTERIORES AL 12 DE FEBRERO DE 2012

1. La indemnización por despido improcedente tras la reforma laboral de 2012.

Como es sobradamente conocido, la reforma acometida por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (en vigor desde el 12 de febrero), luego transformado en Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha supuesto importantísimos cambios en nuestro marco de relaciones laborales, afectando a aspectos nucleares del mismo. Entre las modificaciones introducidas, destaca el considerable abarataamiento que se produce en el coste del despido, rebajando de 45 a 33 días de salario por año de servicios el importe de la indemnización por despido improcedente, fijando para la misma un nuevo tope absoluto que pasa de 42 a 24 mensualidades (720 días).

No obstante, y a fin de no perjudicar la expectativas de optar a una indemnización superior por los trabajadores que pudieran superar ese límite de dos años solo con los servicios acumulados antes de la entrada en vigor de la reforma (12-2-2012), el Real Decreto Ley 3/2012 incluirá una disposición transitoria, la quinta, sobre indemnizaciones por despido improcedente de los trabajadores con servicios anteriores y posteriores a 12 de febrero de 2012, que literalmente dice lo siguiente:

“1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo. 2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior

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. 3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición transitoria Sexta de este real decreto ley”.

Con algunos ajustes (concreción de la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen indemnizatorio -12 febrero 2012-, precisión de que la indemnización ha de calcularse prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año respecto de los dos tramos temporales), esta regulación pasó a la Ley 3/2012, de 8 de julio, cuya disposición transitoria quinta establece:

“1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012. 2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo infe-

Faustino Cavas Martínez



riores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 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. 3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta de esta Ley.” (la cursiva es mía)

De acuerdo con la citada redacción del precepto, y desde una interpretación literal del mismo, que además es congruente con la intención del legislador, aquellos trabajadores que con anterioridad al 12 de febrero de 2012 hubiesen devengado un importe indemnizatorio superior a 720 días de su salario

42 mensualidades (1260 días de salario), en caso de despido ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma, generarían una indemnización topada en ese límite superior a 720 días pero inferior a 1260 días, es decir, verían “congelada”, por así decirlo, su indemnización en la cantidad que les hubiera correspondido de haber sido cesados el día 12 de febrero de 2012, sin derecho a generar una indemnización superior (que les permitiera llegar al tope de 42 mensualidades) por los servicios prestados con posterioridad a esa fecha.

Tratándose de trabajadores con una antigüedad a 12-2-2012 de veintiocho o más años, su indemnización por despido improcedente estaría topada en 42 mensualidades.

2.- La sorprendente interpretación de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el sistema de cálculo de la indemnización por despido improcedente previsto en las normas

transitorias que se han reseñado, y lo ha hecho llegando a una conclusión verdaderamente sorprendente, que supone reconocer a los trabajadores con contrato anterior a 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, el derecho a que se les computen los servicios prestados con posterioridad a esa fecha para alcanzar el tope indemnizatorio de cuarenta y dos mensualidades. La sentencia, de la que ha sido ponente la Magistrada Milagros Calvo Ibarlucea, es de 29 de septiembre de 2014 y estima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la parte laboral contra la sentencia dictada el 21 de junio de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Burgos).

Las dos trabajadoras recurrentes se vieron afectadas por un ERE extintivo, a resultas del cual vieron extinguido su contrato de trabajo el 18 de octubre de 2012, abonándoseles la empresa una indemnización de 20 días de salario por año trabajo, correspondiendo a una de ellas 16.813,86 euros y a la segunda 14.196 euros. Ambas venían trabajando para la empresa desde antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012. Las trabajadoras impugnan su despido: pierden en la

Faustino Cavas Martínez

instancia pero la sentencia de suplicación declara que han sido objeto de un despido improcedente, elevando la cuantía de las indemnizaciones a 33.163,2 euros y 28.296 euros, respectivamente. El TSJ aplica para el cálculo de las indemnizaciones de ambas accionantes el límite indemnizatorio de 720 días, sin diferenciar la extensión de los períodos trabajados antes y después de la reforma operada en virtud del RD-Ley 3/2012.

En el caso de una de las trabajadoras, su antigüedad en la empresa a la fecha del despido era de 31 años y once meses, con lo que acreditaba antigüedad anterior al 12 de febrero de 2012 más que suficiente para superar tanto el nuevo límite indemnizatorio de 720 días como el tope indemnizatorio de las 42 mensualidades, y así se lo reconoce el Tribunal Supremo, elevando su indemnización de 33.163,2 euros a 58.035 euros, descontando lo que ya hubiera percibido de la demandada. Ninguna novedad, por tanto, en este punto.

Es el caso de la segunda trabajadora el que abiertamente se desmarca de la dicción de la disposición transitoria quinta. 2. En efecto, dicha trabajadora acumulaba una antigüedad en la empresa a 11 de febrero de 2012 de 22 años y cinco meses, lo que en aplicación de la tan citada disposición transitoria, le daba derecho a una indemnización por despido improcedente, computando 45 días de salario por año de servicios, de 1.008 días, superando con ello los 720 días pero sin llegar a las 42 mensualidades. De acuerdo con la norma aplicable, esa debería haber sido su indemnización (1.008 días de salario) cuando fue despedida el 18 de octubre de 2012, pues al superar el tope de los 720 días cuando entró en vigor la reforma, no tenía derecho a generar más indemnización por los servicios prestados a partir del 12 de

Las dos trabajadoras recurrentes se vieron afectadas por un ERE extintivo, a resultas del cual vieron extinguido su contrato de trabajo el 18 de octubre de 2012, abonándoles la empresa una indemnización de 20 días de salario por año trabajo

febrero de 2012.

Sin embargo, contra todo pronóstico y sin fundamentación de clase alguna, la Sala Cuarta le va a computar el tiempo trabajado a partir de 12 de febrero de 2012, a razón de 33 días de salario por año trabajado en ese segundo tramo, para reconocerle otros 22 días de salario, lo que supone una indemnización total de 1.030 días, que se traduce en una indemnización de 40530,5 euros.

La Sala Cuarta sostiene que, al haber superado esa trabajadora el límite de 720 días de salario antes de la entrada en vigor del RDL 3/2012, "también es acreedora a superar ese límite indemnizatorio, que se sustituye por el de 42 mensualidades", aunque en este concreto caso no lo alcance. Es decir, la Sala sostiene que para determinar si la indemnización puede alcanzar el límite de 42 mensualidades deberá acreditarse al menos una antigüedad de 720 días antes de la entrada en vigor del citado RD-ley; y que, una vez establecida esta premisa, se sumará la antigüedad posterior, pudiendo la suma de ambas llegar al límite de 42 mensualidades.

La novedad de la sentencia consiste, por tanto, en adicionar a los trabajadores que a fecha 12 de febrero de 2012 han superado el límite

de los 720 días de salario el segundo tramo indemnizatorio, que la reforma sólo ha previsto para aquellos trabajadores que no lleguen al indicado límite. Por tanto, y siempre según el criterio de la Sala Cuarta, cualquier trabajador que supere a 11 de febrero de 2012 los 720 días, tendría derecho a una indemnización computando tanto el primer tramo a razón de 45 días de salario por año trabajado, como el segundo tramo a razón de 33 días, siempre que no se superen las 42 mensualidades. En la práctica, esto supone elevar la indemnización por despido improcedente contemplada en la reforma laboral para los trabajadores con antigüedad considerable en la empresa pero que no hayan acumulado antes de la entrada en vigor de la reforma, es decir, el 12 de febrero de 2012, los años suficientes para tener derecho al tope de 42 mensualidades de indemnización que regía antes de la misma, pues podrían alcanzar ese techo computando los servicios prestados con posterioridad.

3. Apunte crítico

La Sala Cuarta del TS ha decidido no aplicar un aspecto clave de la reforma laboral de 2012, como es la reducción del coste de extinción del contrato de trabajo por despido improcedente, y ello a pesar de que dicha reforma ha sido refrendada en su totalidad por el Tribunal Constitucional (ATC 43/2014, STC 119/2014, STC 8/2015). Lo ha hecho por segunda vez en otra polémica sentencia del Pleno, fechada el 22 de diciembre de 2014, resolviendo un recurso de casación ordinaria, que cuenta con cuatro votos disidentes (dos concurrentes y otros dos discrepantes) de un total de ocho magistrados, en la que, para resolver el problema generado por el irritante silencio de la norma acerca de cuál deba ser la regulación aplicable una vez que el con-

Faustino Cavas Martínez

venio colectivo ha desaparecido del ordenamiento jurídico sin ser reemplazado por otro, sostiene que las condiciones recogidas en un convenio colectivo ya extinto deben seguir aplicándose a las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, en tanto en cuanto las mismas se habrían “contractualizado” desde el preciso instante de su constitución, sin necesidad de recepción ni remisión expresa, dejando sin efecto mediante esta “imaginativa”, al tiempo que bienintencionada, construcción uno de los efectos perseguidos por la reforma de 2012: la limitación a un año como máximo de la ultraactividad de los convenios colectivos. Pero no es éste el momento de entrar en el detalle de las inquietantes aporías y paradojas que plantea la tesis de la contractualización convencional llevada a sus últimas consecuencias; la lectura de los votos particulares de la sentencia bastará para ilustrar al lector sobre los riesgos e inconvenientes de la misma, que se harán patentes de modo muy especial en el momento en que se apruebe un nuevo convenio colectivo en la misma unidad de negociación (¿tendrá que respetar el nuevo convenio la integridad de las condiciones del anterior que resulten más beneficiosas para los trabajadores? ¿cómo afecta la doctrina de la Sala Cuarta al principio de modernidad y renovación normativa? ¿todas las condiciones plasmadas en el convenio colectivo son esenciales y necesarias para el mantenimiento de la relación laboral?).

Aunque se trate de una sola sentencia, esta interpretación de las previsiones transitorias sobre cál-

culo de la indemnización por despido improcedente ya puede ser invocada ante los tribunales ordinarios, pues unifica doctrina. Sería muy deseable que a la primera oportunidad que se le presente la Sala



La novedad de la sentencia consiste, por tanto, en adicionar a los trabajadores que a fecha 12 de febrero de 2012 han superado el límite de los 720 días de salario el segundo tramo indemnizatorio

Cuarta reflexione y corrija su posición en esta materia, restaurando el imperio de la legalidad que se ha visto seriamente menoscabado con tan inopinado y perturbador criterio jurisprudencial.

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

DIMENSIÓN CONSTITUCIONAL DE LA PRUEBA DE GRABACIÓN DE IMÁGENES

Planteamiento del problema

Dos recientes sentencias (del Tribunal Constitucional de 11 de febrero de 2.013 y del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2.014) han situado en el centro de atención de los profesionales del Derecho del Trabajo el problema de la legalidad, desde una perspectiva constitucional, de las pruebas obtenidas por medio de la grabación de imágenes con cámaras de vídeo. En ambos casos las grabaciones, utilizadas por la empresa como prueba para sancionar al trabajador, se consideran contrarias al artículo 18.4 de la Constitución y al derecho a la protección de datos de

carácter personal, y se declara la nulidad de las sanciones impuestas por haberse incumplido el requisito de facilitar información al titular de los datos.

Para abordar este complejo problema, hay que comenzar por exponer cuáles son los intereses y las normas jurídicas que pueden entrar en conflicto. Por una parte, el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores otorga al empresario las facultades de dirección y control de la actividad laboral. Concretamente, la grabación de imágenes por parte del empresario o personas por éste autorizadas está amparada en el artículo 20.3 del

Estatuto de los Trabajadores, que faculta al empresario para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado sobre la adopción de estas medidas, e incluso a emitir informe, en la medida en que supone un medio de control del trabajo, en virtud del artículo 64 del Estatuto de



TU PREVENCIÓN
en riesgos laborales

15 años de experiencia nos avalan

Servimos
tu prevención
en bandeja

¡ CON TOTAL SEGURIDAD !

www.estudios tecnicos.net

C/ Gabarró, n.º 3, 1º, 30202, Cartagena - 968 321140 - 968 507070
Avd. Adolfo Suárez n.º 10, esq. C/ Colón, Torre Pacheco - 968 577777

Estudios Técnicos
en Riesgos Laborales

Carlos Contreras de Miguel



los Trabajadores. Dentro de estas medidas de vigilancia y control, pueden incluirse la instalación de sistemas fijos o permanentes de grabación de imágenes y, en su caso, sonido, de manera general y con finalidad preventiva, la ubicación de cámaras de forma puntual con la finalidad de verificar las sospechas que pueden recaer sobre algún trabajador, y también las grabaciones efectuadas por detectives privados en el curso de seguimientos efectuados a instancias de la empresa.

Por otra parte (como declara el Tribunal Constitucional, por ejemplo, en su sentencia 186/2000, de 10 de julio), el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador. El propio tribunal pone de relieve la

necesidad de que sean las resoluciones judiciales las que preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito (modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente) de su libertad constitucional.

Las limitaciones que de los derechos fundamentales del trabajador derivan para las facultades de dirección y organización del empresario pueden ser de carácter general, impuestas por la propia regulación del derecho fundamental de que se trate (por ejemplo, en el Estatuto de los Trabajadores el respecto a la dignidad del trabajador opera como límite para varias facultades empresariales, como los registros de su persona y pertenencias, la adopción de medidas de vigilancia y control, la movilidad funcional, etc.) , y particular, pues toda decisión empresarial que repercu-

ta sobre los derechos de los trabajadores ha de superar el juicio de proporcionalidad lo que, en palabras del Tribunal Constitucional (sentencia 186/2000, de 10 de julio), significa que el empresario ha de acreditar que la medida cumple tres requisitos o condiciones: que sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad), que no existe otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad) y, finalmente, que sea ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más ventajas o beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

En supuestos de utilización por el empresario de cámaras de grabación para controlar la actividad de sus empleados y, en su caso, adoptar

Carlos Contreras de Miguel

contra ellos medidas disciplinarias, los derechos fundamentales que pueden verse comprometidos son, principalmente, los contenidos en los apartados 1 y 4 del artículo 18 de la Constitución, es decir, el derecho a la intimidad personal y el derecho a la limitación del uso de la informática y, derivado de éste, el derecho a la protección de datos de carácter personal.

El derecho a la intimidad

El artículo 18.1 de la Constitución (Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen) ha sido desarrollado por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen, que garantiza la protección de estos derechos frente a todo género de intromisiones ilegítimas, entre las que el artículo 7 incluye el emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas.

Los límites que para la adopción de este tipo de medidas pueden derivar del respeto a la intimidad personal de los trabajadores aparecen claramente definidos. Con carácter general, se entiende que la intimidad de los trabajadores no resulta agredida por el mero hecho de grabar cómo desempeñan las tareas encomendadas en sus puestos de trabajo, siempre y cuando se respete el límite general de no invadir el ámbito de privacidad del trabajador, y que la medida supere el juicio de proporcionalidad. Tampoco atentaría contra el derecho a la intimidad la grabación en lugares públicos, siempre que se respete el mencionado límite general.

El derecho a la protección de datos de carácter personal

El artículo 18.4 de la Constitución establece que la Ley limitará el uso de

la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos. En desarrollo de esta norma se ha promulgado la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, desarrollada a su vez por el Real Decreto 1720/2007. Como aspectos más relevantes de la regulación legal, a los efectos que nos interesan, se establece en el artículo 2.1 de la Ley que la misma será de aplicación a los datos de carácter personal registrados en soporte físico, que los haga susceptibles de tratamiento, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos por los sectores público y privado. La Ley exige la información al interesado para la obtención y registro de los datos y el consentimiento para su tratamiento. En cuanto al deber de información, el artículo 5 distingue según los datos hayan sido o no solicitados al interesado, y sólo en el primer caso la información deberá ser

El artículo 7 incluye el emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas

necesariamente anterior a la recogida de los datos, con el contenido previsto en el propio precepto. Cuando los datos de carácter personal no hayan sido recabados del interesado, éste deberá ser informado de forma expresa, precisa e inequívoca, por el responsable del fichero o su representante, dentro de los tres meses siguientes al momento del regis-

tro de los datos, salvo que ya hubiera sido informado con anterioridad, del contenido del tratamiento, de la procedencia de los datos, así como de lo previsto en las letras a), d) y e) del apartado 1 del presente artículo. El artículo 6 establece, como norma general, que el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa, y a continuación contempla determinados supuestos en los que no será preciso el consentimiento, entre los que se encuentra: cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento. Por último, la Ley regula la estructura y funcionamiento de la Agencia Española de Protección de Datos, en la que se integra el Registro General de Datos, y establece la obligación de toda persona o entidad que proceda a la creación de ficheros de datos de carácter personal de notificarlo previamente a la Agencia. Los problemas que plantean las grabaciones de imágenes en relación con el derecho a la protección de datos de carácter personal son muy complejos. Para comenzar, no cabe duda de que el tratamiento de las grabaciones se encuentra incluido en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, y de forma específica en la Instrucción 1/2006, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras, en cuyo artículo 1 se señala que la citada Instrucción se aplica al tratamiento de datos personales de imágenes de personas físicas identificadas o identificables, con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras y videocámaras. El tratamiento de las imágenes por parte del responsable obliga a que se cumpla con el deber de infor-

Carlos Contreras de Miguel

mación a los afectados en los términos establecidos en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica; y, en cuanto a la forma de facilitar la información a los interesados, el artículo 3 de la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos establece que los responsables que cuenten con sistemas de video-vigilancia deberán colocar, en las zonas video-vigiladas, al menos un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados, y tener a disposición de los/las interesados/as impresos en los que se detalle la información.

La sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de febrero de 2013

La Universidad de Sevilla, que tiene autorizada por la Agencia Española de Protección de Datos la instalación de cámaras de video grabación, con la debida señalización y advertencia públicas, para, entre otros fines, controlar el acceso de las personas de la comunidad universitaria y del personal de las empresas externas, decidió utilizar las grabaciones para verificar el cumplimiento por parte del demandante de su horario laboral, ante las sospechas de incumplimiento de su jornada. Gracias a ello se pudo comprobar que existían importantes discrepancias entre las horas que el trabajador consignaba como de entrada y salida en las hojas de control de asistencia, y las que realmente permanecía dentro del centro de trabajo, por lo que se acordó imponerle tres sanciones de suspensión de empleo y sueldo de tres meses cada una. Tras promover incidente de nulidad contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que había confirmado dos de las sanciones impuestas, el trabajador interpone recurso de amparo, que es estimado por el Tribunal Constitucional, que considera lesio-

nado su derecho a la protección de datos.

Tras establecer que las imágenes grabadas en un soporte físico constituyen un dato de carácter personal que queda indudablemente integrado en la cobertura del artículo



18.4 de la Constitución y recordar la doctrina del propio Tribunal sobre el distinto objeto y contenido del derecho a la protección de datos respecto al derecho a la intimidad, la sentencia señala que no hay habilitación legal expresa para omitir el derecho a la información sobre el tratamiento de los datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, y que tampoco justifica la vulneración de este derecho el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. No es suficiente con que la recogida y tratamiento de los datos puede reputarse,

El tratamiento de las imágenes por parte del responsable obliga a que se cumpla con el deber de información a los afectados en los términos establecidos en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica

en principio, lícita, o que pueda resultar proporcionada al fin perseguido, sino que el control empresarial de la actividad de sus trabajadores por esta vía, aunque pueda producirse, debe asegurar también la debida información. Se considera, por tanto, vulnerado el derecho a la protección de datos de carácter personal del trabajador, sin que esta conclusión

se vea afectada por la existencia de distintivos anunciando la instalación de cámaras y captación de imágenes en el recinto universitario, ni que se hubiera notificado la creación del fichero a la Agencia Española de Protección de Datos; era necesaria, además, la informa-

ción previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a que esa captación de imágenes podía ir dirigida.

La sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2014

En esta ocasión la empresa demandada despidió a la trabajadora, cajera de supermercado, por haber evitado el escaneo de determinados productos, permitiendo que un cliente (que resultó ser su pareja) se los llevase del establecimiento sin abonar su importe. Las infracciones habían sido detectadas por las cámaras instaladas años atrás en la zona de cajas para evitar hurtos por parte de los clientes. El Tribunal Supremo confirma la declaración de nulidad del despido por haberse vulnerado el derecho de la trabajadora a la protección de sus datos de carácter personal. Por la empresa no se dio información previa a la trabajadora de la posibilidad de tal tipo de grabación ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni tampoco se informó, con carácter previo ni posterior a la instalación, a la representación legal de los trabajadores de las características y el alcance del

Carlos Contreras de Miguel

tratamiento de datos que iba a realizarse.

Otros supuestos. Grabaciones efectuadas por detectives

Las sentencias analizadas hasta ahora se refieren a sistemas de grabación instalados de forma permanente en el lugar de trabajo, pero resta por determinar si las mismas consideraciones pueden aplicarse a los casos en que las cámaras se instalan con una finalidad concreta y duración limitada en el tiempo, o bien cuando se efectúa una grabación por parte de un detective privado como parte de un seguimiento encargado por la empresa ante la existencia de sospechas sobre la conducta de algún trabajador. La validez de estas pruebas no ha sido abordada por el Tribunal Constitucional ni por el Tribunal Supremo desde la perspectiva del derecho a la protección de datos (sí en relación con el derecho a la intimidad, respecto al que no presentan especialidades significativas). Sí se ha planteado, en cambio, ante los tribunales superiores de justicia, que mantienen un criterio prácticamente unánime según el cual la prueba de detectives, consistente en la grabación puntual y limitada en el tiempo de imágenes de los trabajadores, no se encuentra incluida en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica y por tanto no cabe exigir los mismos requisitos de información previa anteriormente explicados. Así, por ejemplo, en la sentencia del T.S.J. de Madrid de 9 de febrero de 2015 se razona que la doctrina constitucional antes expuesta se articula sobre supuestos de instalación de sistemas de grabación con carácter preventivo y anterior a cualquier incumplimiento laboral, pero es muy diferente el caso en que se realiza una grabación episódica y de breve duración justificada por la existencia de fundadas sospechas.

Consideraciones finales

Para concluir trataré de establecer,

valorando todo lo expuesto con anterioridad, cuáles son los requisitos que han de cumplirse para que la grabación de imágenes en el ámbito de la relación laboral como medida de vigilancia y control de la actividad de los trabajadores no vulnere el derecho fundamental reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución. Para ello, hay que distinguir tres niveles de protección o exigencia en la regulación de la Ley Orgánica.

El nivel más elevado vendría representado por la exigencia del consentimiento del titular de los datos para su tratamiento (artículo 6), requisito que no sería aplicable en este ámbito, pues uno de los supuestos en los que la ley lo excluye es aquél en que los datos son referidos a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento. Por tanto, si se considera que la adopción de medidas de control por el empresario es necesaria para el adecuado desarrollo o cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, quedaría excluido el requisito del consentimiento.

En base a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Supremo el requisito de la información es ineludible (al menos en caso de sistemas de grabación fijos o permanentes), y la forma de cumplirlo es la prevista en la Instrucción 1/2006, de la Agencia Española de Protección de Datos. Ahora bien, hay que tener en cuenta que la información sólo se exige que sea previa (artículo 5 de la Ley) cuan-

do los datos se hayan solicitado el interesado. En cambio, cuando los datos no hayan sido recabados de su titular la empresa dispone de un plazo de tres meses para proporcionar la oportuna información.

En cuanto a los restantes requisitos establecidos en la Ley, consistentes en notificar la creación del fichero de datos a los representantes de los trabajadores y a la Agencia de Protección de Datos, respecto del primero ya ha declarado el Tribunal Constitucional que carece de relevancia constitucional (sentencia 186/2000), y el mismo criterio podría aplicarse para el segundo, cuya omisión la Ley tipifica simplemente como falta leve. Por último, he de manifestar mis dudas en relación con las medidas puntuales o limitadas, e incluso con las grabaciones efectuadas por detectives privados, pese al criterio de los



Carlos Contreras de Miguel

tribunales superiores de justicia. Como ya ha quedado indicado, el Tribunal Constitucional considera que las imágenes grabadas en un soporte físico constituyen un dato de carácter personal que queda indudablemente integrado en la cobertura del artículo 18.4 de la Constitución, y que no justifica la vulneración de este derecho el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. No encuentro, por tanto, justificación válida para mantener un trato diferente en función de la duración temporal de la medida de vigilancia o del propósito más o menos amplio que se persiga con la misma. De hecho, la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada regula la actividad de los despachos de detectives privados, y tras establecer en el artículo 48.3 la obligación general de respeto a los derechos fundamentales (derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos), dispone en el apartado 4 del artículo 49, que regula los informes de investigación, que los mismos deberán conservarse archivados, al menos, durante tres años, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 16.3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y que en todo caso, el tratamiento de las imágenes y sonidos deberá observar lo establecido en la normativa sobre protección de datos de carácter personal, especialmente sobre el bloqueo de datos previsto en la misma.

Resulta obvio que una información previa al trabajador de que se va a grabar su comportamiento y de que los datos obtenidos podrán ser utilizados (tratados) a efectos disciplinarios privaría a la medida de toda su eficacia. Sin embargo, no existe obstáculo para dar cumplimiento al requisito de

El Tribunal Supremo confirma la declaración de nulidad del despido por haberse vulnerado el derecho de la trabajadora a la protección de sus datos de carácter personal. Por la empresa no se dio información previa a la trabajadora de la posibilidad de tal tipo de grabación ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni tampoco se informó, con carácter previo ni posterior a la instalación

la información posterior, en el plazo de tres meses, ya que se trata de datos no solicitados al interesado. Probablemente, la notificación de la propia carta de despido o comunicación de sanción podría ser el momento adecuado para cumplir el requisito legal proporcionando al trabajador la oportuna información sobre la grabación efectuada, contenido y destino de la misma, etc.

Tratamiento procesal

La admisibilidad de la aportación de las grabaciones como medios de prueba en el proceso laboral no admite dudas ya que el artículo 90 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contempla de modo expreso entre los medios de prueba de que las partes pueden valerse, los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen o del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

En cuanto la naturaleza jurídica este

medio de prueba, el Tribunal Supremo ha declarado en sentencia de 26 noviembre 2012 que la prueba de grabación de imagen no tiene naturaleza de prueba documental, por lo que no procede en suplicación la revisión de hechos probados fundada en dicha prueba.

Otra cuestión a considerar es cuál ha de ser el efecto en el proceso de la declaración de ilegalidad de la prueba de grabación de imágenes por vulnerar el derecho a la protección de datos o, en su caso, a la intimidad. Las sentencias anteriormente comentadas declaran la nulidad de las sanciones impuestas a los trabajadores por haberse vulnerado sus derechos fundamentales. Sin embargo, debe tenerse en cuenta el artículo 90.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que establece que no se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. En virtud de este precepto, la prueba de vídeo obtenida con vulneración de los derechos fundamentales del trabajador no debe ser admitida, lo cual lleva a plantearse si, rechazada la prueba, el juez o tribunal debe dictar sentencia sin tener en cuenta dicha prueba y valorando la no contaminada por el vicio apreciado (solución mantenida en el voto particular de la sentencia del T.S.J. de Murcia de 3 de noviembre de 2.014), con lo cual el despido podría ser declarado procedente si la empresa aporta otros medios de prueba suficientes para acreditar la falta imputada al trabajador o improcedente en caso contrario; o si la declaración de nulidad es inevitable por haberse producido el despido “con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador” (artículos 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

La Junta Directiva de la Asociación

LE PODEMOS LLAMAR GOLPE BAJO

Los Graduados Sociales hemos sido y esperamos que podamos seguir siendo, hilo conductor entre las administraciones y el tejido empresarial que representamos y asesoramos, y hemos dado muestras de ser un colectivo profesional que estamos siempre dispuestos a lo que dichas administraciones nos han demandado, solícitos a servir de puente de comunicación, expansión y explicación de todas las normas laborales y sociales que a las Administraciones les ha interesado que fuéramos transmisores y germinadores ante el tejido empresarial de esta comarca, región y nación. Podemos dar fe por nuestra lar-

ga trayectoria profesional y de asesoría, que nuestro colectivo siempre responde a las peticiones de colaboración y de información de todas aquellas novedades que han querido implantar para beneficio principal de las Administraciones, ayudándolas a vender "su imagen interesada" a las empresas de esta Nación de que también eran beneficiosas para la operativa laboral, fiscal y social entre las relaciones que deben existir entre las mismas y las empresas, poniendo como ejemplo, nuestras colaboraciones en el "Siste-



ma RED, CRET@, etc.. etc..", ya que sin nuestra plena colaboración y servicios prestados como pseudo-funcionarios de los distintos organismos que las implantan, no habrían tenido el éxito y la descarga de trabajo que esos organismos han obtenido.

Pues bien para premiar nuestra colaboración y buen hacer profesional nos dan el siguiente golpe bajo, publicando la Ley 35/2014 de 26 de Diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, aprobando la

berbois

REGALOS PUBLICITARIOS

www.berbois.com

CAMISETAS, GORRAS, POLOS, PARASCLES, REGALOS DE EMPRESA Y EVENTOS, REGALO PUBLICITARIO Y PROMOCIONAL, ROPA LABORAL, REGALOS PARA BODAS, BAUTIZOS Y COMUNIONES

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

La Junta Directiva de la Asociación

supresión del párrafo 2º del apartado 6º del artículo 68, que afecta a la Administración Concertada, ocasionando dejar de hacer efectivo a partir del día 31-12-2014 el cobro por este colectivo de los Honorarios por la Administración Concertada, lo que conlleva que en algunos despachos de compañeros, las pérdidas originadas alcancen el costo anual de salarios y seguridad social de un empleado.

La mayoría de nosotros, no todos, porque algunos llevamos años denunciando las inaptitudes de nuestro Colegio Profesional y del Consejo General de Graduados Sociales, pensaban que nuestros representantes oficiales han estado y están trabajando por defender nuestra profesión y nuestro colectivo al no parar de enviarnos circulares que acreditan sus reuniones y entrega de medallas en numerosos actos y con diversos Ministros y o no se enteraron o no reaccionaron antes que la Ley fuese aprobada con el daño que ello nos ha ocasionado a todos los Graduados Sociales Ejercientes.

Por lo tanto dada la trascendencia que está suponiendo para nuestros despachos, sobre todo por el grave perjuicio económico esta modificación del artículo 68 de LGSS. No podemos ni debemos quedarnos impasibles y necesitamos de todos los compañeros para formar parte de un colectivo unido, como nuestra Asociación, puesto que hemos demostrado en los años de nuestra existencia, que además de otros logros reconocidos, ahora somos un verdadero colectivo profesional que nos conocemos más. De esta manera podremos conseguir que se nos oiga y al unísono poder reivindicar nuestros derechos legítimos, adquiridos a través de nuestra profesionalidad. Derechos se van perdiendo, sólo por la ignorancia de los mandatarios de nuestro Colegio y por la aquiescencia que nuestros representantes han podido llevar a cabo. Obviamente, estos requerimientos se



Ministerio de Empleo y Seguridad Social. ARCHIVO

deben hacer al Presidente y Vicepresidente del Consejo, por no haber sabido gestionar esta situación tan grave y no habernos advertido para que entre todos buscáramos soluciones en defensa de nuestros intereses.

La única alternativa que se le ocurre a nuestro Presidente del Consejo, según los escritos recibidos de él en nuestros despachos, como formulas alternativas y paliativas a la pérdida de los ingresos de la Administración Concertada, sería la colaboración con cierta empresa de Prevención de Riesgos Laborales, Formación Continua y Contratos Formativos, no mencionando aquí el nombre de esta empresa, al sentir VERGÜENZA AJENA de la propuesta de nuestro Presidente.

Dada la inactividad observada y las lamentables propuestas efectuadas que hemos recibido, esta Asociación remitió un escrito con fecha 04-02-2015 al Sr. Secretario de Estado de la Seguridad Social, manifestando nues-

tra INQUIETUD y la disconformidad de nuestro colectivo con la decisión adoptada, resaltando el grave perjuicio económico que nos ocasionaba y lamentando que hubiera adoptado la referida medida, sin tener en cuenta la colaboración que los Graduados Sociales siempre hemos prestado a las Administraciones (Sistema RED, CRET@, etc.. etc.).

También queremos trasladar a todas las MATEPSS, nuestro malestar, para que presionen también al Gobierno y se ANULE la medida adoptada objeto de este escrito, ya que de lo contrario nos veremos obligados a nuestro pesar a plantearnos el CESE de la colaboración que les prestamos en cuestiones relativas a sus competencias. Por último pretendemos hacer llegar a la opinión pública, por todos los medios de comunicación posibles, de toda la serie de despropósitos infundados que han podido ser capaces de llevar a cabo nuestros partidos políticos y sindicatos.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN



1º.- BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE FAMILIARES PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS, SIN ASALARIADOS. LEY 43/2006

El artículo 6.1.b) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, establece, entre el régimen de exclusiones a las bonificaciones por la contratación indefinida, las que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y a todos los demás parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las enti-

dades o de las empresas que revisitan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Esta exclusión no será de aplicación cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate, como trabajador por cuenta ajena, a sus hijos menores de treinta años, convivan o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un único familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni se encuentre a su cargo.

En la interpretación de la posibilidad que el trabajador autónomo pueda celebrar un contrato bonificado con un familiar, se plantea la duda

de si la normativa se está refiriendo a que la contratación del familiar suponga la primera contratación del autónomo o si, por el contrario, se refiere a que, en el momento de la contratación, el autónomo no cuenta con ningún asalariado, con independencia de las anteriores contrataciones.

En opinión de la Dirección General de Empleo y de acuerdo con los criterios de aplicación de las normas, descritos principalmente el artículo 3º del Código Civil, en virtud del cual, "las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras...", debemos interpretar el referido párrafo segundo del artículo 6.1.b) de la Ley 43/2006, según su

MC MUTUAL

tenor literal, que no admite dudas. Al referirse únicamente, de manera expresa, a un trabajador autónomo sin asalariados, hemos de entender que dicho requisito se exige en el momento de la contratación, en el que el trabajador autónomo contratante no debe contar con ningún asalariado a su servicio.

Además, con carácter general, se considera que una norma restrictiva, como es el caso del artículo 6º de la Ley 43/2006, que constituye una excepción al régimen general de los incentivos, debe ser interpretada estrictamente, de modo que no deben aplicarse las exclusiones previstas, en dicho artículo, a supuestos distintos de los comprendidos expresamente en ellas; de conformidad con los principios de interpretación y aplicación de las normas recogidos en el Código Civil, concretamente en su artículo 4.2.

Así lo viene exponiendo también la doctrina jurisprudencial, para la cual, en las normas restrictivas, o no favorables para los interesados, hay que atenerse, lo más literalmente posible, al texto de la disposición, y no procede introducir elementos no contemplados expresamente en la misma.

La literalidad del precepto no deja lugar a dudas sobre su interpretación. Dado que la norma no distingue y no especifica que se deba tratar de la primera contratación del trabajador autónomo no debemos hacerlo nosotros. En consecuencia, a nuestro juicio, el precepto debe ser interpretado en el sentido de que el trabajador autónomo no debe tener asalariados en el momento de celebrarse el contrato que genera el incentivo correspondiente, con independencia de las anteriores contrataciones que hubieran podido existir.

2º.- INCENTIVOS A LOS CONTRA-

TOS EN PRÁCTICAS. REQUISITO DEMANDANTE EMPLEO.

El artículo 13 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, dispone que podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco años, o más, desde la finalización de sus estudios; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En los supuestos en que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75 por ciento, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el

Al referirse únicamente, de manera expresa, a un trabajador autónomo sin asalariados, hemos de entender que dicho requisito se exige en el momento de la contratación, en el que el trabajador autónomo contratante no debe contar con ningún asalariado a su servicio.

que se regulan las prácticas no laborales en empresas. Para la aplicación de las medidas a las que se refiere este artículo, será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que establezca el Servicio Público de Empleo Estatal. En los supuestos no previstos en este artículo, será de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo en lo establecido en el artículo 2.7.

Como puede observarse, el precepto regulador no refiere, de manera expresa, la necesidad de estar en desempleo para el disfrute de la reducción. Sin embargo, a juicio de la Dirección General de Empleo (Consulta de 24-07-14), la condición de ser desempleado inscrito en la oficina de empleo es exigible, también, para acceder a la reducción de cuotas prevista en el artículo 13.2 de la Ley 11/2013, a tenor de la remisión expresa que, el apartado 4 del artículo 13 hace a la Ley 43/2006, en cuanto a los incentivos.

En efecto, las disposiciones de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, resultan aplicables en la regulación e interpretación de este incentivo, salvo el artículo 2.7, que está expresamente excluido por el artículo 13.4 de la Ley 11/2013. Así, la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006 "regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable", lo que debe entenderse como requisi-

MC MUTUAL

to común de general aplicación, del que únicamente quedarán excluidos aquellos incentivos cuya disposición reguladora lo prevea así expresamente (p.ej. artículo 2.4bis Ley 43/2006, víctimas de violencia de género, violencia doméstica y víctimas del terrorismo), o cuando no se prevea de aplicación supletoria la Ley 43/2006.

Por ello, como el artículo 13 de la Ley 11/2013, guarda silencio al respecto y no excluye, expresamente, la condición de desempleado para el disfrute de la reducción; debe entenderse exigible dicha condición de desempleado por aplicación supletoria de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, según el criterio expuesto por la Dirección General de Empleo.

3º.- EL INCREMENTO DEL NIVEL DE EMPLEO TOTAL EN LA TARIFA PLANA PARA PODER APLICAR LOS BENEFICIOS EN LA CONTRATACIÓN CUANDO SE TRANSFORMEN CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

Entre los requisitos establecidos en el artículo 1.2.c) del Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, para acceder a la aplicación de la tarifa plana de cotización en contingencias comunes, es el 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 el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.

La posibilidad de poder aplicar los beneficios previstos de tarifa plana de cotización en contingencias co-

munes en la contratación del Real Decreto ley 3/2014, cuando se transformen contratos temporales en indefinidos, a los efectos de acreditar el incremento de plantilla previsto en el apartado 2, letra c) de la norma,



vienen condicionada al incremento del nivel de empleo tanto indefinido como total. Este doble requisito de incremento del nivel de nivel de empleo, puede plantear la duda de su cumplimiento cuando se transforma un contrato temporal en indefinido, si se han incrementado esos dos niveles de empleo.

El Servicio Público Estatal, ante consulta planteada, ha indicado que en el Real Decreto Ley 3/2014, aunque no incluye la limitación de una previa contratación temporal con el trabajador al que se formaliza el nuevo contrato indefinido, no menciona que las transformaciones de contratos temporales puedan acogerse a la "tarifa plana", ya que no lo contempla la norma, sino se cumplen el resto de requisitos exigidos por la norma.

La Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social en consulta similar planteada (consulta de 18-7-2014), interpreto que, "el apartado 2 c) del artículo único del Real decreto Ley 3/2014, esta-

blece que las empresas deberán cumplir como requisito para beneficiarse de las reducciones previstas en este artículo, el celebrar contratos in-

definidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa, por lo que la mera transformación de un contrato temporal en indefinido aun cuando suponga un aumento de jornada, no da derecho al disfrute de

las reducciones pues no se cumple la condición anteriormente citada, salvo que además de la conversión se concierte simultáneamente otro contrato temporal o indefinido".

Esta interpretación, resulta también relevante toda vez que el Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, al regular en su artículo 8, los requisitos para acceder a la reducción por el mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido, con la exención de los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes, establece la misma regulación de incremento del nivel de empleo en los mismos parámetros de la tarifa plana, incremento del nivel de empleo indefinido, como del nivel de empleo total, planteándose la misma problemática en la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL

EL TC DECLARA NULO EL CESE DE FUNCIONARIA

El TC declara nulas varias sentencias con la finalidad de restablecer el derecho fundamental vulnerado en el cese de funcionaria. Por la pruebas iniciadas y por la inactividad probatoria de la Administración, que consideraba SECRETOS los informes que provocaron el CESE de la misma.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, S 24-2-2014

Cese de funcionaria embarazada. Indicios de discriminación no destruidos. El TC señala que, aportados indicios de discriminación suficientes en la decisión administrativa de cese de trabajadora embarazada, corresponde a la Administración destruir esta sospecha. Estos pudieron aportarse con las debidas cautelas para no infringir dicho carácter secreto.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Mediante escrito registrado en este Tribunal el 12 de abril de 2012, se interpuso recurso de amparo contra las resoluciones referidas en el encabezamiento.

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

a) Por Resolución núm. 132/2010, de 31 de agosto, del Secretario de Estado, Director del **Centro Nacional de Inteligencia** (en adelante CNI), se dispuso la baja en el citado organismo de Dª Nathalie Fabiola, la cual se había incorporado al mismo el 6 de septiembre de 2004 en calidad de personal estatutario temporal. Contra dicha Resolución interpuso la demandante recurso de reposición que fue desestimado por Resolución 1AO/7855, de 27 de octubre de 2010.

b) Frente a esta resolución, la demandante, interpuso recurso contencioso para la protección de los derechos fundamentales que fue tramitado con el número 2/2010 por el Juzgado Central de lo Contencioso núm. 12 de la Audiencia Nacional. En su demanda la recurrente alegó vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo del art 14 de la CE, del derecho a la integridad y a la salud física y psíquica

del art 15, y del derecho de igualdad en el acceso a los cargos públicos del art. 23.2.

c) Por sentencia, de fecha 17 de mayo de 2011, el Juzgado Central de lo Contencioso desestimó la demanda, al considerar que “no se desprende a nivel indiciario ninguna circunstancia de hecho concreta que permita determinar que el cese de la actora ha sido debido a su situación familiar creada por el embarazo”. **El Juzgado se refiere a la existencia de informes no aportados por encontrarse clasificados con el grado de secretos, pero a los que se refiere un Oficio del CNI y cuya incorporación había sido solicitada por la parte recurrente tanto en el trámite de ampliación del expediente como en la fase de prueba, que ponen de manifiesto diversos aspectos negativos sobre el desempeño de sus funciones por parte de la recurrente.**

d) Contra esta sentencia se interpuso recurso de apelación del que conoció la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional. En el citado recurso la demandante alegaba vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo del art 14 de la CE, vulneración del derecho de defensa del art 24.2 de la CE, lesión esta última que se imputaba a la sentencia dictada por el Juez Central, porque al haber rechazado la ampliación del expediente había impedido que la recurrente alegara lo que a su derecho conviniera respecto de los informes negativos, y vulneración del derecho a la salud del art 15 de la CE, que fue desestimado, **al no apreciar el Tribunal circunstancias indiciarias lo bastante sólidas como para sostener que el cese no se produce por el motivo dado de ser evaluada de modo negati-**

VO.

TERCERO.- La parte recurrente aduce en su demanda de amparo las siguientes vulneraciones:

a) Vulneración del artículo 14 en su vertiente de proscripción de la no discriminación por razón de sexo.

b) Vulneración del artículo 24 CE en su vertiente de derecho a la defensa en su dimensión de audiencia y contradicción, porque el juez hace prevalecer el carácter secreto de documentos que inciden de modo esencial en el panorama indiciario de discriminación.

ci) Vulneración del artículo 24 CE en su vertiente del derecho a un proceso con todas las garantías al no plantear el Tribunal de apelación la cuestión prejudicial solicitada sobre el sentido de los artículos 21 y 47 CE.

d) Vulneración del artículo 24 por incongruencia omisiva al no resolver las cuestiones planteadas en el recurso de apelación. La demandante argumenta, en síntesis, lo siguiente:

e) Se ha producido la vulneración del art. 14 CE, puesto que la demandante aportó unos indicios consistentes en que nunca resultó sancionada o expedientada, siempre fue valorada positivamente en todas sus evaluaciones anuales, en razón de su destacado desempeño obtuvo destinos en el despliegue exterior (octubre 2006 a marzo 2007), fue designada como Jefa de Sección, e incluso, en marzo de 2010, como consecuencia de la disolución del Departamento, el CNI duplicó el número de miembros a su cargo como Jefa de Sección; se le asignó un complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el puesto de trabajo. Para su concesión se tuvieron en cuenta los

José Moreno Hernández

informes personales en los que consta que tomó posesión de cuatro destinos para los cuales era necesario un acuerdo de Secretaría general “en razón a la apreciación de idoneidad y capacitación” (art. 4 del Estatuto), y que quedó embarazada a principios de marzo, sin que el CNI aportara el más mínimo elemento de prueba para demostrar la tacha profesional que imputaba a la demandante.

f) La recurrente alega la lesión del derecho a la defensa, en su dimensión de audiencia y contradicción (art. 24 CE), porque el Juez hace prevalecer de un modo absoluto el carácter secreto de documentos que inciden de un modo esencial en el panorama indiciario de discriminación.

CUARTO.- Con fecha 11 de octubre de 2013 el Abogado del Estado presentó su escrito de alegaciones, en el que solicita la inadmisión parcial y desestimación del amparo. **El Abogado del Estado alega que el personal que presta servicios en el CNI está sometido a un régimen estatutario particular que no permite la aplicación sin más de los principios generales de la función pública civil o militar, lo que se justifica por los fines que persigue, y que no estamos ante el cese en un puesto de trabajo, sino ante un caso en que se acuerda la baja en el Centro por falta de idoneidad, lo que, en principio, tampoco supone la pérdida de la relación funcional, dado que no se adquiere con aquella adscripción.** En cuanto al fondo, el Abogado del Estado alega en síntesis:

a) Inexistencia de vulneración del art. 14 CE e **inexistencia de discriminación por razón de embarazo, pues el Centro no conocía la situación de embarazo cuando evalúa por falta de idoneidad a la demandante de amparo**, es más tal circunstancia no existía en el caso del primer informe negativo, por lo que no es posible que adopte una medida sobre la base de un hecho inexistente o desconocido. A ello se añade que la demandante quedó embarazada de su primer hijo siendo ya personal estatutario temporal del Centro sin que existiera ninguna represalia.

b) Inadmisibilidad del motivo por vulneración del art. 24 CE por falta de aportación de informes declarados reservados

y subsidiariamente inexistencia de tal vulneración, pues la demandante no reprodujo la petición de prueba en segunda instancia por lo que el motivo debe ser inadmitido. En cuanto al fondo, nuestro ordenamiento sí recoge cauces para el control jurisdiccional en relación con los documentos clasificados y corresponde al juez valorar la necesidad de desclasificación en cada caso concreto en función de los intereses en juego. Centrada así la cuestión y alegada una vulneración del art. 14 por discriminación, el Juez evaluó la inexistencia de indicios suficientes que determinaran la inversión de la carga de la prueba y así mismo, consideró que la demandante de amparo tenía datos suficientes para ejercitar su derecho de defensa sin necesidad de acudir a la desclasificación de documentos.

c) Inexistencia de vulneración del art. 24 CE por no plantear cuestión prejudicial al TJUE sobre la interpretación de los art. 21 y 47 de la CDFUE, ya que la CDFUE no crea unos nuevos derechos que deban ser objeto de una nueva interpretación sino que estos son consecuencia, entre otras fuentes de la propia jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en aplicación del derecho de la Unión y nos encontramos ante una cuestión ya resuelta por el Tribunal de la Unión y además, vemos que su interpretación coincide íntegramente con la aplicada en España por el Tribunal Constitucional.

d) Inexistencia de vulneración del art. 24 CE por incongruencia omisiva de la sentencia dictada en apelación por la Audiencia Nacional, pues el recurso de apelación presentado se centraba en que existían indicios suficientes para que se invirtiera la carga de la prueba, lo que implicaba que debían ser requeridos los documentos clasificados y, todo ello determinaba una vulneración, también del art. 15 CE y una frustración de la tutela de los derechos fundamentales objeto del proceso especial, entre ellos el 23.2 CE. A juicio del Abogado del Estado, la sentencia se centra precisamente en esa cuestión, la inexistencia de indicios suficientes para invertir la carga de la prueba, constatando la inexistencia de estos, a la vez que recuerda en que ámbito estatutario especial se encuentra la demandante de amparo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Con carácter previo al examen de las cuestiones planteadas en este recurso, y en cuanto a la naturaleza de esta demanda de amparo, pone de manifiesto que, tal como alega el Fiscal, **estamos ante un recurso mixto, pues se impugnan, tanto las resoluciones administrativas dictadas por el Secretario de Estado, Director del CNI, que disponen el cese de la demandante, considerando ésta que han vulnerado su derecho a la no discriminación por razón de sexo reconocido en el art 14 de la CE, como las Sentencias dictadas en el procedimiento contencioso de derechos fundamentales, en cuanto que las resoluciones judiciales no restablecieron el derecho vulnerado por la Administración e incurrieron en la infracción autónoma del derecho de defensa del art 24.2 de la CE, y del derecho a la tutela judicial efectiva del art 24.1 de la CE.** Se plantea por tanto cuál sea el orden que deba seguirse en el enjuiciamiento de las vulneraciones alegadas, y si, en su caso, deben serlo todas ellas. Como se indicaba en la STC 5/2008, de 21 de enero, FJ 2, puede sostenerse como criterio general que en los amparos mixtos la pretensión deducida por la vía del art. 43 LOTC, es autónoma y su examen resulta, en principio, preeminente.

En efecto, la lesión imputada a la actuación administrativa es autónoma respecto del proceso judicial que precede al recurso de amparo; de otro modo la previsión del art. 43 LOTC, no pasaría de ser una especificación redundante del art. 44 LOTC, puesto que, ciertamente, toda lesión de un derecho constitucional susceptible de amparo atribuida a una actuación administrativa podría denunciarse por el cauce del art. 44 LOTC en la medida en que no hubiera obtenido reparación en la jurisdicción ordinaria. Por su parte, la preeminencia de la pretensión impugnatoria del art. 43 LOTC no se refiere sólo ni primordialmente al orden en el que normalmente deben ser examinadas las quejas formuladas en la demanda de amparo sino, sobre todo, a la incidencia que el pronunciamiento sobre la constitucionalidad de la actuación administrativa pueda tener sobre la que-

José Moreno Hernández

ja encauzada por la vía del art. 44 LOTC, hasta el punto de poder hacer innecesario el examen de esta última o de dotar de efectos meramente declarativos al otorgamiento del amparo. Esta preeminencia tiene su fundamento en que la comisión de una lesión constitucional en el transcurso del proceso judicial no impide que el acto administrativo siga siendo el verdadero objeto del proceso de amparo que finalmente deviene en mixto.

A.- Para el examen de esta queja, debemos partir de nuestra consolidada **doctrina** que ha venido delimitando el contenido del derecho fundamental a la **no discriminación por razón de sexo**, a la vista de las circunstancias del caso concreto, **si la recurrente en amparo aporta indicios de discriminación suficientes y si**, en tal supuesto, como consecuencia del juego de la prueba indiciaria, **la empleadora cumple con su obligación de rebatirlos justificando que su actuación fue absolutamente ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales** (SSTC 17/2007, de 12 de febrero., y 173/2013, de 10 de octubre.

Ahora bien, como también ha declarado repetidamente este Tribunal, para que se produzca esta moderación del onus probandi no basta simplemente, con que el actor tache la medida de discriminatoria, sino que, **además, "ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato"** (SSTC 136/1996, de 23 de julio.

Sólo, pues, cuando esto último sucede, la parte demandada asume "la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable su decisión", y destruir así la sospecha o presunción de lesión constitucional generada por los indicios (STC 98/2003, de 2 de junio., En este punto, como ya dijimos en la STC 144/2006, de 8 de mayo, "Para apreciar la concurrencia del indicio tendrán aptitud probatoria, tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente, y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de en-

idad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental. Esto es, son admisibles diversos resultados de intensidad en la aportación de la prueba que concierne a la parte actora, pero habrá de superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria, pues de otro modo, si se funda la demanda en alegaciones meramente retóricas, o falta la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma pueda distinguirse, haciendo inverosímil la inferencia, no se podrá pretender el desplazamiento del onus probandi al demandado".

En definitiva, el o la demandante que invoca la aplicación de la regla de la prueba indiciaria debe desarrollar una actividad alegatoria suficiente y precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por tales indicios (STC 2/2009, de 12 de enero. Esta misma doctrina opera en los supuestos de decisiones discrecionales, o no causales, y que no precisan por tanto ser motivadas, pues ello no excluye que, desde la perspectiva constitucional, sea igualmente ilícita una decisión discrecional contraria a los derechos fundamentales del trabajador, lo cual hemos aplicado en el ámbito de las relaciones de los empleados públicos y la Administración y, más concretamente, en los casos de puestos de trabajo de libre designación (STC 98/2003, de 2 de junio, pues "la correlativa libertad de cese [que está implícita en la de libre nombramiento] es una libre facultad que, en el plano de la constitucionalidad, también queda limitada por el respeto a los derechos fundamentales" (SSTC 17/1996, de 7 de febrero, FJ 4 , y 202/1997, de 25 de noviembre. **Esta doctrina es plenamente aplicable al supuesto del presente recurso de amparo donde se trata de la denegación de la integración definitiva de la recurrente en el CNI que implica su**

cese.

B.- Corresponde por tanto analizar si, en el presente caso, **la demandante de amparo acreditó en el proceso judicial la existencia de un panorama indiciario del que surja, de modo razonable, la fundada sospecha o presunción de lesión constitucional generada por los indicios.** Del examen de las actuaciones se concluye que la demandante pone de manifiesto en su demanda de amparo, como también lo hizo al interponer el recurso contencioso del que aquella trae causa, las siguientes circunstancias:

a) La recurrente ingresó en el CNI como personal estatutario temporal el 6 de septiembre de 2004, de conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 1324/1995, de 28 de julio , modificado por el RD 327/2004, de 27 febrero, por el que se establece el Estatuto del Personal del Centro Nacional de Inteligencia , aquí aplicable **por razones temporales y transcurrido un periodo de seis años, el CNI debería ofrecer su integración con carácter definitivo en el Centro o en otro caso debía ser cesada antes de finalizar el sexto año de prestar servicio en situación administrativa de actividad por no ser idónea (art. 16.2)**.

b) **Durante los años en que prestó servicios se fueron emitiendo valoraciones sobre su desempeño que reconocían que era satisfactorio** y en este punto, la demandante se refiere al Oficio 1A0 -C/7412, de fecha 1 de octubre de 2010, dirigido por el Subdirector de Recursos Humanos a la Asesoría Jurídica que obra en el expediente administrativo (folios 64-66), en cuyo apartado cuarto se expone que "se han emitido tres informes de valoración de idoneidad (periodo de prueba y formación inicial) relativos a D^a Nathalie Fabiola a los 6, 12 y 20 meses desde su ingreso en el Centro, resultando todos ellos globalmente positivos. Finalmente superó el periodo de valoración de idoneidad el 6 de septiembre de 2006".

c) La recurrente menciona que en **los siguientes años fue objeto de informes personales que se corresponden con una valoración anual por los jefes directos sobre su actuación profesional y eficacia en el desempeño del puesto de trabajo que indica**

José Moreno Hernández

fueron favorables (art 12 del Estatuto del Personal) y subraya que a lo largo de su trayectoria profesional en el Centro nunca fue aperebida o amonestada, ni fue objeto de un expediente disciplinario.

d) También la recurrente señala la existencia de **otros datos** que considera **ponen de manifiesto que el servicio desempeñado por la misma, no solo mereció un juicio favorable, sino una consideración destacada**; en concreto menciona las siguientes circunstancias:

1) Fue comisionada en un puesto en el exterior entre octubre de 2006 y marzo de 2007, lo cual requiere especial confianza e idoneidad, no siendo común esta asignación a personal no permanente.

2) Las nóminas por ella aportadas reflejan un complemento de productividad que se mantuvo o se vio incrementado

lo que resulta relevante teniendo en cuenta lo previsto en el art. 27.3 c) del Estatuto del personal .

3) El Centro le encargó dos veces la condición de jefa de equipo, y una vez más en forma interina.

4) A finales de julio de 2010 tomó posesión de un puesto de libre designación. Frente a las anteriores circunstancias, a la demandante, tras quedarse embarazada de su segundo hijo en marzo de 2010, se le comunica en abril de 2010 mediante nota de servicio, sin motivación alguna, que su integración como personal estatutario permanente se aplazaba por un periodo máximo de seis meses y que se requiere a su organismo de destino un nuevo informe para decidir sobre "el ofrecimiento de integración con carácter permanente" y el 1 de septiembre de 2010, cuando estaba embarazada de más de cinco meses, se le

notificó la Resolución del Secretario de Estado, Director del CNI, núm. 132/2010, de 31 agosto, que acuerda su baja, de conformidad con lo previsto en el art. 18 d) del RD 1324/1995 , que se hará efectiva en el plazo de seis meses, lo cual se realiza mediante una resolución formularia, sin mayor justificación.

Con arreglo a este planteamiento, debe entenderse que en el presente asunto **la demandante aportó indicios que razonablemente apuntan a la existencia de un móvil discriminatorio contrario al art. 14 CE en la decisión administrativa que ordenó su cese**, dada la correlación temporal entre la manifestación de su embarazo y la resolución administrativa que acordó su cese, sin que se produjeran acontecimientos que permitieran presagiar ese desenlace, lo que genera una apariencia o sospecha que determina el desplazamiento de la car-

Responsabilidad Civil Profesional



Junto!
Para una gestión aseguradora eficaz.

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

José Moreno Hernández

ga de la prueba a la Administración, conforme a la doctrina expuesta.

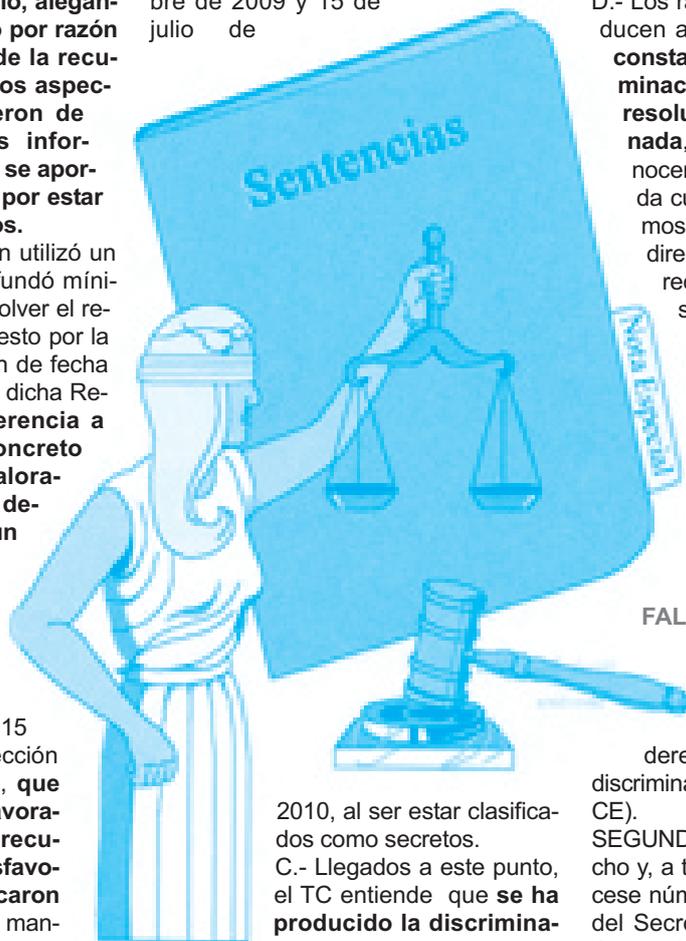
C.- Una vez sentada la existencia de un panorama indiciario de discriminación, **correspondía a la Administración probar que la decisión del cese de la recurrente obedeció a razones objetivas y ajenas por completo a cualquier ánimo discriminatorio, alegando que el cese se produjo por razón de la falta de idoneidad de la recurrente reflejada en diversos aspectos negativos que pusieron de manifiesto determinados informes que, sin embargo, no se aportan por la Administración por estar clasificados como secretos.**

En efecto, la Administración utilizó un formulario de cese y sólo fundó mínimamente su decisión al resolver el recurso de reposición interpuesto por la demandante por Resolución de fecha 27 de octubre de 2010. En dicha Resolución **no se hacía referencia a ningún elemento en concreto que determinara una valoración negativa sobre la demandante, si bien existe un informe previo de la Asesoría Jurídica de fecha 1 de octubre de 2010 (folios 64-66) donde se opone la existencia de dos informes, de fechas 16 de diciembre de 2009 y 15 de julio de 2010, de la Dirección de Apoyo a la Inteligencia, que contenían aspectos desfavorables al desempeño de la recurrente. Esos informes desfavorables son los que justificaron la decisión de cese,** según mantuvo la Administración en el procedimiento judicial de derechos

fundamentales, si bien en ningún momento llegó a aportarlos al procedimiento administrativo ni tampoco remitirlos cuando fue requerida al efecto por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 12, **con fundamento en que se trataba de informes declarados secretos,** ante lo cual el Juzgado Central se aquietó y desestimó la solicitud de la demandante que en el trámite de prueba solicitó la aportación de los citados informes al entender dicha proposición de prueba como

impertinente.

En definitiva, **no existe ningún elemento que desvirtúe los elementos indiciarios de discriminación a los que hemos hecho referencia,** no habiéndose aportado los informes negativos citados en el informe de la Asesoría Jurídica del CNI de fecha 16 de diciembre de 2009 y 15 de julio de



2010, al ser estar clasificados como secretos.

C.- Llegados a este punto, el TC entiende que **se ha producido la discriminación aducida por la demandante, puesto que las**

resoluciones judiciales parten de un presupuesto erróneo según hemos expuesto, cual es que no existe un panorama indiciario suficiente, y la Administración no acreditó mínimamente que la decisión del cese de la recurrente obedeció a razones objetivas y ajenas por completo a cualquier ánimo discriminatorio. Esta inactividad probatoria de la Administración no resulta justificada por la aducida clasificación como secretos de los informes de valoración del desempeño de la recurrente, puesto

que ello no puede suponer un espacio de inmunidad al control jurisdiccional.

Pero eso no implica que las autoridades nacionales hayan de quedar libres de controles efectivos por parte de los tribunales nacionales siempre que afirmen estar ante un problema de seguridad nacional o de terrorismo”.

D.- Los razonamientos expuestos conducen a otorgar el amparo, una vez **constatada la existencia de discriminación por razón de sexo en la resolución administrativa impugnada,** sin necesidad de entrar a conocer el resto de los motivos, habida cuenta que, conforme advertíamos al principio, sólo mediata e indirectamente entra en juego el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión en la medida que no reparó la lesión constitucional cometida por la Administración. con la finalidad de restablecer el derecho fundamental vulnerado (SSTC 291/1993, de 18 de octubre, FJ 2 , y 98/2003, de 2 de junio, FJ 5 QSJ 2003/11358).

FALLO

Otorgar el amparo solicitado por D^a Nathalie y, en su virtud:

PRIMERO.- Reconocer el derecho de la recurrente a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 CE).

SEGUNDO.- Restablecerla en su derecho y, a tal fin, anular la Resolución de cese núm. 132/2010, de 31 de agosto, del Secretario de Estado Director del CNI, así como la Sentencia de 17 de mayo de 2011 dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 12 y la Sentencia de 23 de noviembre de 2011 y Auto de 22 de febrero de 2012, dictados por la Sección 5^a de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, que la confirman. Publíquese esta Sentencia en el “Boletín Oficial del Estado”.

Dada en Madrid, a veinticuatro de febrero de dos mil catorce. Adela Asua Batarrita, Presidenta.- Fernando Valdés Dal Ré.- Juan José González Rivas.- Pedro José González-Trevijano Sánchez.- Enrique López y López, Magistrados.

Jurisprudencia

SOCIAL

Indemnización por accidente de trabajo. Aplicación de baremo

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 30-3-2015, rec. 3204/2013

Pte: Agustí Juliá, Jordi

El TS fija la indemnización de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo. Debe aplicarse el baremo de 2011 vigente en fecha en que se dictó la sentencia de instancia.

Personal administrativo y de servicios de la Universidad pública. Ampliación de jornada ajustado a derecho.

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 27-3-2015, rec. 78/2014

Pte: Virolés Piñol, Rosa María.

Ampliación de jornada. Jerarquía normativa. El TS confirma que la medida adoptada por la Universidad de ampliar la jornada para su personal administrativo y de servicios no supone ninguna modificación sustancial y se ajusta a derecho. La modificación de jornada se establece en las leyes estatales y autonómicas para corregir el déficit público. Prevalencia de la ley sobre el convenio colectivo según jerarquía normativa.

Extinción de contratos. Despido improcedente

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 20-3-2015, rec. 699/2014

Pte: Arastey Sahún, Mª Lourdes

El Tribunal Supremo declara la existencia de despido improcedente. Considera que no cabe la extinción por finalización de la contrata cuando la empresa está ante una eventual necesidad de reorganización de la plantilla no ante la expiración del contrato por finalización de obra o servicio.

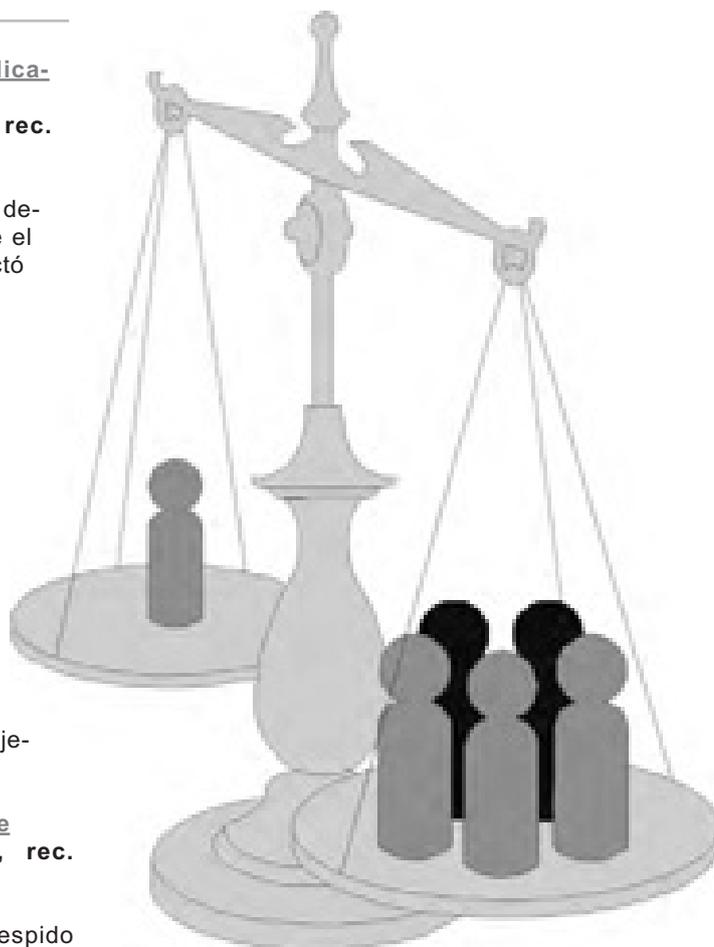
Cesión ilegal. Salarios a computar

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 17-3-2015, rec. 381/2014

Pte: Castro Fernández, Luis de

Revoca, en unificación de doctrina, STSJ Región de Murcia Sala de lo Social de 14 octubre 2013.

El Tribunal Supremo fija el salario que corresponde al trabajador objeto de una cesión ilegal y que tras declararse su cese como despido nulo opta por integrarse en la empresa cesionaria. El salario debe ser el que se haya pactado para otro trabajador de igual categoría profesional y antigüedad y no el que pudiera haber percibido en la empresa cedente.



Reclamación de cantidad. Clasificación funcional. Convenio aplicable en empresa de multiservicios

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 17-3-2015, rec. 1464/2014

Pte: Segoviano Astaburuaga, Mª Luisa

El TS aprecia contradicción, considera que el convenio aplicable en empresas dedicadas a más de una actividad será el correspondiente a la que se desarrolle principalmente, pues es la actividad principal o real preponderante la que delimita su ámbito funcional.

Responsabilidad en el pago de IPT por enfermedad profesional

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 17-3-2015, rec. 1960/2014

Pte: Salinas Molina, Fernando

El TS declara que el responsable del pago de la prestación de incapacidad permanente total es el INSS. La enfermedad profesional tuvo su origen antes de su cese definitivo en el trabajo, esto es cuando el riesgo no lo cubría la Mutua, sino el INSS.

Enfermedad profesional. Indemnización de daños y perjuicios.

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 17-3-2015, rec. 990/2014

Pte: Sempere Navarro, Antonio Vicente

El TS confirma la condena a la empresa al pago al trabajador de los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional. La empresa es responsable por sucesión empresarial y se subroga en la responsabilidad. Se fija como "dies a quo" del plazo de prescripción la fecha de la firmeza de la declaración de IPA del trabajador.

Despido colectivo. Indemnización a cargo del FOGASA. Silencio administrativo positivo

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 16-3-2015, rec. 802/2014

Pte: Souto Prieto, Jesús

El TS aprecia la existencia de contradicción, reconoce el derecho a la prestación del 40% de la indemnización por despido colectivo solicitada al FOGASA, al aplicar el silencio administrativo positivo, careciendo de eficacia enervadora la resolución expresa posterior al plazo de tres meses, denegando la prestación. Lo único que puede impedir el juego del silencio positivo por el transcurso del plazo máximo en resolver, es que exista norma con rango de Ley o norma de Derecho Comunitario que prevea para el caso el efecto negativo del silencio.

Subrogación. Reducción contrata. Despido objetivo improcedente.

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 16-3-2015, rec. 942/2014

Pte: López García de la Serrana, José Manuel

El TS confirma que la reducción del volumen de la contrata no puede considerarse causa productiva para extinguir el contrato por causas objetivas, cuando ésta ya existe al tiempo de la adjudicación y la adjudicataria acepta la subrogación en todos los contratos del anterior contratista. Tal decisión extintiva sólo podría fundarse en hechos posteriores. Lo contrario va en contra de los propios actos.

Sucesión de empresa: sucesión de plantilla. Responsabilidad

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 12-3-2015, rec. 1480/2014

Pte: Agustí Juliá, Jordi

El TS aprecia contradicción, considera responsable a la empresa adjudicataria del despido improcedente ya que concurren las circunstancias que dan lugar a la subrogación por "sucesión de plantillas". Si el nuevo contratista asume la mayor parte del personal que em-

pleaba el anterior, se entiende que existe sucesión de empresa en su modalidad de "sucesión de plantillas", lo que obliga al nuevo contratista a subrogarse en los contratos laborales del anterior por imperativo legal, al haberse transmitido una organización empresarial basada esencialmente en el factor humano, en el trabajo.

Pensión de viudedad. Denegación necesidad de acreditar ser Pareja de hecho.

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 10-3-2015, rec. 2309/2014

Pte: Virolés Piñol, Rosa María

El Tribunal Supremo deniega la pensión de viudedad al no quedar acreditada la constitución de la pareja de hecho. Se debe acreditar la existencia de pareja de hecho mediante inscripción en registro o mediante documento público en el que conste la constitución dado el carácter constitutivo y "ad solemnitatem" que se le otorga a los presupuestos legalmente exigidos para acreditar la existencia de pareja de hecho.

Subrogación empresarial. Modificación sustancial de condiciones

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 9-3-2015, rec. 471/2014

Pte: Souto Prieto, Jesús

El TS confirma el derecho del trabajador subrogado a mantener las condiciones de jornada y salario que venía disfrutando en virtud de pacto individual pese al acuerdo extraestatutario, en tanto conlleva una modificación de sus condiciones sin haber seguido la nueva empresa la tramitación del art. 41 ET. Se les han aplicado desde el inicio de su integración a la plantilla de la empresa sucesora las condiciones pactadas en el seno de ésta, sin respetar las que traían de origen y sin haberse iniciado, una vez producida la subrogación, el preceptivo trámite de consultas para una modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo.

Jubilación forzosa improcedente en Telefónica

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 9-3-2015, rec. 651/2014

Pte: Souto Prieto, Jesús

El TS, apreciada contradicción, considera no ajustada a derecho la extinción de los contratos por jubilación forzosa. Falta el razonable y proporcionado equilibrio justificativo que ha de mediar entre el sacrificio individual de los cesados forzosamente por razón de edad y la colectiva contrapartida de una beneficiosa política de empleo. Sólo se aprecia una drástica minoración de la plantilla y consiguiente rejuvenecimiento, lo que no puede ampararse en la ya derogada Disp. adic. 10ª ET, que sometía la previsión colectiva sobre el cese forzoso por razón de edad a unos rigurosos requisitos.

Prestación de orfandad. Límite de edad

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 4-3-2015, rec. 1382/2014

Pte: Agustí Juliá, Jordi

El TS declara el derecho del huérfano que estuviera cursando estudios universitarios, a seguir percibiendo la prestación por orfandad hasta que cumpla los 25 años de edad. Hay que enlazar la nueva edad protegi-

da y la que lo era anteriormente. El art. 175.2 LGSS establece el momento idóneo para adquirir la condición de beneficiario, que es anterior a cumplir los 25 años. Por su parte la Disp. Trans. 6ª bis LGSS establece la fecha límite y desde cuando, por lo tanto es el 1-1-2014 cuando se establece el límite de edad de 25 años durante el cual se adquiere la condición de huérfano y solo hasta esa fecha.

Prestación de orfandad. Límite de edad

Incremento de pensión de IPT en un 20% de la base de su pensión de IPT en el Régimen General, aún siendo perceptor de otra pensión en el RETA

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 17-3-2015, rec. 1673/2014

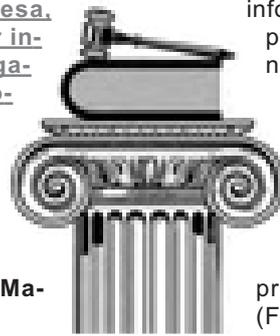
Pte: Luelmo Millán, Miguel Angel
 STS Sala 4ª de 17 marzo 2015
 Desestima, en unificación de doctrina, el recurso (...)
 STSJ País Vasco Sala de lo Social de 18 marzo 2014 (J2014/108097)

Incremento de pensión de IPT. Concurrencia de prestaciones en distintos regímenes. El TS confirma el derecho del beneficiario de incrementar el 20% de la base de su pensión de IPT en el Régimen General aún siendo perceptor de otra pensión en el RETA. No se condiciona tal incremento a que se cobre otras pensiones sino a que se den una serie de situaciones como es que es más difícil encontrar otro empleo.

Confirma el TS el despido colectivo por las causas económicas esgrimidas por la empresa, sin que se pueda apreciar incumplimiento de la obligación de entrega de la documentación solicitada en el periodo de consultas.

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 25-2-2015, rec. 145/2014
Pte: Alarcón Caracuel, Manuel Ramón

STS Sala 4ª de 25 febrero 2015
 Desestima el recurso interpuesto contra SAN Sala de lo Social de 28 octubre 2013 (J2013/202587)
 Despido objetivo: causas económicas. Periodo de consultas: entrega de documentación. Confirma el TS el despido colectivo por las causas económicas esgrimidas por la empresa, sin que se pueda apreciar incumplimiento de la obligación de entrega de la documentación solicitada en el periodo de consultas. La puesta a disposición de dicha documentación equivale a la entrega de la misma en algún soporte físico o informático, lo que la empresa justificó por razones de confidencialidad pero, en cualquier caso, el no haber hecho uso siquiera de esa posibilidad de examen que la empresa les ofreció hace decaer cualquier pretensión de nulidad (FJ 2).



Grupo Albatros

Su consultoría de Formación de Confianza

ASESOR ONLINE
www.AsesorConsultorOnline.es

EMPLEO
www.AsesorEmpleoFormacion.es

CONTRATOS
 PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

900 123 111
www.GrupoAlbatros.org

✉ formacion@gruposalbatros.org
 ☎ 900 123 113

Redes Sociales:

FISCAL

Anulación sanción por irregularidades en el acuerdo sancionador

TSJ Extremadura Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, S 24-3-2015, nº 245/2015, rec. 590/2013

Pte: Ruiz Ballesteros, Daniel

Se Anula sanción porque el acuerdo sancionador no contiene una suficiente referencia a los hechos que son constitutivos de infracción al reproducir el contenido del artículo 195.1 LGT y no realizar un examen específico del hecho que motiva la infracción y las circunstancias que lo rodean relevantes para comprobar la voluntad de incumplir la norma por la sociedad demandante. Tampoco existe una valoración detallada de la culpabilidad de la parte demandante.

Se reconoce el derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual

TSJ Región de Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 16-3-2015, nº 230/2015, rec. 225/2012

Pte: Sáez Doménech, Abel Angel

IRPF. El TSJ estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra resolución desestimatoria del TEAR de reclamación económico-administrativa formulada por el recurrente relativa a liquidación provisional girada en concepto de IRPF. Reconoce el derecho del recurrente a deducir las cantidades satisfechas en la construcción de su vivienda habitual ya que ha quedado acreditado que dicha construcción fue financiada con cargo a un préstamo con garantía hipotecaria y se cumplieron todos los requisitos establecidos por la ley del impuesto.

Correcta determinación de la base imponible en ITP y AJD. Se anula liquidación efectuada por la AEAT.

TSJ Región de Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 16-3-2015, nº 225/2015, rec. 11/2011

Pte: Moreno Grau, Joaquín

Declaración de división horizontal. El TSJ estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra resolución desestimatoria del TEAR de reclamación formulada por la mercantil recurrente relativa a liquidación en concepto de ITPyAJD. Considera que para deter-

mi-
nar la
base imponible del IAJD en lo referente a la declaración de división horizontal hay que tener exclusivamente en cuenta el valor real del coste de la obra que implica el presupuesto de ejecución material de la misma, excluyéndose los gastos generales, beneficio industrial y otros gastos incluidos en el valor consignado en la póliza de seguro decenal.

Se reconoce el derecho a deducirse el IVA, ya que las facturas respondían a operaciones reales.

TSJ Región de Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 12-3-2015, nº 206/2015, rec. 160/2012

Pte: Sáez Doménech, Abel Angel

Se anula la liquidación tributaria girada, pues la Sala llega a la conclusión de que no son suficientes los indicios alegados para estimar probado que las facturas cuestionadas no sean suficientes para acreditar que obe-



decen a operaciones reales -construcción de las cuatro viviendas referidas-. La actora ha practicado prueba suficiente para demostrar que las facturas respondían a operaciones reales y que el constructor de las obras facturadas era D. Laureano.

Se puede aplicar el tipo reducido del impuesto para empresas de reducida dimensión

TSJ Asturias Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, S 9-3-2015, nº 133/2015, rec. 802/2013

Pte: Fonseca González, Rafael

IS. Liquidación. El TSJ de Asturias estima el recurso interpuesto contra la Resolución del TEAR sobre liquidaciones giradas por el concepto de IS, ejercicios 2010 y 2011, ya que cabe aplicar el tipo reducido del impuesto para empresas de reducida dimensión pues, querer reducir la actividad empresarial a la necesidad de tener empleados y local y en base a ello afirmar que como no se tiene no se desarrolla actividad empresarial, no es correcto, ya que la actividad empresarial se define por la actividad que se desarrolla, siendo la existencia de empleados o no un dato a tener en cuenta pero no lo esencial, que consiste en la ordenación de medios para desarrollar una actividad de beneficio.

Intereses de demora. Anulación providencia de apremio.

TSJ Región de Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 12-3-2015, nº 193/2015, rec. 521/2010

Pte: Moreno Grau, Joaquín

Intereses Tributarios de Demora. Providencia de Apremio. Se anula la providencia de apremio girada por liquidación de intereses de demora, pues cuando se giró la providencia de apremio recurrida, ya se había solicitado la suspensión de la liquidación de intereses de la que deriva y se había comunicado en ese mismo acto la solicitud de suspensión de la deuda principal de la que deriva dicha liquidación de intereses ante el TSJ de Andalucía. Ambas solicitudes estaban por lo tanto pendientes de resolverse, lo que supone que la referida providencia de apremio no sea conforme a derecho.

Anulación de sanción por supuesta simulación.

TSJ Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 4ª, S 4-3-2015, nº 118/2015, rec. 15126/2014

Pte: Selles Ferreiro, Juan

IVA. Negocios simulados. Culpabilidad. El TSJ estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra resolución desestimatoria del TEAR de reclamación formulada por la mercantil recurrente relativa a acuerdo de imposición de sanción por infracción tributaria en concepto de IVA. Anula la sanción impuesta a la mercantil recurrente al no quedar acreditado la concurrencia del elemento de culpabilidad ya que no ha podido apreciarse que la conducta realizada constituyese un supuesto de simulación.

La Inspección no ha acreditado que las transferencias de dinero impugnadas fuesen efectuadas en

concepto de rendimiento del capital mobiliario y no en concepto de préstamo.

TSJ Castilla-León (Valladolid) Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, S 6-3-2015, nº 456/2015, rec. 341/2013

Pte: Pardo Muñoz, Francisco Javier

IRPF. Capital mobiliario. Socios. Presunciones. El TSJ estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra resolución desestimatoria del TEAR de reclamación presentada por la mercantil recurrente relativa a acuerdos de liquidación y sancionador adoptados en concepto de retenciones e ingresos a cuenta y rendimiento del capital mobiliario. Considera que la Inspección no ha acreditado que las transferencias de dinero impugnadas fuesen efectuadas en concepto de rendimiento del capital mobiliario y no en concepto de préstamo ya que no ha sido posible apreciar una relación directa entre los indicios que estimó acreditados la Administración y el hecho que se trató de demostrar.

Impuesto sobre sucesiones. El actor no tiene derecho a la reducción pretendida por sucesión de empresa familiar, ni a la de adquisición de vivienda familiar.

TSJ Castilla-La Mancha Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, S 2-3-2015, nº 149/2015, rec. 593/2012

Pte: Castelló Checa, María Belén

Impuesto sobre sucesiones. La Administración en reposición anuló la liquidación practicada por la inspección al recurrente en el impuesto sobre sucesiones, al no haber tenido en cuenta las alegaciones del recurrente sobre la transmisión de unas fincas antes del fallecimiento del causante, debiendo iniciarse de nuevo el procedimiento de gestión. El actor no tiene derecho a la reducción pretendida por sucesión de empresa familiar, ni a la de adquisición de vivienda familiar, ambas recogidas en el art 20.2.c) Ley 29/1987, pues tratándose de una reducción, es a él a quien le incumbe acreditar la concurrencia de los

requisitos necesarios para ello, lo que no se hace (FJ 4).



CENA DE NAVIDAD

El pasado diciembre, y como todos los años, la asociación celebró su cena de Navidad. Durante la misma se le hizo entrega de la insignia de plata a los asociados con 10 años de permanencia. Y además se le entregó a Don Carlos Contreras de Miguel la insignia de oro de la Asociación como muestra de agradecimiento y en reconocimiento del apoyo y la colaboración prestada a nuestra Asociación. Se aprovechó la cena también para presentar la Revista Adebate nº 26.





V CURSO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

El pasado 21 de mayo se celebró en el salón de actos de la UNED la Clausura del V Curso de Procedimiento Laboral. Este curso organizado por nuestra Asociación, se asienta en el tiempo en gran medida por el excelente trabajo realizado por el profesorado, con una amplia experiencia y conocimientos que han sabido transmitir a sus alumnos, como demuestra año tras año la demanda que se produce por parte de recién titulados y de profesionales que desean reciclar su formación.

El acto fue presidido por D.ª M.ª del Carmen Ros Soriano -Coordinadora de Extensión Universitaria de la UNED-, D. Faustino Cavas Martínez -Coordinador del Curso, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UMU- y D. José Moreno Hernández -Presidente de la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena-.

Previamente a la entrega de los diplomas acreditativos a los alumnos, el Presidente aprovechó la ocasión para agradecer la colaboración y el interés mostrado por la UNEN durante la realización en sus aulas del curso. Desde estas líneas reiteramos nuestro agradecimiento por el apoyo recibido, haciéndolo extensible a su vez a D. Faustino Cavas, quien desde su función como Coordinador hace posible la celebración anual de este curso, así como su mejora continua.

El análisis efectuado por los propios alumnos tras la finalización del curso refleja, a efectos globales, una gran cualificación del profesorado, unas instalaciones y recursos acordes a las necesidades y un temario y



duración lógicos, reseñando varios de ellos la importancia de la asistencia a juicios como prácticas. ¡Esperamos y deseamos que este proyecto continúe con su buen hacer y la mejor de las carreras profesionales a nuestros alumnos!



GRAN ASISTENCIA EN LA CONFERENCIAS

Las Jornadas y Conferencias que hemos organizado este segundo semestre han tenido un gran seguimiento por parte de los Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena, lo cual además de generar una gran satisfacción, nos anima a seguir organizándolas, dado el interés que despiertan.



**YO... PROMETO
TÚ... PROMETES
EL... PROMETE**
(NI PUE FUERAN ELECCIONES)

... Y DESDE PODEMOS, CADA VEZ MENOS OS PROMETEMOS, UN LOCAL CÍVICO PARA VUESTRA ASOCIACIÓN... UNA TIENDA DE CAMPAÑA FAMILIAR, DE LAS USADAS EN EL 11-M ((ACABEMOS CON LAS CASITAS !!

PODEMOS MENOS

... COMO "CIUDADANOS" PUE SOIS, SI NOS VOTÁIS OS PROMETO, NO SOLO LIMPIAR LA POLÍTICA ESPAÑOLA SINO ADENAS, OS VENOS A LIMPIAR VUESTRA SEDE DONANTE UN AÑO GRATIS... INCLUYE LOS CRISTALES

SI ERES DE CIUDAD... ERES CIUDADANO!

... DESDE EL PARTIDO DE "LA ROSA Y OLEZ", OS PROMETEMOS QUE SI NOS VOTÁIS... SEREMOS MAS... CUANDO ACABÉIS DEVOLVERME EL CD QUE NO TENGO MAS.. GRACIAS

PARTIDO UNIPERSONAL "LA ROSA Y OLEZ"

... SI VOTÁIS A ALTA-VOX, OS PROMETEMOS SONIDO DOBBI DIGITAL, SURROUND Y UN AMBIENTE ENVOLVENTE, ADENAS OS DAREMOS UN ALTAVOZ A CADA UNO, ASI POR LO MENOS SE OS GIRÁ MAS TUEITE... !! MOLA ¿NO? !!

ESTA ES LA VOODOOX...

... VISTO LO VISTO, YO CREO QUE LO MEJOR ES VOTAR EN EUROVISIÓN Y PATROCINAR A NUESTRO CANTANTE ASI, POR LO MENOS SALDREMOS EN LA TELEVISIÓN....



Soluciones *BMN-Cajamurcia* para

Profesionales graduados sociales



Asociación
de
Graduados Sociales
de la
Comunidad de Castilla y León

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

Cada día
Más

14 años
contigo

- Conferencias
- Seminarios
- Jornadas
- Cursos de formación
- Biblioteca para consultas
- Web corporativa
- Revista 'Adebaté'
- Asesoramiento
- ...



Asociación de Graduados Sociales
de la Comarca de Cartagena

Plaza Juan XXIII, Edificio G y C, Oficina 406. Cartagena

Telf. y Fax: 968 527 879 E-mail: info@graduadosocialcartagena.com

Estrenamos nueva web! Visítanos en: www graduadosocialcartagena.com