

RL /109

Enero/Febrero 2016 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Paloma Durán Lalaguna

Directora del Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

**“La igualdad beneficia a toda la sociedad,
no sólo a las mujeres”**

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia



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

sage

EVOLUCIONAR CRECER

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

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

04_entrevista

Paloma Durán Lalaguna. Directora del Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

06_información colegial

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

12_aula técnica

Comentario al Real Decreto 1170/2015, de 29 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la seguridad social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016. El efecto de la condición de bisiesto del año 2016 en los salarios.

15_noticias sociolaborales

16_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

22_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: Salvador Aguado Martínez, Dulce Aguilar Llácer, Enrique Albelda Salom, Joaquín Alcoy Moncholí, José Buenaventura Barberá, Mariano Ferrando Durán, Carmen García Ros, Andrés González Rayo, Teresa Luengo Lloret, José Madolell Pedrajas, Raquel Martínez Pardo, Araceli Sanchis Sanjuán, Lourdes Sanz Calderón, Ana Tur García, Elsa Zamora García.

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.iplgrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

comercial@brokergraduadosocial.com · siniestros@brokergraduadosocial.com · direccion@brokergraduadosocial.com

Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higini Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com



Paloma Durán Lalaguna

Directora del Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

“Los Graduados Sociales pueden contribuir a promover la igualdad de género en el mundo laboral”

Ha dedicado usted una parte importante de su carrera profesional a las políticas de género. Desde su experiencia ¿en qué punto nos encontramos?

Creo que ha habido grandes avances en materia de igualdad de género. Probablemente el más importante sea el reconocimiento de que la igualdad beneficia a toda la sociedad, no sólo a las mujeres. Pero los avances también dependen mucho de cada país, del contexto social y el ámbito de la igualdad de género.

Sin ninguna duda el reconocimiento del derecho al voto para las mujeres ha marcado un hito en la historia. Pero hay muchos otros ámbitos en los que hay que seguir trabajando.

Por ejemplo, las políticas contra la violencia de género están hoy presentes, de algún modo, en los marcos normativos de

la mayor parte de los países. Sin embargo, las políticas de igualdad económica y política, que incluyen mayor participación de las mujeres en los ámbitos económicos, igualdad salarial y acceso a cargos de decisión, se encuentran aún en una fase más primigenia. Hay mucho camino por recorrer en este aspecto.

Dicho esto, las políticas y las normativas son un primer paso necesario. Pero para que los cambios sociales se produzcan, a veces se precisa de mucho tiempo y de mucha voluntad por parte de toda la sociedad. Por último, creo que no hay que olvidar que incluso dentro de cada país hay grandes diferencias. Por ejemplo, en el Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas estamos trabajando con mujeres en comunidades en países en desarrollo donde el acceso femenino al empleo, la justicia o incluso la identidad propia son muy reducidos.

Con frecuencia contemplamos estadísticas que hablan de la desigualdad entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo, ¿cómo está España en este sentido con respecto al resto de Europa?

Mi experiencia en este momento es a nivel internacional y, particularmente, trabajando a través de la cooperación internacional. Ahí le puedo indicar que España ha sido referente en políticas de igualdad de género durante décadas para muchos países. Éste es el caso por ejemplo de los programas para la lucha contra la violencia de género, especialmente desde la aprobación de los primeros planes contra la violencia a mediados de la década de los 90. Lograr la igualdad de salarial y en condiciones de trabajo es una de las tareas más difíciles, algo común a la mayor parte de las sociedades.

Por ejemplo, según los datos de la OECD, la diferencia salarial en España es del 8,65%, por encima de países como Nueva Zelanda (5,62%) o Bélgica (6,41%), pero por debajo de países como Estados Unidos (17,91%), Finlandia (18,73%) o Corea del Sur (36,60%). Políticas que contribuyen a la conciliación de vida laboral y familiar son centrales para lograrlo y para ello es muy importante trabajar directamente con las empresas para hacer ver el valor de estas políticas y el impacto positivo a corto, medio y largo plazo. Afortunadamente, cada vez más empresas están dándose cuenta de que las políticas de conciliación son tremendamente positivas para las mujeres y para los hombres, para sus familias y, sobre todo, para las propias empresas y para toda la sociedad.

¿Cuál sería el referente? ¿En quién nos tenemos que fijar? ¿Hacia dónde debemos ir?

Creo que no hay un solo referente. Cada sociedad debe encontrar soluciones políticas que permiten afrontar sus desafíos y esa es precisamente una de las claves de las políticas de género efectivas, que se adaptan al contexto social, cultural y político. Para avanzar en la igualdad de género es importante, en primer lugar analizar las causas y las formas que toma la desigualdad. Eso es lo que hacemos en nuestros programas del Fondo ODS que mencionaba anteriormente. Por ejemplo, iniciamos un nuevo programa en Perú para promover la inclusión de los productores de quínoa. Aunque la demanda ha incrementado sustancialmente en los últimos años todavía esto no se ha traducido en un incremento sustancial de las condiciones de vida de sus productores. Tras un análisis de

género, observamos que aunque gestionan el 20,3% de las unidades de producción, solo el 4,7% de las productoras agrícolas femeninas tienen títulos de propiedad a su nombre. Por ello una de las prioridades será trabajar para promover un mayor reconocimiento de la propiedad femenina de las unidades de producción.

¿Qué medidas cree que son necesarias para la mejora de la cuestión?

El primer paso es la sensibilización y sobre todo asumir que la integración de las mujeres laboral es un beneficio para toda la sociedad. Entender cuál es el desafío y construir respuestas a los diferentes niveles. Es esencial que todas las personas, hombres y mujeres, trabajadores y empresas, que la sociedad en conjunto, veamos las dificultades en el mercado de trabajo a las que se enfrentan las mujeres por el hecho de ser mujeres. Creo que es muy importante entender que también a veces los hombres afrontan desafíos, por ejemplo para ejercer su paternidad de una manera compartida y responsable. Aunque en algunos lugares se esté avanzando, en muchos países en desarrollo éste es un enorme desafío, por cuestiones económicas y culturales.

¿Qué opina de los Graduados Sociales como profesionales? ¿Cuál cree que debe ser su función social?

En mi opinión, los graduados sociales tienen un papel muy importante. Un buen ejemplo es cómo pueden contribuir a promover la igualdad de género en el mundo laboral, como profesionales del derecho del trabajo pero también como agentes de concienciación.

En primer lugar, son centrales por su papel dentro del entorno de trabajo, por la asesoría que realizan en materia de derechos laborales. En este sentido, deben asegurar que las normativas de igualdad de género se tengan en cuenta y se implementen. Pero por otro lado, como profesionales deben ser capaces de promover la igualdad de género más allá de lo que está recogido en las leyes, como agentes de concienciación hacia la sociedad, intentando que más empresas, instituciones y trabajadores se den cuenta de que la igualdad genera réditos sociales y económicos. Si a ello se suma el contacto directo con la realidad laboral de la sociedad, creo que pueden ser claves para identificar los cuellos de botella que obstaculizan una mayor igualdad entre hombres y mujeres. /RL

Febrero

CURSO LA BASE DE COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: CONCEPTO POSITIVO Y NEGATIVO, INFRA-COTIZACIÓN – A la luz de los R.D.L. 20/2012 de 13 de Julio y 16/2013 de 20 de Diciembre y el nuevo desarrollo reglamentario 9, 10 y 11 de Febrero

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

90€ colegiados

Sr. D. José M. Mora Lara, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Unidad Especializada de la Seguridad Social de la Inspección de Valenciana.

Sr. D. Miguel Segovia Cabañes, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Unidad Especializada de la Seguridad Social de la Inspección de Valenciana.



1º DESAYUNO DE TRABAJO 2016 VACACIONES, FIESTAS Y DESCANSO SEMANAL, PROBLEMÁTICA.

12 de Febrero

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 30€ (Incluye desayuno)

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



35º CURSO TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES

17, 25 de Febrero, 3 y 9 de Marzo

De 16'15 a 19'15 h.

Salón de Actos del Colegio

110€ colegiados

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



JORN. LA REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL TRAS EL NUEVO TEXTO REFUNDIDO DE 2015 Y OTRAS NORMAS

19 de Febrero de 2016

De 9 a 12 h.

Pendiente de confirmar (se anunciará en la pág. web www.cograsova.es)

20€ colegiados

D. Juan V. López Gandía, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad Politécnica de Valencia.



Plazas Agotadas (Lista de Espera) II CURSO PRÁCTICO CONTABILIDAD 2016 - Para Profesionales y Pymes

22, 24, 29 de Febrero, 8 y 10 de Marzo de 2016

De 16 a 20 h.

Aulario del Colegio.

95€ colegiados

D. José Manuel Simarro García, Graduado Social y Asesor Fiscal.



OFERTA ESPECIAL



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCIR

Tasas de Tráfico incluidas
+ gestión en el acto

55 €

CERTIFICADO MÉDICO PARA EL EXAMEN TEÓRICO DE CUALQUIER PERMISO

25 €
+ 8 fotos gratis

OTROS CERTIFICADOS MÉDICOS

25% DTO.

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

Presentar el Carnet de Colegiado - Oferta extensible a familiares

* Oferta no acumulable con otras promociones

AMPLIOS HORARIOS:

de 9:00 a 13:30

de 16:00 a 19:30

(sábados de 10:00 a 13:00)



C/ Gascó Oliag, 8 - Piso 1º 46010 VALENCIA
(Frente Aulario / Fac. Fisioterapia)

96 3623278

www.ipmt.es / ipmt@ipmt.es

Próximas actividades formativas

Marzo

CURSO TRIBUTACIÓN Y ASPECTOS CONTABLES DE ENTIDADES SIN FINES LUCRATIVOS

1, 2 y 7 de Marzo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

100€ colegiados

Dr. Alberto García Moreno, *Profesor Titular Universitat de Valencia. Despacho Martín Queralt.*

Dr. Salvador Montesinos Oltra, *Profesor Titular Universitat de València.*



2º DESAYUNO DE TRABAJO 2016 LA ACCIÓN PROTECTORA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

4 de Marzo

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Sra. D^a. M^a. Antonia Pérez Alonso, *Dra. En Derecho y Profesora de Derecho del Trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales. ExMagistrada del TSJCV.*



Abril

3º DESAYUNO DE TRABAJO 2016 LA DISMINUCIÓN DE RENDIMIENTO COMO CAUSA DE DESPIDO

22 de Abril

De 9'30 a 11'30 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Excma. Sra. D^a. M^a. Luisa Segoviano Astaburuaga, *Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.*



Junio

5º DESAYUNO DE TRABAJO 2016 NOVEDADES JURISPRUDENCIALES RESPECTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA

3 de Junio

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, *Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo.*



Mayo

4º DESAYUNO DE TRABAJO 2016 LAS ACTAS DE INFRACCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

20 de Mayo

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

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



Julio

6º DESAYUNO DE TRABAJO 2016 CONVENIOS, PACTOS Y ACUERDOS DE EMPRESA: ASPECTOS CONTROVERTIDOS, NATURALEZ Y RÉGIMEN JURÍDICO

1 de Julio

De 9 a 11 h.

Sede Banco Santander (C/ Las Barcas, 8)

Colegiados: 25€ (Incluye desayuno)

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



Nosotros les protegemos

Tel.: 673.796.519
e-mail: valencia@prodasva.org
www.prodasva.org

EMPRESA LIDER EN LA ADECUACION E IMPLANTACION DE LA LEY ORGANICA DE PROTECCION DE DATOS (LOPD)

Adaptando tu empresa a la Ley de Protección de Datos

Además incluimos servicios de

- Asesoramiento permanente
- Defensa jurídica en vía administrativa en materia de Protección de datos
- Redacción de cláusulas de información y consentimiento
- Formación continua a trabajadores en materia de Protección de Datos



CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL PORTAL COGRASOVA

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

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

PREGUNTA 1

Clasificación profesional

Tenemos trabajadora con categoría oficial 3 carnicera, hemos solicitado incremento de categoría profesional a jefa de sección de carnicería en el Smac, sin avenencia, ahora voy a interponer demanda en los juzgados y voy a solicitar que subsidiariamente se le reconozca la categoría de oficial de 1 carnicera. La duda es que al no haber dicho nada de esta categoría en el Smac, podrían denegar dicha pretensión y solo ver en el juicio la categoría de jefa de sección y nada más. Yo creo que no pues en el Smac hemos hablado de categoría profesional y creo que eso hace referencia a las funciones que la trabajadora hace en la empresa y se le podrá reconocer una dentro del convenio, pero me surge la duda de si tendría que solicitar otro Smac indicando la categoría de oficial 1 carnicera.

RESPUESTA 1

Habrá que ver lo que opina el órgano judicial, pero en la medida que es una categoría inferior a la solicitada pensamos que no hay problema, pues deberá pedir la primera y subsidiariamente la inferior.

En todo caso si quiere cubrirse siempre puede presentar ya la demanda y hacer un nuevo SMAC por la otra categoría y aportarlo posteriormente al Juzgado.

Pese a esto nuestra opinión es que la petición de una categoría inferior a la inicialmente solicitada no altera sustancialmente los hechos de la demanda ni las peticiones formuladas.

PREGUNTA 2

Extinción por desistimiento y reducción de jornada por cuidado de hijos

Si la trabajadora ha solicitado la reducción de jornada por cuidado de hijos ¿puede el empleador utilizar el desistimiento como vía de extinción de contrato sin miedo a la nulidad de la decisión extintiva? La razón es que si fuera despido y este resultara improcedente sería nulo.

RESPUESTA 2

No, normalmente se declarará la nulidad de la extinción; el desistimiento no existe en la relación laboral ordinaria y si se trata de

alguna relación laboral especial en la que esté establecido como el Tribunal Constitucional ya estableció en relación con el período de prueba, la finalización de contratos temporales, etc., incluso las decisiones que el empleador puede adoptar libremente están sujetas a que no vulneren derechos fundamentales y si lo hacen debe declararse su nulidad.

En este sentido lo que no jugará normalmente es la nulidad objetiva prevista en el despido disciplinario y extinción por causas objetiva, pero si la empresa no es capaz de alegar un motivo coherente - no lo es como acabamos de decir su libre decisión o voluntad-, el indicio de discriminación es patente: cuidado de hijos, solicitud de reducción de jornada. Existiendo indicio de trato discriminatorio y no pudiendo alegarse un motivo de despido es bastante probable, casi seguro que se declare la nulidad que es, además, lo que jurídicamente sería correcto, esto es la nulidad genérica por vulneración de derechos fundamentales o discriminación.

PREGUNTA 3

Excedencia voluntaria. Duración derecho preferente al reingreso.

Un trabajador solicita en 2007 excedencia por dos años. Un mes antes de finalizar (año 2009) solicita reingreso y la empresa le contesta que no tiene plaza vacante. 4 años más tarde (año 2013) el trabajador presenta escrito en la empresa indicando que tenía constancia que la empresa estaba contratando a nuevos trabajadores y en ningún momento se le ha ofrecido el puesto. Tras esta última solicitud, la empresa no contestó. El trabajador presenta demanda de reconocimiento derecho y cantidad 1 mes más tarde. Las contrataciones que ha hecho la empresa desde que el trabajador solicitó la excedencia has sido para sustituir a trabajadores en situación de IT, sin que haya un incremento de plantilla fija desde que solicitó la excedencia, hasta la actualidad. ¿Existe alguna limitación temporal al derecho preferente al reingreso? ¿Podemos entender que la acción ha prescrito por transcurrir más de 1 año desde que solicitó el reingreso en 2.009? ¿Debería el trabajador que interrumpir la prescripción tras una

solicitud a la que la empresa contesta que no es posible por no existir vacante?

RESPUESTA 3

No hay límite temporal al derecho preferente al reingreso.

Tampoco ha prescrito el derecho pues la empresa a la solicitud le contestó que no había vacantes. El posterior escrito aunque no recibió contestación no hace prescribir el derecho pues el trabajador pudo comprobar que efectivamente no ha habido incremento de plantilla.

En todo caso le podía haber prescrito el derecho para accionar alegando vacantes previas a la solicitud no contestada, visto que no actuó en el plazo de un año, pero no para las que se produzcan con posterioridad.

Por ello si a partir de ahora se producen vacantes el trabajador podrá actuar en el plazo de prescripción correspondiente.

PREGUNTA 4

MODIFICACION CONVENIO

Buenos días, una empresa subroga un área de actividad a otra, asumiendo la segunda los trabajadores de dicha área, y subrogándose en los contratos de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores, pero a los tres meses de dicha subrogación, la empresa nueva les ha comunicado que ya no quedan acogidos al convenio de empresa que tenían con la anterior (solamente les dice en la comunicación que les respetan el salario), sino que ahora están bajo el ámbito del convenio de la Industria del Metal de Valencia, y las preguntas son: 1 - ¿Es legal dicho cambio de Convenio?. 2 - En caso negativo, se debería de demandar como ¿Modificación de las condiciones de trabajo? Gracias.

RESPUESTA 4

En principio no es legal pues conforme al art. 44 ET los trabajadores, salvo que otra cosa hayan pactado, deben seguir rigiéndose por su convenio de origen hasta la fecha de expiración del mismo o hasta que entre en vigor un nuevo convenio aplicable ya a la empresa en la que se encuentran.

Si no ha ocurrido lo anterior la modificación del convenio es una modificación sustancial que podría ser impugnada conforme al art. 138 LJS.

ACTOS INSTITUCIONALES CONSEJO GENERAL



El pasado 18 de diciembre tuvo lugar una serie de Actos Institucionales organizados por el Consejo General de Graduados Sociales de España, y entre otros se homenajeó a D. Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia que le fue impuesta la Cruz de la Orden de San Raimundo de Peñafort por el Ministro de Justicia D. Rafael Catalá Polo, el 13 de Octubre en la sede de la Subdelegación del Gobierno en Valencia. En el mencionado Acto celebrado en Madrid, la Laudatio fue pronunciada brillantemente por D^a Beatriz Domínguez, Fiscal de la Fiscalía de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, dicha Laudatio, cargada de emotividad por el aprecio mutuo, contribuyó a realizar el importante Acto organizado por el Consejo General.

En el transcurso de los Actos Institucionales, se le entregó a D^a. Gabriela Bravo Sanestanislaó, Consellera de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, Reformas Democráticas y Libertades

Públicas de la Generalitat Valenciana, Premio Mérito Social a la Trayectoria Profesional, a propuesta de la Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Valencia.

Gabriela Bravo es colegiada de Honor y Premio Æquitas del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, la entrega corrió a cargo del Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, D. Javier SanMartín y el Presidente de Colegio de Graduados Sociales de Valencia, D. Ricardo Gabaldón.

Seguidamente se entregó las Menciones de Honor designadas en esta convocatoria que recayó entre otros al profesional D. Jorge Eurasio Requena González, Graduado Social de Valencia, ex Secretario General del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Ambos Actos fueron entrañables debido a la calidad de los premiados, premio que sin duda merecen con creces.

I y II Jornadas

PRÁCTICA TRIBUTACIÓN DE SOCIEDADES CIVILES Y COMUNIDADES DE BIENES



El pasado 2 de diciembre, se llevó a cabo la jornada práctica de Tributación de Sociedades Civiles y Comunidades de bienes. El ponente fue Óscar García Sargues, Técnico de Hacienda de la Administración Tributaria de Catarroja. La Jornada que se celebró en Caja Mar, contó con la colaboración

del Grupo Glorieta, siendo inaugurado por Carmen Pleite, Vicepresidenta 1^a del Colegio. Debido al éxito de la Jornada se repitió el 7 de enero de 2016 en el Salón de Actos del Colegio, siendo esta vez inaugurada por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

Jornada

ANÁLISIS DE LA NUEVA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 11 de diciembre una Jornada en la que se analizó la Nueva Ley General de la Seguridad Social.

Los ponentes fueron José Manuel Mora Lara y Miguel Segovia Cabañes, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de la Unidad Especializada de Seguridad Social de Valencia.

La Jornada, organizada por el Colegio, contó con la colaboración del Banco Sabadell y el Grupo Glorieta. Fue inaugurada por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

Seminario

PRÁCTICO IMPUESTO DE SOCIEDADES Y CONTABILIDAD - CIERRE 2015



Los días 14 y 16 de diciembre se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un Seminario Práctico del Impuesto de Sociedades y Contabilidad - Cierre 2015.

El ponente fue Óscar García Sargues, Técnico de Hacienda de la Administración AEAT de Catarroja.

El Seminario, organizado por el Colegio, contó con la colaboración de Grupo Glorieta y fue inaugurado por Rubén Molina, Vocal de la Junta de Gobierno.

Jornada Técnica

LEXNET



El pasado 17 de diciembre el Técnico Informático con formación del Ministerio de Justicia Daniel Ramil ha impartido una Jornada Técnica sobre Lexnet organizada por el Colegio de Graduados Sociales de Valencia con la colaboración del Grupo Glorieta.

La Jornada se desarrolló en el Salón de Actos del CSI-F y fue inaugurada por Carmen Pleite, Vicepresidenta 1ª del Colegio.

Asesoría Jurídica-Económica compartiría despacho, situación centro de Valencia, todo exterior, aire acondicionado, parquet, fibra óptica, zonas comunes y demás servicios.

Perfecto para Graduados Sociales, Abogados y Economistas.

Interesados llamar al teléfono 649 874 058

RENOVACIÓN DE CONVENIO CON BANCO SANTANDER



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha renovado su acuerdo de colaboración con el Banco Santander.

El convenio fue firmado el pasado 25 de enero de 2016, por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, y Gregorio García, apoderado del Banco Santander, la entidad financiera estuvo representada por Luis Conde, Director de Particulares Territorial de Mercado Masivo.

LA CONSELLERA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, REFORMAS DEMOCRÁTICAS Y LIBERTADES PÚBLICAS, VISITA EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA



Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio recibió el pasado 9 de diciembre a la Consellera de Justicia, Administraciones Públicas, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, Gabriela Bravo, para tratar asuntos de interés profesional. La Consellera también procedió a firmar en el Libro de Honor de la Institución.

COGRASOVA EN LAS REDES SOCIALES



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia es uno de los más activos de España en las Redes Sociales. La entidad cuenta con cerca de 2.000 seguidores en sus cuentas de Facebook (www.facebook.es/cograsova.es), Twitter (@cograsova_es) y LinkedIn. Entre los seguidores de los perfiles sociales de Cograsova se cuentan, además de Graduados Sociales, asesorías, abogados, asociaciones, empresas de recursos humanos, empresas de formación y organismos públicos. El departamento de informática del Colegio, gestiona las cuentas sociales desde su creación en mayo de 2011. Diariamente se facilita información sobre eventos, noticias de interés para la profesión y ofertas de empleo que mantienen al día a los profesionales del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Tus notificaciones, con plena Garantía Jurídica.

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





seur.com

Seguro - Fácil - Económico

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

¡Descúbrelo!





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

COMENTARIO AL REAL DECRETO 1170/2015, DE 29 DE DICIEMBRE, SOBRE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS PARA EL EJERCICIO 2016

Raquel Presa García-López

Artículo publicado en Thomson Reuters Checkpoint

Con fecha 30 de diciembre de 2015 se ha publicado en el BOE el Real Decreto 1170/2015 sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016⁽¹⁾, que desarrolla las previsiones del artículo 36 y concordantes de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de PGE para el año 2016.

Sus aspectos más destacables son los siguientes:

1) La revalorización general de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, incluido el límite máximo de percepción de pensiones públicas, se establece en el **0,25%**. En consecuencia, el porcentaje de revalorización no varía respecto al previsto para el ejercicio 2015.

2) El importe máximo de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social de incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad, y a favor de familiares que se hayan causado con anterioridad al 1 de enero de 2016, una vez revalorizadas, no podrán exceder de la cantidad de **2.567,28 euros/mes (o 35.941,92 euros/año)** (frente a los 2.560,88 euros/mes o 35.852,32 euros/año previstos para el ejercicio 2015).

3) La revalorización de las pensiones de gran invalidez se efectuará aplicando la revalorización del 0,25% de forma separada a la pensión y al complemento, teniendo en cuenta que a los efectos del límite máximo de la pensión se computará únicamente la pensión sin el complemento.

4) El límite máximo de la cuantía de la pensión de «jubilación activa» se establece en el 50% de 2.567,28 euros/mes, esto es, 1.283,64/euros mes (o 17.970,96 euros/año).

5) El importe sobre el que se aplica la revalorización de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social es el importe mensual que tuviese la pensión de que se trate el 31 de diciembre de 2015, excluidos los conceptos que a continuación se enumeran:

Los complementos reconocidos para alcanzar los mínimos establecidos con anterioridad.

El recargo de prestaciones económicas por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Las percepciones de rentas temporales por cargas familiares y la indemnización suplementaria para la provisión y renovación de aparatos de prótesis y ortopedia, en el supuesto de pensiones del extinguido seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6) Por lo que se refiere a las cuantías mínimas de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, se establece una revalorización del 0,25% respecto de las establecidas para el ejercicio 2015 (el porcentaje de revalorización es coincidente con el establecido para dicho ejercicio).

Las pensiones contributivas, una vez revalorizadas, se complementarán, en su caso, en la cuantía necesaria para alcanzar dichas cuantías mínimas.

Tanto el acceso a estos complementos como su mantenimiento⁽²⁾ se condicionan a que el pensionista no perciba rendimientos del trabajo (excluida su propia pensión), del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales que superen los **7.116,18 euros al año**. No obstante, cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos anteriormente indicados y los correspondientes a la pensión resulte inferior a la suma de 7.116,18 euros más el importe, también en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, se reconocerá un **complemento igual a la diferencia**, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión⁽³⁾.

Es necesario tener en cuenta lo siguiente **si la pensión se causó a partir del 1 de enero de 2013**:

Para tener derecho al complemento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, será necesario residir en territorio español en los términos previstos en el artículo 51 de la Ley General de la Seguridad Social⁽⁴⁾.

El importe de los complementos por mínimos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva⁽⁵⁾. Los pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que le atiende, no resultarán afectados por este límite cuantitativo.

⁽¹⁾ Las normas sobre la revalorización de pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado contenido en la LPGE 2016, se desarrollan en el Real Decreto 1169/2015, de 29 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas para el año 2016.

⁽²⁾ El artículo 44 de la LPGE dispone que el reconocimiento de los complementos por mínimos en las pensiones de la Seguridad Social se llevará a cabo en los términos que reglamentariamente se determinen, estableciendo el Real Decreto de revalorización, en sus artículos 5 a 7 y en su disposición adicional segunda, los requisitos para causar derecho a los mismos.

⁽³⁾ Se entenderá que concurren los requisitos indicados del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y computados conforme a lo establecido en el artículo 50 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (vigente en el momento de aprobarse el Real Decreto de revalorización) cuando el interesado manifieste que va a percibir durante 2016 rendimientos, computados en la forma señalada en el apartado 2, por cuantía igual o inferior a 7.116,18 euros.

⁽⁴⁾ Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

⁽⁵⁾ Para 2016 se cifra en 5.150,60 euros íntegros anuales.

Cuando se trate de una pensión de orfandad causada a partir de 1 de enero de 2013, que se incremente en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite de la cuantía de los complementos a mínimos sólo quedará referido al de la pensión de viudedad que genere el incremento de la pensión de orfandad.

Para la determinación del derecho a los complementos a mínimos en función de las diferentes modalidades de convivencia y dependencia económica, y la consideración de **existencia de cónyuge a cargo**, se entenderá que existe dependencia económica cuando los rendimientos por cualquier naturaleza del pensionista y de su cónyuge⁽⁶⁾ resulten inferiores a **8.301,10 euros anuales**. Cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos referidos en el párrafo anterior y del importe, también en cómputo anual, de la pensión que se vaya a complementar resulte inferior a la suma de 8.301,10 euros y de la cuantía anual de la pensión mínima con cónyuge a cargo de que se trate, se reconocerá un **complemento igual a la diferencia**, distribuido entre el número de mensualidades que corresponda.

Con respecto a las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013, cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el complemento por mínimos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo establecido en el apartado 1.1ª, del artículo 364 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁽⁷⁾, para las unidades económicas en las que concurren dos beneficiarios con derecho a pensión.

7) La revalorización de las pensiones del extinguido **Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)**, cualquiera que sea la fecha del hecho causante, consistirá en la diferencia entre el importe de la pensión a 31 de diciembre de 2015 y la cuantía **de 5.698,00 euros, en cómputo anual** (cuantía es equivalente a incrementar el 0,25 por ciento el importe vigente en 2015). Esta revalorización no tiene carácter consolidable.

Esta cuantía (**5.698,00 euros, en cómputo anual**) es igualmente aplicable a las pensiones causadas a partir del 1 de enero de 2016.

Cuando para el reconocimiento de una pensión SOVI se hayan **totalizado periodos de seguro o de residencia** cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior a **2.849,00 euros en cómputo anual**. Esta misma garantía se aplicará en relación con los titulares de otras pensiones distintas de las del extinguido SOVI que opten por alguna de estas pensiones, siempre que en la fecha del hecho causante de la pensión que se venga percibiendo hubieran reunido todos los requisitos exigidos por dicho seguro.

8) En el capítulo III del Real Decreto (artículos 9 a 13) se contienen las normas relativas a la **conurrencia de pensiones**, sin que se establezca particularidad alguna en relación con las normas de concurrencia previstas en los sucesivos Reales Decretos de revalorización, con la única salvedad de las nuevas cuantías a las que se viene haciendo referencia en el presente trabajo.

9) El capítulo IV (artículo 14) establece las normas aplicables a las **pensiones reconocidas en aplicación de las normas internacionales**, sin que tampoco introduzca novedades respecto a lo previsto en el Real Decreto 1107/2014, de 26 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones para el ejercicio 2015. Si bien,

lógicamente, las referencias hechas en dicho Real Decreto al 1 de enero de 2015 pasan a referenciarse al 1 de enero de 2016.

10) Para el año 2016, la cuantía de las **pensiones de jubilación e invalidez, en su modalidad no contributiva**, queda fijada en **5.150,60 euros íntegros anuales**⁽⁸⁾. El **complemento de pensión para el alquiler de vivienda** a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva tendrá un importe de **525,00 euros anuales** (manteniéndose la cuantía constante respecto de la establecida para 2015)⁽⁹⁾.

11) Tampoco se prevén particularidades respecto de las **pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo**, cuya revalorización se llevará a cabo en los mismos términos y condiciones previstos en el capítulo II del título I del Real Decreto sin someterse a los límites previstos con carácter general. Asimismo, tampoco se computarán los importes de dichas pensiones a los efectos de la aplicación de los mencionados límites en los supuestos de concurrencia, en un mismo titular, de otras pensiones públicas.

12) Por lo que se refiere a las **prestaciones familiares de la Seguridad Social**, cabe destacar lo siguiente:

Permanecen invariables:

La cuantía de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo sin discapacidad (**291,00 euros en cómputo anual**).

La cuantía de la asignación económica cuando el hijo o menor acogido a cargo tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento (**1.000 euros en cómputo anual**).

La prestación por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad, que continúa siendo de **1.000,00 euros**.

Se incrementan ligeramente las siguientes cuantías de la asignación económica por hijo o menor a cargo:

Cuando el hijo o menor a cargo sea mayor de 18 años y esté afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, cifrándose la asignación en **4.414,80 euros** en cómputo anual (frente a los 4.402,80 establecidos para 2015).

Cuando el hijo o menor a cargo sea mayor de 18 años, esté afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 75 por ciento y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, en cuyo caso la asignación se establece en **6.622,80 euros en cómputo anual** (frente a los 6.604,80 previstos para 2015).

Los **límites de ingresos** para tener derecho a la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo se modifican, quedando fijados en **11.576,83 euros anuales** y, si se trata de familias numerosas, en **17.423,84 euros**, incrementándose en **2.822,18 euros** por cada hijo a cargo a partir del cuarto (este incluido).

13) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte a que se refiere el artículo 8.1.b) del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se incrementa en 0,20 euros/mes, pasando a ser de **63,30 euros mensuales** (frente a los 63,10 euros mensuales fijados para 2015)./RL

⁽⁶⁾ Computados conforme a lo establecido en el artículo 59 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

⁽⁷⁾ Aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

⁽⁸⁾ De acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la LPGE para 2016.

⁽⁹⁾ El reconocimiento de este complemento se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en los términos fijados en el artículo 46.dos de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre.

EL EFECTO DE LA CONDICIÓN DE BISIESTO DEL AÑO 2016 EN LOS SALARIOS



Andrés González Fernández

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



Andrés González Rayo

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

Ahora que se inicia la andadura del año 2016, parece oportuno poner de manifiesto la situación derivada de la existencia del día 366 de dicho año, por mor del calendario del mes de Febrero que evidentemente cuenta con 29 días.

Veamos, la problemática no es otra que la derivada de observar que la jornada de trabajo establecida en Convenio Colectivo, quizás en términos anuales, no se ve modificada por la condición de bisiesto del año 2016, por lo que los trabajadores afectados por tal Convenio realizarán la misma jornada en número de horas que la realizada en 2015, salvo -claro está- que dicho en Convenio la hubiese modificado.

Si a esta circunstancia le sumamos un día más de salario, en aquellos numerosos casos en que **devenga el salario por días naturales**, tendremos un incremento de costes del personal, pues habremos incrementado el salario anual en un día y, sin embargo, la jornada la hemos mantenido inalterable.

Ésta no es una cuestión nueva, ya que se da cada cuatro años, pero cabe recordarla, analizarla y resolverla a la vista de la doctrina judicial existente para mejor resolver esta cuestión y evitar unos efectos indeseables.

A este fin, traemos a colación las sentencias del Tribunal Supremo de fecha 05/11/2001, 27/10/2005, y del TSJ de Aragón de 17/02/2003, correspondientes a esta problemática y que resuelven la misma en demanda de conflicto colectivo con afectación a empresas tan significadas en cada uno de los sectores de actividad, como BIMBO, TRANSMEDITERRÁNEA y OPEL.

La Sentencia del TS de 2001 correspondiente a la segunda de las empresas citadas, analiza lo realizado por la empresa, elevando el incremento pactado del 2% al salario anual prece-

dente y dividiendo el resultado entre 366 días, lo que el TS dice ajustarse a Derecho, señalando además que de trabajarse un número de horas mayor al fijado en Convenio, éstas serían extraordinarias.

Por su parte, la Sentencia del TS de 2005 hace mención a la determinación del módulo salarial elegido, que no fue otro que el anual y no el diario, por lo que no cabe añadir retribución alguna por el día 366, a lo que los firmantes de este escrito añadimos que a su vez la jornada de trabajo estaba fijada en términos anuales invariables para todos los años del Convenio y de haberse retribuido un mayor salario por la realización de una idéntica jornada anual, hubiera producido un incremento injustificado de costes.

Por último, la Sentencia del TSJ de Aragón hace igualmente referencia a la determinación anual de los salarios y viene a señalar que la revisión salarial se efectúa sobre la masa salarial bruta, como ocurre, por ejemplo, en el Convenio General de la Industria Química, sin contemplar diferencia alguna por el número de días de los años bisiestos, por lo que a efectos de liquidación mensual de salarios ha de dividirse por 366 la nueva masa salarial resultante tras la revisión salarial para el año de referencia.

Dicho esto, entendemos que existen elementos suficientes para mantener, que en los casos de retribución diaria en los que se mantenga la jornada anual fijada en el Convenio sin que la incidencia del año bisiesto modifique la misma por tal circunstancia, los salarios diarios de aplicación serán aquellos resultantes de dividir el salario anual que corresponda -con incremento o sin él- entre el número de horas de trabajo establecido en el Convenio.

Salvo mejor criterio./RL

España reduce el paro más que ningún otro país de la UE

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha destacado que España está reduciendo el paro más que nunca y, además, lo está haciendo con más intensidad que ningún otro de los países de la Unión Europea.

La ministra ha valorado de esta forma los datos de desempleo en la Unión Europea y la zona euro del mes de noviembre y que certifican que España había reducido en 526.000 personas el número de desempleados respecto al mismo periodo del año anterior. Este es el mayor descenso entre los países de la Unión Europea. Asimismo, la tasa de paro se ha reducido en 2,3%, 1,4 puntos por encima de las reducciones de la tasa de paro en la zona euro y en el conjunto de la UE, que fueron en ambos casos del 0,9%.

La ministra ha destacado que estas cifras se suman a los datos de paro registrado del mes de diciembre que reflejan que en 2015 el paro se ha reducido en 354.203 personas, la mayor reducción en un año de la historia, y certifican que España “es también el país que más rápido reduce el desempleo en la UE y en la zona euro”.

Empleo contrató personal sin formación adecuada para gestionar prestaciones del FOGASA

El Ministerio de Empleo subcontrató a personal sin la debida formación para gestionar las prestaciones que se acumulaban en el Fondo de Garantía Salarial en los últimos años, según el informe de auditoría de las cuentas del organismo correspondientes a 2014 llevada a cabo por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE).

Según la Intervención, desde el 1 de octubre de 2014 el FOGASA contó con un manual general de procedimiento para la gestión de expedientes de prestaciones. No obstante, añade que éste no incluía la regulación de todos los supuestos identificados sistemáticamente y que faltaban, por ejemplo, los relativos a las prestaciones por responsabilidad subsidiaria o por concurso de acreedores.

Además, el informe señala que esta ausencia de normativa derivó en la aplicación por parte de las distintas unidades,

“incluso por diferentes personas dentro de la misma unidad”, de criterios dispares en el cálculo de las prestaciones.

Más aún, la IGAE explica que “esta situación se vio agravada” en el ejercicio 2014 por la encomienda de gestión realizada por el Ministerio de Empleo a la empresa Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A (Tragsa). Según la Intervención, la naturaleza de esta empresa en la que se externalizó parte de la gestión de prestaciones supuso que los expedientes fueran tramitados por personal “sin la experiencia ni la formación adecuada”.

El Tribunal de Cuentas ya se manifestó sobre este asunto en enero de 2015 en el ‘Informe de fiscalización sobre la gestión y control de las prestaciones abonadas por el Fogasa, ejercicio 2013’, en el que apuntaba que este contrato “no debió aceptarse desde el punto de vista de la legalidad vigente” ya que entre las actividades en las que Tragsa está especializada no se cuenta ninguna administrativa, sino agrícolas, ganaderas o medioambientales.

La indemnización pactada en los despidos cae a niveles de 2002

Entre enero y septiembre del pasado año se registraron 154.822 casos de despidos individuales, de los que sólo se logró un acuerdo en conciliación en el 48% de ellos según los datos oficiales del Ministerio de Empleo.

Estos pactos incluyeron los acuerdos sobre la indemnización a pagar al trabajador, y según estas cifras de los tres primeros trimestres de 2015, la cantidad media pactada ascendió a 22.804 euros, un 5% menos que entre enero y septiembre de 2014. Es, además, la indemnización media pactada más baja desde el año 2002, cuando esta se situó ligeramente por encima de los 17.000 euros para cada despido pactado.

En estos últimos 13 años la indemnización media pactada en los despidos individuales en los servicios de mediación y arbitraje y conciliación ha sufrido notables variaciones en función del número de despidos y, sobre todo, de las distintas legislaciones vigentes.

Desde 2012, el número de despidos pactados en los actos de conciliación se multiplicaron por tres debido a que la reforma laboral de ese año eliminó el despido ex-

prés, en el que el empresario podía admitir la improcedencia del despido y pagar la indemnización sin tener que intentar pactar con el trabajador; sin embargo, en estos últimos tres años, las cantidades reconocidas en estos despidos no han aumentado en la misma proporción debido al citado uso de los despidos objetivos por causas económicas y a la generalización de la indemnización de 33 días por año trabajado con tope de 24 mensualidades.

Los agentes sociales reclaman pactos políticos

Los líderes empresariales y sindicales preparan una acción conjunta para requerir acuerdos y evitar que el bloqueo frene la actividad económica.

La incertidumbre por la dificultad de formar Gobierno nacional como la fractura política catalana han aumentado la preocupación de sindicatos y patronal por el impacto que pueda suponer en la actividad económica. Ante eso, los líderes de las patronales CEOE y Cepyme (Juan Rosell y Antonio Garamendi) y de los sindicatos CC OO y UGT (Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez) están cuadrando las agendas para lanzar una acción conjunta que recoja los temas urgentes susceptibles de pactos y hacerlas llegar a los grupos mientras se debate la investidura

Según fuentes empresariales, Rosell se ha puesto en contacto con los máximos responsables de los principales partidos (con excepción de Podemos, aunque está a la espera de establecer el contacto) para dar a conocer el punto de vista de los empresarios. Estos abogan por un pacto entre las principales formaciones que puede dar a un Gobierno en minoría del PP o a una gran coalición entre los dos principales partidos con la inclusión de Ciudadanos, pero siempre con el objetivo de pactar “los temas más importantes”. La posibilidad de un acuerdo por la izquierda entre PSOE, Podemos e Izquierda Unida la descartan o, al menos, la ven menos factible.

Es el momento también de reconfigurar el déficit público, elaborar un plan de demanda interna y acelerar la integración europea, coinciden fuentes sindicales y patronales. Además, piden grandes pactos en materias como educación, sanidad, fiscalidad e, incluso, laboral, que hasta la fecha ha resultado complicado de llevar a cabo./RL

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



M.ª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

STS 16/09/2015, CASACIÓN 230/2014. Conflicto colectivo: Suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas y productivas. Criterios de selección de los trabajadores afectados por la medida.

“2.- Aun referida esencialmente a los despidos colectivos, pero aplicable por analogía a los demás procedimientos colectivos en que se exigible la fijación de los criterios para la designación de los trabajadores afectados por la decisión empresarial de suspensión de contrato o de reducción de jornada, es dable recordar ahora la jurisprudencia de esta Sala, como se efectúa, entre otras, en la STS/IV 18-julio-2014 (rco 303/2013 Pleno), señalando que:

a) << La aportación empresarial al inicio del período de consultas de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, se constituye... en una exigencia formal ineludible, cuyo incumplimiento debe comportar la nulidad del despido al impedir que el período de consultas cumpla con su finalidad; dado, además, que conforme al art. 4 Convenio 158 OIT “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”, de modo que los criterios deben permitir establecer la oportuna relación de causalidad entre las medidas y la afectación concreta a los trabajadores. Una real ausencia de criterios de selección, devaluará la negociación en el período de consultas, en cuanto los representantes de los trabajadores no podrán ofertar o contraofertas a las medidas empresariales, haciendo inútil el objetivo finalístico de período de consultas y el posterior y oportuno control judicial; debiendo recordarse que, conforme al art. 6 Directiva 98/59/CE, “Los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva” >>.

b) << La importancia de la existencia en tiempo oportuno de tales criterios para la determinación de los trabajadores afectados por el despido colectivo, ha sido puesta de relieve por la jurisprudencia de esta Sala, destacando, entre otros extremos, que:

a) Aun aceptando su flexibilización en atención a todas las circunstancias concurrentes y teniendo especialmente en cuenta la existencia, en el caso enjuiciado, de una concreta relación de trabajadores afectados que completaba la expresión “de una forma un tanto genérica” de los criterios contenidos en la Memoria, y la adición empresarial en las reuniones de criterios complementarios sin que en las correspondientes actas “aparezca manifestación alguna por parte de los trabajadores so-

bre insuficiencia o extemporaneidad de esos criterios complementarios”, se ha puesto de relieve que <<La norma exige que se proporcionen “los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados”, y en este caso para decidirlo ha de analizarse en su conjunto la información proporcionada. En primer lugar, en la memoria inicial se contiene una expresión real de esos criterios, expresados, es cierto, de una forma un tanto genérica, pero no puede olvidarse que junto con ello, se aportó también una relación de trabajadores afectados..., optando así por una segunda manera de información directa, la que en este punto se contenían en art. 8 del entonces vigente Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, en el que se exigía “c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo”>> y que <<Ciertamente que el art. 51.2 e) ET, en la redacción aplicable al caso contenida en el RDL 3/2012 y también en la posterior Ley 3/2012, exige en todo caso la expresión de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados. Pero esa exigencia se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta, pues, obvio, no es lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de trabajadores que otra, como la demandada, que solo tenía 58 empleados, y los despidos afectarían en principio a 24 de ellos -finalmente a 17--. Además en ella la prestación de servicios por los afectados se regía por aquellas particularidades tan específicas... que indudablemente hacían mucho más complicada la exacta precisión de esos criterios, razón por la que en la forma expresada se han de considerar suficientes, teniendo en cuenta también que en el acta de la reunión del día... la empresa entregó mayores concreciones sobre los discutidos criterios de afectación, lo que, de hecho, fue uno de los factores que determinó la realización de una última reunión en el día siguiente..., sin que en ninguna de las dos actas aparezca manifestación alguna por parte de los trabajadores sobre insuficiencia o extemporaneidad de esos criterios complementarios>> (STS/IV 18-febrero-2014 -rco 74/2013, Sala General, voto particular).

b) Igualmente, en la STS/IV 25-junio-2014 (rco 273/2013, Pleno), y, en cuanto ahora afecta, se analiza un supuesto en el que aunque existía una “inicial imprecisión” de los trabajadores afectados, posteriormente se fueron concretando, lo que fue asumido por el banco social. En la citada sentencia se pone de relieve la trascendencia de la aportación documental empresarial al inicio del período de consultas (arts. 51.2.b ET y 3.b RD 1483/2012), de suerte que los representantes de los trabajadores << puedan afrontar el período de consultas adecuadamente, en consonancia con el mandato del art. 3.2 de la Directiva 98/59/CE... No puede olvidarse que ese período de consultas se proyecta, como mí-

nimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias (STS/4ª Pleno de 20 marzo 2013 rec. 81/2012)>>, que <<el carácter instrumental de los requisitos formales obliga a efectuar un análisis caso por caso. La nulidad del despido por esta causa vendrá ligada a la carencia de garantías del derecho a negociar, pues el periodo de consultas no puede entenderse efectuado si la falta de información suficiente impide que sirva a los fines del art. 51 ET >>, concluyendo que <<En el presente caso, si bien la empresa inicialmente incluía a toda la plantilla, afectándola de modo genérico, partía de una justificación -la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos- que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial imprecisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados... La suficiencia de la información finalmente aportada llegó al punto de permitir que se alcanzara el acuerdo >>.

3.- Es cierto que en el presente caso existe una posible discrepancia entre el HP 9º in fine con referencia a la comunicación inicial de la apertura del periodo de consultas y al Informe de la Inspección de Trabajo (" En cuanto a los criterios de designación de los trabajadores afectados, no se especifican en la comunicación efectuada. Se da por reproducido el referido informe que obra en autos -expediente administrativo NUM000 ") y el HP 6º en el que si consta que en la Memoria explicativa también entregada a los representantes de los trabajadores al inicio del periodo de consultas consta que figura " listado de trabajadores empleados en el último año y de trabajadores afectados por las medidas de suspensión y reducción "; y, por su parte, en el FD 6ª se razona, en esencia, con relación a los afectados por la suspensión de contratos que <<... en este apartado de la memoria se hace constar en lo que se refiere a la suspensión temporal de contratos de trabajo, las categorías profesionales y las paradas que afectan a cada persona y a cada sección en cada uno de los dos centros de trabajo afectados por la medida >> y respecto a los afectados por la reducción de jornada que <<... aparecen concretados, el departamento y el nombre de los trabajadores así como la reducción de jornada afectada por cada uno de los dos centros de trabajo afectados >>; concluyendo que << La Sala considera que la información facilitada por la empresa en el aspecto que nos ocupa, supera el juicio de suficiencia, máxime si se tiene en cuenta que la misma iba acompañada de la relación nominativa de los trabajadores afectados, lo que permitía al órgano unitario verificar si en su designación se atendía o no a los criterios explicitados en la comunicación de apertura del periodo de consultas >> y que << La actuación de la Administración laboral, y de los representantes de los trabajadores, respaldan esa conclusión. La primera, no requirió a la empresa para que subsanarse la supuesta falta de concreción de los criterios de selección, en los términos previstos en el artículo 19.4 del RD 1483/2012, y sólo en el informe emitido con posterioridad a la adopción de la decisión hizo alusión a tal deficiencia. Por su parte, el Comité de empresa no hizo mención alguna al respecto en el desarrollo del periodo de consultas >>.

4.- La circunstancia de que los criterios de designación de los trabajadores afectados no se especificaran en la comunicación inicial de la apertura del periodo de consultas como exige expresamente el art. 17.2.e) del Real Decreto 1483/2012 (" La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:... e/ Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada "), aunque si en la Memoria también exigible y que fue entregada conjuntamente con dicha inicial comunicación (" La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado " - art. 17.2 in fine RD 1483/2012), no es un defecto al que pueda darse la trascendencia adecuada para originar la pretendida nulidad del procedimiento de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas y de producción, tanto más

cuanto la determinación efectuada cabe entenderla suficiente y no fue cuestionada por la representación legal de los trabajadores durante el periodo de consultas, por lo que debe ser desestimado este motivo del recurso".

STS 16/09/2015, CASACIÓN 139/2014. Conflicto colectivo: Suspensión temporal de contratos, concluido con acuerdo el periodo de consultas. Plazo para impugnar el acuerdo.

"2.- Para la solución jurídica de la cuestión suscitada, -- relativa a la determinación del " días a quo " para el cómputo de los veinte días hábiles previstos legalmente para materializar la acción frente al ERTE --, debe tenerse, esencialmente, en cuenta, el art. 41.5 ET (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) (reformado por RDL 11/2013 de 2 de agosto), el art. 47.1 párrafos X y XIII a XVI ET y el art. 59.1, 3 y 4 ET (prescripción y caducidad), todos ellos en relación con los arts. 138.1 LRJS (modalidad procesal de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada) y 153.1 LRJS (Del proceso de conflictos colectivos):

a) " La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.- Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución " (art. 41.5 ET).

b) " Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión "; " Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo "; " Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan "; " La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo "; y " Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada... Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución " (art. 47.1 párrafos X y XIII a XVI ET).

c) " Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación "; " El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. - El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbi-

18_jurisprudencia

traje y conciliación competente"; y " Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas " (art. 59.1, 3 y 4 ET).

d) " El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores " (art. 138.1 LRJS).

e) En la modalidad procesal de conflictos colectivos, se contempla específicamente que "Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores..." (art. 153.1 LRJS).

3.- En el presente caso, conforme a los hechos declarados probados de la sentencia de instancia cuya modificación no ha sido instada en relación con la normativa aplicable, resulta que:

a) El período de consultas, como se refleja en el acta de su última sesión del día 07-11-2013, finalizando en tal fecha con Acuerdo, adoptado por el voto de la mayoría de los integrantes de la parte social; votando a favor ocho de los 13 integrantes de la Comisión negociadora (UGT, CCOO, USO, EKINTZA y CCOO-BCN que reunían 8 de los 13 votos) y en contra cinco de ellos (ELA y LAB, que reunían 5 de los votos). Por tanto ese día ya conocían el Acuerdo los miembros del Sindicato " ELA en Mercedes Benz, S.A. " ahora recurrente.

b) Con posterioridad la empleadora, el día 08-11-2013 notificó a los Comités de empresa de los dos centros afectados (en los que estaban integrados los miembros de la Comisión negociadora en representación de los trabajadores, como se ha visto anteriormente) su decisión de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores y el día 11-11-2013 notificó a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social su decisión de suspender los contratos de trabajo en los términos recogidos en el Acuerdo de fecha 07-11-2013.

c) La demanda de conflicto colectivo se presentó ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por el Sindicato " ELA en Mercedes Benz, S.A. " el día 12-12-2013.

d) Conforme a la normativa sustantiva y procesal expuesta, el proceso individual/colectivo se iniciará por demanda de los trabajadores/sindicatos afectados por la decisión empresarial, la que deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes (Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos) a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes; el plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso,

del período de consultas, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación.

e) Obsérvese que, por deficiencias normativas, no se distingue a los efectos de inicio del cómputo del plazo de impugnación cuando se trata, entre otros, de suspensión temporal de contratos de trabajo ex art. 47.1 ET, entre el supuesto en que el período de consultas haya finalizado sin acuerdo o con acuerdo, pareciendo que siempre se está exigiendo una concreta decisión empresarial unilateral posterior, la que resulta innecesaria cuando existe un acuerdo al vincular el mismo a ambas partes intervinientes en la negociación que concluye con dicho acuerdo; por lo que parece adecuado entender que, como regla y especialmente cuanto como ahora acontece el Sindicato impugnante estuvo presente en la conclusión del acuerdo, la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas. Por lo que entre el día siguiente a la fecha del Acuerdo alcanzado (07-11-2013) - o incluso aunque hipotéticamente se tomara en este caso como referencia la fecha del día siguiente a la notificación del Acuerdo a los Comités de empresa de los dos centros afectados (08-11-2013) --, y la fecha de presentación de la demanda (12-12-2013), transcurrieron más de veinte días hábiles (excluyendo sábados, domingos y festivos) lo que comporta la caducidad de la acción impugnatoria.

f) Dicha deficiencia normativa que se contenía también en el supuesto análogo de impugnación de despidos colectivos ex art. 124 LRJS al no distinguirse tampoco los supuestos de que el período de consultas finalizara sin acuerdo o con acuerdo en la redacción del precepto dada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (" La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores " - art. 124.5), fue corregida a partir de la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (art. 124.6) y se mantiene en las posteriores reformas del citado precepto procesal efectuadas por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, preceptuándose que " La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo " (art. 124.6 LRJS). Reforma normativa que, entendemos, refuerza la solución adoptada en el presente caso.

4.- El Ministerio Fiscal en su informe propone la desestimación del recurso formulado por el Sindicato " ELA en Mercedes Benz, S.A. ", argumentando que no se ha pedido la modificación de hechos probados y que las manifestaciones del recurrente constituyen meras aportaciones subjetivas carentes de sustrato real, instando la confirmación de la sentencia de instancia, que sobre extremo razona, en esencia, que <<... Se declara probado que el Acuerdo impugnado trae causa en el período de consultas, seguido entre la empresa demandada y los representantes legales de los trabajadores que finalizó con Acuerdo de fecha 7 de noviembre de 2013, en el acta del acuerdo se recogía la disconformidad de las formaciones sindicales, ELA y LAB, que reunían 5 de los votos, junto con ESK y CGT que asisten como invitados. El Acuerdo se notificó a los representantes legales de los trabajadores el día 8 de noviembre de 2013 y a la Autoridad Laboral el día 11 de noviembre de 2013 y habiéndose interpuesto la demanda el día 12 de diciembre de 2013-el día 23 desde la notificación de la medida-o incluso el día 24 desde la fecha del Acuerdo alcanzado en la última reunión del período de consultas en la que estuvo presente ELA, es de aplicación el artículo 59.4 del ET y 138.1 LRJS que prevén un plazo de caducidad de 20 días hábiles, siguientes a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización del período de consultas y debe declararse caducada la acción ejercitada por la Confederación Sindical ELA >>.

5. - La jurisprudencia de esta Sala, aun refiriéndose al supuesto análogo de un proceso de consultas en despido colectivo finalizado con acuerdo (art. 124 LRJS), concluye en su STS/IV 22-abril-2015 (rco 14/2014, Pleno), -- en un supuesto en el que, conforme a los inalterados HPs de la *sentencia de instancia*, " *La comisión se reunió los días 20-04; 7, 14, 22, 27 y 28-05-2013, fecha en la que se alcanzó acuerdo, suscrito por todas las secciones sindicales, salvo UOB y CGT* " y " *El 29-05-2013 la empresa demandada notificó a la DGE la finalización con acuerdo del período de consultas* " --, argumenta que <<.. a los efectos de dar respuesta al núcleo esencial del recurso, que no es otro que el de la determinación del "dies a quo" para el cómputo del plazo de caducidad de la acción, para el que... resulta irrelevante el dato de la fecha de la notificación de los acuerdos a la Dirección General de Empleo >>, que << La sentencia recurrida parte de la fecha del acuerdo, el 28 de mayo de 2013, para declarar caducada la acción. Con ello interpreta literalmente el art. 124.6 LRJS, el cual fija el inicio del cómputo de los 20 días en la fecha del acuerdo.- Ciertamente, el acuerdo que puso fin al período de consultas es de 28 de mayo, sin que se cuestione aquí que la parte actora fue notificada del mismo. En consecuencia, no cabe duda alguna de que, en el momento de interposición de la demanda, habían transcurrido con creces los 20 días en cuestión, incluido el día hábil siguiente al que se refiere el antes mencionado art. 45.1 LRJS.- En concreto, descontando los sábados y domingos -únicos festivos del período-, el 5 de julio de 2013 era el 28º día hábil siguiente al acuerdo >> y concluyendo que << Por ello, hemos de coincidir con el criterio adoptado por la Sala de instancia pues, ceñidos al procedimiento del despido colectivo, no puede dudarse de que el período de consultas terminó con el acuerdo alcanzado el día 28 de mayo de 2013 y la acción de impugnación ejercitada lo es de dicho despido, por lo que para ello la parte impugnante está sometida a lo dispuesto en el indicado párrafo 6 del art. 124 LRJS, de suerte que el plazo para la interposición de la demanda comenzaba a correr desde la fecha en que el acuerdo fue adoptado con pleno conocimiento de quien ahora lo impugna, sin discusión sobre la coincidencia de ese momento con el de su notificación a la parte demandante >>".

STS 23/09/2015, CASACIÓN 64/2015. Despido colectivo. Es nulo el despido colectivo en el supuesto en el que no se ha notificado la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores.

"D) El contraste entre la redacción del artículo 124.11 LRJS aplicable al despido de GANASA y la rectora del presente caso (que es la vigente en la actualidad) muestra que se ha introducido el adverbio *únicamente* restringiendo los supuestos de nulidad a los que aparecen explicitados acto seguido. La calificación del despido colectivo queda regulada del siguiente modo por el precepto en cuestión:

La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley.

También aquí hemos de mantener el criterio del precedente a que venimos aludiendo de forma reiterada y calificar el despido colectivo como nulo pues la ausencia de un procedimiento de consultas con arreglo a las condiciones legalmente exigidas (al omitirse uno de sus elementos constitutivos) aparece (antes y ahora) como el primero de los supuestos en que esa es la calificación pertinente.

El "procedimiento de consultas" es un concepto de cuño legal, que refiere al conjunto de actuaciones y garantías contempladas por el

ordenamiento jurídico como pasos previos a la adopción de un despido colectivo. Cuando ese procedimiento adolece de un vicio esencial no puede afirmarse que se haya realizado el período de consultas, del mismo modo que cuando faltan partes importantes de la preceptiva documentación tampoco se ha cumplido con el deber legal. Con ello reafirmamos, una vez más, la necesidad de diferenciar las infracciones relevantes de las menores o accidentales, reservando las drásticas consecuencias de la nulidad solo para las primeras.

La aplicación de esta doctrina gradualista lleva a la sentencia recurrida a relativizar la ausencia de la remisión o comunicación empresarial a que alude el artículo 51.2 ET. Pero yerra en el siguiente paso (la premisa menor del silogismo jurídico), porque configura como contingente un deber que, con arreglo a nuestra doctrina, se erige en verdadero presupuesto o requisito esencial. La nulidad del despido colectivo resulta, pues, inescusable

STS 15/10/2015, RECURSO 1045/2014. Prestación a favor de familiares. Hermanos con deber de prestar alimentos. La obligación civil de prestar mutuos auxilios, que pesa sobre los hermanos, no debe equipararse a la de alimentos, cuando se trate del acceso a las prestaciones de Seguridad Social.

"3. Alcance de la obligación alimenticia entre hermanos

A partir de los anteriores parámetros normativos e interpretativos debemos abordar ya el dilema que se ha suscitado, teniendo presente que:

- a) Las normas aplicables supeditan la concesión de la prestación solicitada a la inexistencia de parientes con obligación de prestar alimentos.
- b) Los términos de la obligación alimenticia se remiten a la "legislación civil".
- c) Si en la regulación remitida hubiera cuestiones interpretables de forma dudosa habría que optar por la tesis más beneficiosa para el surgimiento del derecho.

Son varios los criterios hermenéuticos que abocan a configurar el deber de ayuda entre hermanos como una obligación específica, de naturaleza alimentaria pero diversa de la de prestación de alimentos. Por lo tanto, las referidas pautas interpretativas conducen a pensar que a efectos de las instituciones civiles bien puede considerarse como un deber de prestación de alimentos, pero a la hora de impedir el nacimiento de la prestación en favor de familiares ya no sucede así. Revisemos seguidamente los fundamentos de esa anticipada conclusión.

1º) La ubicación topográfica de la regulación.- Los preceptos que disciplinan el alcance del deber en cuestión están integrados en el Título VI del Libro I del Código Civil. En buena lógica, que una figura aparezca incluida en fragmento regulador "De los alimentos entre parientes" inclina a pensar que estamos ante institución que posee esa misma ontología.

Sin embargo lo cierto es que la analogía o la proximidad también pueden explicar esa ubicación. La naturaleza del deber entre hermanos puede ser análoga a la del deber de prestarse alimentos entre ascendientes y descendientes pero, sin embargo, situarnos ante un instituto específico.

2º) El contenido o funcionalidad.- En el artículo 142 CC se enumera y describe el contenido de la obligación de prestar alimentos (sustento, habitación, vestido, asistencia médica, etc.). Sin embargo, el artículo 143 CC precisa que entre los hermanos solo hay obligación de prestar "los auxilios necesarios para la vida".

Si el deber fraternal fuera realmente el de prestar alimentos habría de aplicarse el artículo 142 CC y si el artículo 143 establece otro contenido es porque se trata de algo diverso, aunque obviamente emparentado.

20_jurisprudencia

3º) Literalidad de la regulación.- El expuesto *art. 143 CC* distingue dos clases de alimentos: los que se prestan “en toda la extensión” del artículo 142 (abarcando las diversas modalidades allí enumeradas) y los que discurren entre hermanos (que solo alcanzan ciertas manifestaciones).

Los “auxilios necesarios para la vida” aparecen como una acepción o modalidad más restrictiva de alimentos. Las pautas interpretativas que hemos resaltado más arriba conducen a rechazar que estemos ante una institución que impida lucrar la prestación en favor de familiares. Chirría con la necesidad de proteger las situaciones de necesidad (*art. 41 CE*) el que se niegue esa prestación con el argumento de que ya se recibe por otro lado (por el del CC) y lo que obtenga el sujeto le inhabilite para acceder al nivel de suficiencia propio de las prestaciones contributivas.

4º) La jurisprudencia civil.- La *STS-Civ 13 abril 1991* (Aran. 2685) incluye a los hermanos entre los sujetos obligados a prestar alimentos para advertir que no es de recibo dejar al margen, y menos ignorar, el orden del *artículo 144 CC*, previsto para cuando concurren varios obligados. La *STS 14 mayo 1971* (Aran. 1971, 2082) también afirma la obligación de la hermana para prestar alimentos, si bien con las limitaciones del *art. 143 CC*.

Además de que posee una óptica diversa, esta escasa jurisprudencia del orden civil insiste en cuanto venimos recalcando: el deber entre los hermanos en modo alguno posee el alcance que cuando estamos ante la auténtica obligación de prestar alimentos. La intensidad, amplitud, modalidad o duración del deber patrimonial no alteran la naturaleza jurídica del deber, por cierto existente con independencia de que los hermanos convivan, pero sí afectan de manera decisiva a su configuración legal.

Y aquí no se trata de determinar la naturaleza de los deberes entre hermanos sino su equivalencia con la “obligación y posibilidades de prestarles alimentos” a que aluden los reglamentos de Seguridad Social.

5º) Interpretación teleológica. - Las vetustas normas de Seguridad Social que hemos de aplicar presuponen que no existe situación de verdadera necesidad cuando quien podría percibir una prestación en favor de familiares es titular del derecho a obtener alimentos de un allegado.

Aunque el CC establece entre los hermanos unos deberes de tipo alimenticio, su escaso alcance impide equiparar el supuesto al que acaece cuando existe un sujeto (prototípicamente, cónyuge o familiar en línea recta) obligado en toda la extensión del *artículo 142 CC*. Carece de sentido, por tanto, que a partir de la concurrencia de ese dato se impida el nacimiento de la prestación.

6º) Confianza legítima.- Aunque en modo alguno ello resultaría decisivo, ha de advertirse que la conclusión a la que hemos ido llegando coincide con lo defendido por la propia Entidad Gestora, no en la Resolución denegatoria de 18 de julio de 2012 que está en el origen de este procedimiento sino en su portal informático (http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/MuerteySupervivencia/RegimenGeneral/Pensionfavordefam28536/Beneficiarios/inde.x.htm). Allí se expone que *los hermanos sólo se deben los “auxilios necesarios para la vida”, por lo que quedan excluidos de la obligación de prestar alimentos.*

CUARTO.- Resolución del caso.

A la vista de cuanto antecede es claro que para la legislación civil (a la que remite de manera incondicionada la de Seguridad Social) entre los hermanos discurre una obligación de naturaleza alimenticia pero distinta al deber de prestarse alimentos en sentido propio y completo.

Nuestra jurisprudencia viene postulando una interpretación restrictiva de la obligación de prestar alimentos, puesto que afirmar su existencia comporta el cierre del acceso a la prestación. En concordancia con esta tradicional línea interpretativa, entendemos que a) La obligación civil de prestarse mutuos auxilios que pesa sobre los hermanos no debe equipararse a la de alimentos cuando se trata del acceso a las prestaciones de Seguridad Social. b) La existencia de hermanos convivientes no impide que surja el derecho a la prestación en favor de familiares, con independencia de su nivel de rentas.

Puesto que los hechos probados y el debate entablado respecto de la aplicación de las normas se ha centrado exclusivamente en el tema examinado y hemos concluido (como la sentencia referencial) que no existe deber de alimentos entre los hermanos, ha de anularse la solución adoptada en suplicación y resolver el debate suscitado ante la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social”

STS 03/11/2015, RECURSO 2753/2014. Recurribilidad de la sentencia de instancia, dictada en un proceso sobre periodo de disfrute de vacaciones y tutela de derechos fundamentales. Cabe recurso.

“2.- Los preceptos aplicables a la cuestión debatida son los siguientes:

Artículo 191 LRJS:

“2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:...

b) Procesos relativos a la fecha de disfrute de vacaciones...

3. Procederá en todo caso la suplicación:..

f) Contra las sentencias dictadas en materias de conflicto colectivo, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos, procedimientos de oficio y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas”.

Artículo 178 LRJS: “2. Cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las modalidades procesales a que se refiere el artículo 184, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal”.

Artículo 184 LRJS: “No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica...se tramitarán inexcusablemente con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.”

3.- El examen de los preceptos citados conduce a la Sala a concluir que, en este caso, es recurrible la sentencia de instancia en la que se resolvió la demanda sobre periodo de disfrute de vacaciones y tutela de derechos fundamentales, por las razones que a continuación se exponen.

Primero: El tenor literal del *artículo 191.3 f) de la LRJS*, que con toda contundencia proclama: “Procederá en todo caso la suplicación:...g) Contra las sentencias dictadas en materia de...tutela

de derechos fundamentales y libertades públicas". La expresión "en todo caso" únicamente puede significar que, en cualquier proceso en el que se interese la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas procede la suplicación, aunque en el mismo se ejercite una acción que está excluida de la suplicación. De entenderse de otra manera, la citada expresión sería superflua, pues hubiera sido suficiente con que el legislador hiciera constar que "Procede recurso de suplicación contra..." En los apartados 1 y 4 del precepto no utiliza la expresión "En todo caso", lo que dota de un especial énfasis su utilización en el apartado 3.

Segundo: La finalidad de la norma que, al conceder recurso de suplicación, obedece a la preeminencia que la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas tiene en nuestro ordenamiento jurídico, manifestada en la regulación contenida en el artículo 53 de la Constitución, que en su apartado 2 prevé que la tutela de tales derechos y libertades puede recabarse ante los Tribunales ordinarios a través de un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Tercero: La imposibilidad de acudir a la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, si se reclama conjuntamente con tal pretensión el derecho a la fijación del periodo de disfrute de vacaciones, a tenor de lo establecido en el artículo 184 LRJS, por lo que resultaría restrictivo de derechos el que al accionante por vacaciones y tutela de derechos fundamentales se le impidiera el acceso al recurso y, por el contrario, este se concediera si se ejercitaba únicamente la acción de tutela de derechos fundamentales.

Cuarto: La tutela otorgada por el artículo 178.2 de la LRJS a las acciones que se ejerciten por la vía del artículo 184 de la LRJS, a las que se aplicarán, en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en el Capítulo X de la LRJS, dedicado a la regulación de la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Es cierto que en dicho Capítulo no se establece que contra la sentencia dictada en dicha modalidad procesal, procede recurso de suplicación, sin embargo, resulta forzoso concluir que procede tal recurso dado que, si a las acciones que se ejerciten por la vía del artículo 184 de la LRJS, se aplican todas las reglas y garantías del proceso de tutela, habrá de aplicárseles también, por identidad de razón, la regla que establece la recurribilidad de la sentencia recaída en el proceso de tutela.

Quinto: La procedencia del recurso de suplicación no se establece contra las sentencias dictadas en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, sino respecto a las sentencias dictadas en materia de tutela de derechos fundamentales,

es decir que, a tenor de lo establecido en el artículo 191.3 f) de la LRJS, procede el recurso de suplicación siempre que el objeto del pleito ver-se sobre tutela de derechos fundamentales, con independencia de la modalidad procesal que se haya seguido.

Sexto: La interpretación que esta Sala ha efectuado, si bien referida a la regulación contenida en el artículo 189.1 f) de la LPL -en este extremo sustancialmente idéntica a la del 191.3 f) de la LRJS- de la recurribilidad de las sentencias en las que se resuelve sobre una pretensión no recurrible a la que se acumula una reclamación de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Así la sentencia de 10 de diciembre de 1999, recurso 517/1999 contiene el siguiente razonamiento: "El recurso ha de prosperar necesariamente, si se tiene en cuenta que la sentencia a la que se negó la posibilidad de ser recurrida en suplicación se dictó en un proceso de tutela de un derecho fundamental cual es el de no discriminación reconocido en el art. 14 de la Constitución. A partir de tal consideración el art. 189 no admite otra interpretación que la que literalmente se desprende de sus previsiones en las que, al lado de supuestos en los que prevé que no quepa el recurso de suplicación, y otros en los que cabrá o no según la cuantía, dispone expresamente en su apartado 1.f) que "procederá en todo caso la suplicación: f) contra las sentencias dictadas en materia de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos, y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas".

La pretensión de la demandante se articuló precisamente sobre un supuesto de discriminación por razón de sexo con fundamento jurídico en el art. 14 de la Constitución, y se articuló sobre el proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, regulado en el Capítulo XI del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, y, en congruencia con ello contenía la petición fundamental de que se declarara discriminatoria de la empresa y se le condenara al pago de las diferencias salariales que no le había abonado por dicha razón. En tal circunstancia, el hecho de que reclamara una cantidad inferior a 300.000 ptas. deviene intrascendente y accesorio, puesto que lo que constituía el objeto fundamental del proceso y su razón de ser no era otra cosa que la determinación de si se había producido o no la vulneración del derecho fundamental que invocaba, habiendo dicho ya esta Sala en sentencias anteriores de 14-VII-1993 y 3-II-1998 que en estos casos no se produce siquiera una acumulación de acciones, sino que la reclamación de diferencias salariales consecuencia de la violación del derecho fundamental es la traducción de lo que el art. 180 de la Ley de Procedimiento Laboral considera inherente a toda pretensión de tutela de un derecho fundamental cual es la reparación de las consecuencias derivadas del acto inconstitucional"./RL



Grupo Glorieta
900 150 964
www.grupoglorieta.com

Centro Acreditado por el S.E.P.E.
Nº Censo 0300019588
para la impartición de la formación teórica de los
CONTRATOS DE FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Aunque las situaciones social y política nos permiten un respiro tras numerosas –y a veces engorrosas– normas, reformadas y contrareformadas, traídas y llevadas, no conviene abandonar la doctrina administrativa del TEAC, siempre tan puntualizante.

1º) El TEAC, en su resolución de 17 de noviembre de 2015 (Sala), se refiere a los efectos vinculantes de las consultas de la misma naturaleza, en cuanto de obligado cumplimiento y aplicación por los órganos y entidades de la Administración Tributaria, con la advertencia de su pérdida de vigor cuando se modifiquen por la legislación o la jurisprudencia aplicable al caso. Pero en la citada consulta se refiere a un criterio fijado por el TJUE en materias tributarias diversas. Llega a la conclusión de que los criterios interpretativos expresados por dicho tribunal comunitario prevalecen sobre la interpretación que efectúen los órganos internos nacionales, por cuanto que su naturaleza obedece a la necesidad de salvaguarda y efectividad del Derecho Comunitario y su supraordenación al Derecho interno; primacía que no se sustenta necesariamente en la jerarquía.

2º) Otra resolución del TEAC de fecha 15 de diciembre de 2015 (Sala), sostiene que, en las actuaciones de Inspección, no cabe hablar de “aplazamiento solicitado” cuando no hay previa fecha de actuación fijada por la Inspección; es decir, que solo puede apreciarse dilación imputable al contribuyente por causa de retraso en las aportaciones de documentación requerida salvo en los casos en que se haya acordado por la Inspección la previa fijación de un plazo concreto para su entrega, de

modo que la expresión recogida en diligencia, en el sentido de aplazamiento de “la próxima comparecencia” no se puede entender que determina dilación imputable, ya que no se ha fijado con precisión la fecha de la próxima comparecencia. En su FJ tercero, señala el TEAC lo siguiente: “En relación con la forma de computar las dilaciones en estos supuestos el criterio seguido por este TEAC es el recogido en la resolución de fecha 21 de marzo de 2013 (...) donde recogiendo la doctrina del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 2011 (Rec. Nº 791/2009) reproduciendo el siguiente párrafo: “Por tanto, existe una norma de cuyo tenor literal se deduce que cuando la Inspección requiere la presentación de datos, informes u otros antecedentes, ha de conceder un plazo, siempre no inferior a diez días, para su cumplimentación, de tal forma que la inobservancia de este deber como ha sucedido en el caso de autos, impide a la Administración beneficiarse de una indeterminación creada por ella y achacar al inspeccionado el incumplimiento de un aplazamiento que no ha sido determinado, sin que el defecto expresado pueda subsanarse computando un plazo de quince días siguientes a la solicitud de la Inspección. ... Dicho de otro modo, si retrasar (se) es “diferir o suspender la ejecución de algo”, es claro que dicho efecto solo puede ser computado a partir del señalamiento de un momento determinado para llevar a cabo dicha ejecución”. Y en la sentencia del TS de 8 de octubre de 2012 añadía que “... la Administración no puede beneficiarse de una indeterminación creada por ella y achacar al inspeccionado el incumplimiento de un plazo que no ha sido determinado”./RL

Bolsa de Trabajo Diciembre 2015 - Enero 2016



FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
03/Diciembre/2015	APOYO AL DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	10
17/Diciembre/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	30
24/Diciembre/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	5
28/Diciembre/2015	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORIA	32
28/Diciembre/2015	DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS	CONSULTORÍA	1
07/Enero/2016	GRADUADO/A SOCIAL	DESPACHO DE ABOGADOS	33
08/Enero/2016	APOYO AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	EMPRESA SECCIÓN CONSTRUCCIÓN	21
08/Enero/2016	ASESOR/A LABORAL	ASESORIA	27
14/Enero/2016	APOYO AL DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	8
26/Enero/2016	APOYO AL DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	9
26/Enero/2016	TÉCNICO/A SELECCIÓN FORMACIÓN Y PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES	EMPRESA DE MULTISERVICIOS	8
28/Enero/2016	GRADUADO/A SOCIAL	ASESORÍA	15

NOMINAS
AUDITORIAS
CONTABILIDAD
IMPUESTOS
RELACIONES LABORALES
CONTRATOS DE TRABAJO



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

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

Nuestro software Nuestro software de gestión documental te permite:

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



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

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

copimed 

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

 **KYOCERA**
Distribuidor Autorizado



JUSTICIA

¿AÚN NO CONOCE SANTANDER JUSTICIA?

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

Descubra todas las ventajas.



Queremos
ser tu banco

 **Santander**
un banco para tus ideas

bancosantander.es
bsan.mobi