

RL/82

Mayo 2013 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Gonzalo Pino Bustos

Secretario de Acción Sindical de UGT PV

“Volvemos a ser mano de obra barata para el resto de Europa”

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

HA LLEGADO NUESTRO MOMENTO

Por fin ve la luz **Practicum**, la mejor obra práctica del mercado en doble soporte y a un precio sin competencia.

Practicum

Práctica para tu práctica

Simplifica tu ejercicio profesional diario y rentabiliza tus conocimientos manteniéndote a la última.

¿Qué ventajas me ofrece **Practicum**?

- **Enfoque muy práctico:** Respuestas y soluciones rápidas a los problemas de tu día a día profesional.
- **Doble soporte.** Papel y eBook en ProView™ conjuntamente.
- **Actualizado** a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales todo el año gracias a la tecnología ProView™.
- **Índices** analíticos y temáticos **interrelacionados**.

LEX NOVA



THOMSON REUTERS™

T. +34 983 457 038 · marketingdirecto@thomsonreuters.com · www.lexnova.es/practicum

 /LexNova  @E_LexNova



04_entrevista

Gonzalo Pino Bustos. Secretario de Acción Sindical de UGT PV.

07_información colegial

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

13_aula técnica

Mediación Laboral.

La siempre dificultosa presencia del trabajador en la empresa en los casos de incumplimiento empresarial en el pago puntual del salario.

El trabajo autónomo y la jubilación parcial.

18_noticias sociolaborales

19_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

18_bolsa de trabajo



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 Yacer, Enrique Albelda Salom, Joaquín

Alcoy Moncholí, José Buenaventura Barberá, Mariano

Ferrando Durán, Carmen García Ros, Andrés González

Rayo, Teresa Luengo Lloret, José Madolell Pedradas,

Raquel Martínez Pardo, Araceli Sanchis Sanjuán, Lour-

des 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.ipigrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

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.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Gonzalo Pino Bustos

Secretario de Acción Sindical de UGT PV

“La negociación colectiva en nuestra Comunidad está bloqueada”

Entrevistamos a Gonzalo Pino Bustos, Secretario de Acción Sindical de UGT-PV, máximo responsable de este sindicato en la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores en la Comunidad Valenciana.

Este sindicalista, con más de 30 años de experiencia ejerciendo la responsabilidad de dirigente serio y laborioso, lideró la negociación que hizo posible que Ford Almussafes continúe en Valencia y que hoy sea una de las empresas con más futuro de este país, capaz de crear miles de empleos en los próximos años. Esta experiencia le hace ser defensor a ultranza del diálogo social porque considera que es lo que permite avanzar en las relaciones entre trabajadores y empresa, lo que beneficia a los intereses de ambos.

Por otro lado se manifiesta contrario a las últimas reformas laborales por entender que han desequilibrado las relaciones laborales, han permitido el aumento en más de un millón de

parados, al tiempo que se siguen cerrando empresas cada día. Reivindica que los gobiernos nacional y autonómico adopten políticas para recuperar el tejido industrial y siente que el Consell esté desaparecido en unos momentos de emergencia en nuestra Comunidad.

Como veterano líder sindical confiesa que *“los sindicatos de clase no pararemos hasta hacer revertir los recortes en los derechos de los trabajadores que se han producido en la últimas reformas laborales ”y añade que “ debido a la última reforma laboral la negociación colectiva está bloqueada en la Comunidad Valenciana”*

La primera pregunta es obligatoria, usted es trabajador de una empresa multinacional con incidencia, no solo en la economía valenciana, sino también nacional. ¿Qué grado de responsabilidad se le exige a un dirigente sindical de una empresa de las características como

la suya para reivindicar más derechos para los trabajadores y que la compañía siga apostando por el futuro de la planta en una economía globalizada?

Cualquier delegado elegido con las siglas de UGT tiene la responsabilidad de representar a sus afiliados en primer lugar, y a los trabajadores y trabajadoras en general. Esa responsabilidad le lleva a estar permanentemente, en el caso de las multinacionales de automoción, en contacto con las distintas direcciones que tiene la empresa a nivel nacional, europeo y mundial. El alto nivel de afiliación que tenemos, en concreto, en la factoría de Ford en Valencia nos permite tener un grado de implantación y de respeto por parte de la compañía para hacer de interlocutores en todo lo que tiene que ver con los derechos de los trabajadores, la negociación colectiva, el empleo, la producción, y las posibilidades de atraer futuros modelos con el objetivo de mantener y mejorar los salarios, condiciones de trabajo y, fundamentalmente, el empleo. Así es como ha venido ocurriendo desde hace 20 años, cuando UGT se convierte en la fuerza hegemónica en la factoría de Ford. En resumen, la correlación de fuerzas es la que permite en una empresa avanzar y conseguir los mejores acuerdos.

No es un secreto para nadie que la UGT se ha posicionado en contra de las últimas reformas laborales y, en especial, de la promovida por el actual Gobierno, que ha modificando el Derecho de los trabajadores y empresarios a la negociación colectiva. ¿Nos podría decir, de forma sucinta, los motivos de la posición que representa la UGT?

La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno actual da todo el poder a los empresarios, acaba con el diálogo social y con la negociación colectiva, que ha servido como equilibrio entre trabajadores y empresarios, y que tan buenos resultados ha dado en España a lo largo de los últimos 30 años. ¿Y cuáles son los resultados? Un paro que alcanza casi el 28%, el 57% de los jóvenes no encuentran trabajo, y ninguna perspectiva de creación de empleo. Esta reforma contiene las medidas más graves y lesivas para los trabajadores y es el intento más serio de destruir nuestro Derecho Laboral. ¿Qué pretende realmente esta reforma? Es evidente que crear empleo, no. Lo que pretende es precarizar el futuro de millones de trabajadores para obligarlos a aceptar cualquier trabajo y en cualquier condición. Volvemos otra vez a lo que ya creíamos olvidado: ser mano de obra barata para el resto de Europa. Estoy seguro de que los sindicatos de clase y las fuerzas progresistas de este país no pararemos hasta hacerla revertir, a ésta y a cuantas reformas, o mejor dicho, recortes haga este gobierno, o cualquier otro, en los derechos conseguidos por la clase trabajadora.

La Unión General de Trabajadores, CC.OO y la organización empresarial CIERVAL, desde los años 90 iniciaron la puesta en marcha del Tribunal de Arbitraje Laboral, institución de diálogo y consenso, mediante la conciliación-mediación y el arbitraje, foro que permite la

solución de los conflictos colectivos laborales. ¿Con el actual modelo de relaciones laborales, recogido en el vigente estatuto de los trabajadores, qué futuro le espera al papel que ha jugado hasta ahora el TAL?

A pesar de que la Reforma introduce el arbitraje obligatorio en la inaplicación de convenios, ello no significa que no se siga utilizando esta herramienta que tan buenos resultados nos ha dado, evitando en gran parte la judicialización de los conflictos laborales. Sería un error no seguir usándola, ya que nos permite la consulta, la mediación y en definitiva, siempre, el arbitraje voluntario. Como usted bien dice el TAL es una institución de diálogo y consenso, con vocación de permanencia, que permite encontrar soluciones a las controversias colectivas entre empresarios y trabajadores. Es un instrumento que está funcionando para lo que se creó. Son seis los supuestos de carácter colectivo por los que se pueden pedir las conciliaciones-mediaciones y, en su caso, al sometimiento voluntario al arbitraje. De estos seis supuestos, tres tienen una estrecha relación con la negociación colectiva, (la no constitución de la mesa de negociación, el bloqueo en el proceso negociador y las discrepancias en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos) lo que pone al TAL en un lugar de privilegio para resolver, en la actualidad, los conflictos laborales que se deriven de la negociación colectiva que no son pocos.

La Unión General de Trabajadores junto a CC.OO. y la patronal CIERVAL, son fundadores de la institución y firmantes de los cinco acuerdos de solución extrajudicial para conflictos laborales de la C.V. y, desde el primero, hemos entendido que es un instrumento vital para encontrar soluciones satisfactorias negociadas entre los afectados por las controversias laborales y así lo seguiremos defendiendo mientras nos sea posible.

Dentro de su sindicato es usted el máximo responsable de la negociación colectiva en la Comunidad Valenciana. ¿Desde su posición nos podría indicar en qué estado se encuentran la negociación de los convenios colectivos en este momento?

Debido a la Reforma, la situación de la negociación colectiva en nuestra Comunidad se encuentra bloqueada. Con la introducción de la no ultractividad se obliga a las partes a finalizar el convenio en un año desde el momento en el que se denuncia. En caso de no llegar a un acuerdo, se perdería todo lo pactado, dejando a los trabajadores con el Salario Mínimo Interprofesional, entre una de las consecuencias. UGT y CC.OO. hemos iniciado reuniones con la CIERVAL, con el fin de desbloquear la negociación pendiente y evitar que se produzca la no ultractividad de los convenios. Nuestro planteamiento es que los convenios que estén en marcha no decaigan el 8 de julio si no se ha llegado a un acuerdo, sino que se prorroguen. Otra opción es que se utilice el Tribunal de Arbitraje Laboral, buscando fórmulas de mediación y arbitraje de manera voluntaria.



En su opinión, ¿qué necesita la economía valenciana para salir de la crisis?

Lo primero que necesitamos es un gobierno que ponga en marcha una política industrial de acuerdo con los empresarios y sindicatos, que desarrolle políticas activas de empleo, que viva la realidad que viven sus ciudadanos, los trabajadores y trabajadoras, que tenga iniciativas que combatan el triste récord de 700.000 parados, un 20% de economía sumergida o un fraude fiscal que no permite ingresar dinero para desarrollar estas políticas que he citado. En definitiva, tener un gobierno que gobierne, y desgraciadamente en la Comunidad Valenciana no tenemos algo que se parezca a un gobierno.

De usted siempre han destacado sus opuestos que es un hábil y leal negociador en los diferentes escenarios de las relaciones laborales. ¿Desde su experiencia, qué consejo daría a los jóvenes Graduados Sociales que han irrumpido en el mundo de las relaciones laborales y quieran dedicarse al asesoramiento en la negociación colectiva?

En principio, y la palabra lo dice, la negociación colectiva es cosa de empresarios y sindicatos, por lo que tienen que tener un conocimiento del campo en el que van a desarrollar su

profesión. Es importantísimo conocer la situación de los trabajadores, la relación trabajadores-sindicatos y trabajadores-empresa, e intentar siempre buscar equilibrios que beneficien a ambas partes. Si se ve desde una sola perspectiva empresarial, es casi seguro que todos sus esfuerzos profesionales estarán condenados al fracaso. En mi vida profesional, he conocido muchos Graduados Sociales, primigenios y verdaderos profesionales de la relaciones laborales, de los que he aprendido técnicas y comportamientos, los he conocido en el lado de los trabajadores y del lado de la empresa.

Partiendo que la negociación colectiva hay que considerar muchas variables, por las dos partes, la definición de estrategias se fundamenta en la verdadera creatividad, cualidad que he observado en los Graduados Sociales que han compartido conmigo procesos negociadores. Por eso, si tengo que contestar a su pregunta, diría que los Graduados Sociales que quieran dedicarse a las relaciones laborales colectivas, que no se preocupen exclusivamente de cobrar sus minutas, sino que se preocupen de elaborar leales estrategias basadas en los intereses que representan y negocien desde la buena fe. Desde mi humilde opinión, solo así conseguirán tener prestigio personal y profesional y buenos clientes./RL

Mayo

II JORNADA TÉCNICA EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)

24 de Mayo de 2013

De 9'30 a 13'30 h. (4h lectivas)

Salón de Actos del Colegio.

30€ colegiados (Se entregará Dossier de uso profesional con enlaces legislativos de carácter legal y reglamentarios, a modo de guía práctica)

D. Andrés González Fernández, *Graduado Social, Abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales.*

CURSO EXTINCIÓN CONTRACTUAL

31 de Mayo, 7 y 14 de Junio de 2013

De 9 a 14 h (15h lectivas)

Salón de Actos del Colegio.

90€ colegiados

D. Andrés González Fernández, *Graduado Social, Abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales.*

TALLER PRÁCTICO: ANÁLISIS DE BALANCES PARA LA TOMA DE DECISIONES y SER AGENTE DEL BANCO SABADELL

23 de Mayo de 2013

De 9'30 a 14 h. y de 16 a 19'30 horas.

Salón de Actos del Colegio.

60€ colegiados

D. José Pomares Medrano, *Economista, consultor en control de gestión y especialista en sistemas de optimización de costes.* Profesor de dirección financiera en programas Máster. Profesor de Excel y desarrollador de aplicaciones en Excel de Business Intelligence y Dashboards específicos para pymes, blogger y ponente en cursos y seminarios en asociaciones y escuelas de negocio.

D^a. Clara Isabel Vega Caballero, *Economista y Consultora en control de gestión y análisis económico-financiero para pymes.* Profesora de dirección financiera, blogger y ponente en cursos y seminarios en asociaciones privadas, colegios profesionales y escuelas de negocio.

D. José Luis Furió Bayona, *Gerente de Red de Agentes de la Regional Valencia-Castellón de SabadellCAM*
ORGANIZA: Cograsova y Témpora

Junio

II DESAYUNOS DE TRABAJO – Temas de interés de Actualidad Jurídica-Laboral

14 de Junio, 5 de Julio, 20 de Septiembre, 25 de Octubre, 15 de Noviembre y 13 de Diciembre

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar***** (C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)

Colegiados: 35€ (1 desayuno), 200€ (7 desayunos) Estos precios incluyen desayuno.

2ª – Sesión: Principales incidencias en las Novedades RETA

Ilmo. Sr. D. Vicente Escrivá Garcerán, *Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.*

3ª – Sesión: Despidos Colectivos Jurisprudencia reciente

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

4ª – Sesión: Principales Novedades Reformas Jurídicas – Laborales en los diferentes aspectos y cuestiones prácticas de la Negociación en la empresa.

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

5ª – Sesión: Novedades normativas y jurisprudenciales en la actuación inspectora y la tramitación del procedimiento sancionador.

Sr. D. Eusebio Ortiz Font, *Jefe Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

6ª – Sesión: Novedades Jurisprudenciales en modificación de condiciones de Trabajo.

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

7ª – Sesión: Principales particularidades de la Jubilación anticipada

Sr. D. Eduardo Sansano Hueso, *Graduado Social. Licenciado en Ciencias del Trabajo. Funcionario de carrera del Estado – Seguridad Social. Técnico Superior y Experto Internacional en Relaciones Industriales.*

JORNADA TÉCNICA DE EXTRANJERÍA: ARRAIGOS, RENOVACIONES y CIUDADANOS DE RUMANIA

7 de Junio de 2013

De 9 a 13 h (4h lectivas)

Salón de Actos del Colegio.

25€ colegiados

D. Joan Lluís Aguado Codes,

Jefe de Oficina de Extranjeros de la Delegación de Gobierno.

Próximamente
* actividades formativas



OFERTA ESPECIAL

A los Colegiados del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

25%
descuento

Renovación del permiso de conducir

**Gestión ON-LINE
!!! EN EL ACTO !!!**

**CERTIFICADOS
MÉDICOS**

Conductores, armas, seguridad, deportes, patrón de barco, grúas, oposiciones, pruebas de esfuerzo...

Oferta extensible a familiares (presentar carnet de colegiado)

Cita previa en **www.ipmt.es**

CENTRO OFICIAL V-0007 . Autorizado por la Jefatura Provincial de Tráfico



**RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR
CERTIFICADOS MÉDICOS
96 362 32 78**

C./ Gascó Oliag, 8 - 1º - 1º - 46010 Valencia
e-mail: ipmt@ipmt.es



AMPLIOS HORARIOS
(De 9,15 A 13 H.
Y DE 16 A 19,30)
(SÁBADOS DE 10 A 13 H.)

LOS NUEVOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE GOBIERNO TOMAN POSESIÓN DE SUS CARGOS

Los nuevos Vocales de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales tomaron posesión de sus cargos en la reunión ordinaria del pasado 16 de abril.

En las elecciones del 26 de marzo resultaron elegidos Mayte Alcaraz, Javier García, Raquel Martínez, José Molina, Ana Mª Tur y Vicente Vercher.



Toma posesión Mayte Alcaraz



Toma posesión Javier García



Toma posesión Raquel Martínez



Toma posesión José Molina



Toma posesión Ana Tur



Toma posesión Vicente Vercher

JUNTA DE GOBIERNO

PRESIDENTE	ILMO. SR. D. RICARDO GABALDÓN GABALDÓN
VICEPRESIDENTA 1ª, DIRECTORA REVISTA RRLL, PÁGINA y CONSULTORÍA WEB	Dª. Mª. CARMEN PLEITE BROSETA
VICEPRESIDENTE 2º, EJERCIENTES	D. JOSÉ MOLINA SARIÓ
SECRETARIO GENERAL	D. JORGE EUFRASIO REQUENA GONZÁLEZ
TESORERA, EJERCIENTES EMPRESA, CONSULTORÍA WEB, MEDIACIÓN, PREV. RIESGOS LAB. RRHH	Dª. TERESA HUESO BALLESTER
VICESECRETARIO, JUZGADOS	D. VICENTE VERCHER ROSAT
FORMACIÓN, CONTADORA	Dª. MAYTE ALCARAZ REGIDOR
INTRUSISMO	D. ENRIC BLAY I TOMÁS
EXTRANJERÍA, INFORMÁTICA/WEB	Dª. CARMEN GARCÍA ROS
ASUNTOS SOCIALES, CONSULTORÍA WEB, SEGUROS y SEGURO RC	Dª. RAQUEL MARTÍNEZ PARDO
ÉTICA/DEONTOLOGÍA, HONORARIOS, CONSULTORÍA WEB, DELEGACIONES COMARCALES	Dª. ANA TUR GARCÍA
NO EJERCIENTES, CORPORACIONES, LOCALES/ADMÓN.	Dª. Mª. JOSÉ CHAVARRÍA DÍAZ
FISCAL/TRIBUTARIO, NO EJERCIENTES	D. JAVIER GARCÍA FERRER

Jornada

ACCIÓN PROTECTORA DEL RETA Y TRADE



El pasado 3 de abril se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia una Jornada sobre la Acción Protectora del RETA y TRADE en la que participó M^a Antonia Pérez Alonso, Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho y Magistrado suplente del TSJCV como docente.

La jornada, organizada por el Colegio, fue inaugurada por Teresa Hueso, Tesorera del Colegio, y D. Antonio Redondo por parte de Umivale Prevención, quienes patrocinaron la mencionada jornada.

Convenio

EL COLEGIO FIRMA UN ACUERDO CON TRACTEM



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha suscrito un convenio de colaboración con Tractem ETT SL con la intención de que la pertenencia al colegio signifique la ventaja competitiva para ajustar los márgenes según volumen de contratación. Asimismo, Tractem se compromete a poner a disposición de cada puesto solicitado el personal idóneo que precisen los Colegiados. El acuerdo fue firmado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y Stefan Marius Musat en representación de la empresa Tractem ETT SL.

Curso

RELACIONES INDIVIDUALES



Del 5 al 26 de abril se llevó a cabo, en cuatro sesiones, un curso sobre Relaciones Individuales en el Salón de Actos del Colegio, a cargo de Andrés González Fernández, Graduado Social, Abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales.

El curso fue organizado por el Colegio e inaugurado por Mayte Alcaraz, Vocal de Formación.

Curso

XVIII CURSO BÁSICO DE TRIBUTACIÓN FISCAL



Del 15 al 25 de abril se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia la decimocava edición del Curso Básico de Tributación Fiscal organizado por el Colegio con la colaboración del Banco Sabadell.

El ponente fue José Antonio Fuentes Giménez, Jefe de Equipo Regional de Recaudación de la Delegación Especial AEAT Valencia.

A la inauguración asistió Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

Jornada Técnica

PERICIAL PSICOLÓGICA



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 15 de abril una Jornada Técnica en la que cuatro ponentes de elevado prestigio analizaron la pericial psicológica. Se trata de Ana Rodrigo Puchalt, especialista en Psicología Clínica y en intervención y Mediación Familiar; Juan Luis Blasco, Psicólogo Forense, especialista en Psicología Clínica; Amparo Cabrera Vallet, especialista en Psicología Clínica y doctora en Psicología; y Serena Majoros, licenciada en Psicología y especialista en Psicología Jurídica, mediación y personalidad criminal.

La Jornada fue inaugurada por Teresa Hueso, Tesorera del Colegio y M^ª Jesús Ferreiro, Presidenta de la Asociación de Péritos, que patrocinaron la mencionada Jornada.

Jornada

UTILIZACIÓN DEL PROGRAMA PADRE



En una jornada de tres horas lectivas, el Jefe del Servicio de Gestión Tributaria de la AEAT de Valencia, Antonio Feliu, ofreció el pasado 24 de abril un curso práctico sobre la utilización del Programa PADRE en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

El curso fue inaugurado por el Presidente, Ricardo Gabaldón.

Jornada Técnica

PROBLEMAS APLICATIVOS DE LAS REFORMAS DE 2012 Y 2013



El pasado 26 de abril el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, inauguró una serie de Jornadas Técnicas para abordar los problemas aplicativos de las Reformas de 2012 y 2013.

En la primera sesión se trató la "Flexibilidad, negociación y despido en las empresas" y participaron el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Valencia, Carlos L. Alfonso Mellado y la Vicedecana de Asuntos Económicos y Profesora titular del Departamento del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Gemma Fabregat.

La conferencia se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Este ciclo está organizado por el Colegio con la colaboración de Editorial Bomarzo y el patrocinio de Academia La Glorieta, Ferré & Associats, Catedra-Ata.

MATERIAL A LA VENTA

Libro de Visitas:	- Sin diligenciar	3,50 €
	- Diligenciados	4,50 €
Calendario Laboral:	- formato A4	1,00 €
	- formato A3	1,10 €
Pin chapado Oro		7,00 €
Pin Oro Logotipo Colegio (por encargo)		135,00 €
Pin Plata Logotipo Colegio (por encargo)		40,00 €
Gemelos de Oro con logo nuevo (por encargo)		270,00 €
Gemelos de Plata con logo nuevo (por encargo)		80,00 €
Sujetacorbata de Oro con logo nuevo (por encargo)		255,00 €
Sujetacorbata de Plata con logo nuevo (por encargo)		95,00 €
Hojas de Autoriza y designa		0,25 €
Sello de compulsión Automático		29,00 €
Carpetas		0,50 €
Libros de Actas		9,00 €
Paraguas con escudo		8,00 €

Curso gratuito

GESTIÓN CONTABLE

Desde el pasado 29 de abril se lleva a cabo un curso de Gestión Contable que se desarrollará en el Centro de Formación Fondo de Promoción y Desarrollo Profesional Formación hasta el 27 de mayo. El curso ha sido organizado por el Colegio y UGT Fes y está subvencionado por el sindicato y la Fundación Tripartita para trabajadores en activo y autónomos.

El ponente es Enrique Sisternas Hernández, Graduado Social y Asesor Contable/Fiscal. La inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

Curso gratuito

GESTIÓN FISCAL

El pasado 29 de abril se puso en marcha un curso de Gestión Fiscal organizado por Cograsova y UGT Fes y subvencionado por el sindicato y la Fundación Tripartita para trabajadores en activo y autónomos.

Las clases, que se extenderán hasta el 27 de mayo, se llevan a cabo en el Centro de Formación Fondo de Promoción y Desarrollo Profesional Formación y corren a cargo del Graduado Social y Asesor Fiscal José Manuel Simarro García.

A la inauguración asistió Teresa Hueso, Tesorera del Colegio.

Jornada

LA REFORMA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL SISTEMA DE NOTIFICACIONES TELEMÁTICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El Subdirector Provincial de Gestión Financiera de la Dirección Provincial de Castellón, de la Tesorería General de la Seguridad Social, Bernardo Castelló Enguix desarrolló el pasado 29 de abril una jornada llevada a cabo con la colaboración de Activa Mutua en el Salón de Actos de Cajamar.

A lo largo de las 4 horas que duró la Jornada Técnica, se abordó la reforma de la pensión de jubilación y la implantación de la obligatoriedad del sistema de notificaciones telemáticas en el ámbito de la Seguridad Social.

La jornada fue inaugurada por Vicente Vercher, Vocal del Colegio y Antonio García, Director Delegación Territorial de Activa Mutua, quien patrocinó la Jornada.



Donativos

EL COLEGIO COLABORA CON LA ASOCIACIÓN AMALTEA Y CON LA FUNDACIÓN DASYC

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia entregó el pasado 18 de abril los donativos correspondientes a parte del 0'7% del presupuesto que, cada año, la Asamblea General destina a colaborar con acciones solidarias.

En esta ocasión, la Junta de Gobierno aprobó entregar estas ayudas a la Asociación Amaltea y a la Fundación Dasyac.

Amaltea viene desempeñando su trabajo en el barrio de Velluters de Valencia desde 1988 y trabaja para la prevención de la marginación y la promoción integral de menores y jóvenes en riesgo de exclusión social. Por su parte, la Fundación Dasyac lleva a cabo, desde 1994, un proyecto de alfabetización de personas mayores en el barrio de Marchalenes.

Los donativos fueron entregados a Rosalía Miranda Ivars, Presidenta de Amaltea y Ana Luz Huerte Gómez, Gerente de Dasyac.



Acto de entrega a la Asociación Amaltea



Acto de entrega a la Fundación Dasyac

MEDIACIÓN LABORAL



Laura M. Molla Enguix

Abogada y Mediadora.
Departamento Jurídico GMR Management y
Servicios Jurídicos SL.

Desde el momento en que las personas se relacionan para alcanzar sus objetivos, pueden surgir entre ellas situaciones de conflicto.

Y, en el marco de la organización de cualquier empresa, las relaciones ínter personales pueden llevar en muchas ocasiones a generar tensiones y situaciones de conflicto que pueden deteriorar la relación laboral.

Distintos puntos de vista en la fijación de los **turnos de trabajo, el horario laboral, la fijación de las vacaciones**, así como cualquier otro aspecto relacionado con la convivencia diaria en el centro de trabajo pueden hacer que seamos menos productivos, con el consiguiente perjuicio para el resultado económico de la empresa y las relaciones personales.

Mucho de estos conflictos pueden ser resueltos en el seno de un proceso judicial, como garante del Derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

En otras ocasiones estos conflictos, que se pueden dar entre trabajadores de distinto rango jerárquico, o entre empresa y trabajador, no tienen un cauce judicial adecuado para dirimir la controversia, por el elevado periodo de tiempo en la respuesta judicial y el desgaste en las relaciones humanas.

Y, es en este momento, como si de Medicina Preventiva estuviéramos hablando, donde entraría en juego la Mediación Laboral, como método adecuado de resolución del conflicto.

¿Por qué recurrir a la Mediación Laboral?

1.- Por que es una solución integradora

2.- Por que responde a los intereses de las partes

3.- Por que, dentro del proceso de mediación se va a garantizar el cumplimiento de los preceptos legales

4.- Por que es mejor que la Mejor Alternativa a un Acuerdo Negociado (MAAN), es decir, aquello que la persona hará si no se llega a un acuerdo con la otra parte

¿Quien es el Mediador?

Un problema de comunicación entre partes (por cualquier motivo) genera la paralización de la negociación: las partes se ven incapaces de comunicarse y llegar a un acuerdo.

Es en este punto cuando interviene el Mediador: por un lado, para recomponer los canales de comunicación y por otro, para descubrir los reales intereses que subyacen en el conflicto, cuando esos intereses no se han verbalizado.

Las principales **cualidades que tiene el Mediador Laboral** son:

1.- **Neutralidad:** La cualidad más importante de un mediador eficaz es su capacidad de mantener un papel imparcial y neutral en medio de una controversia.

2.- **Capacidad:** El rol del mediador es ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo cuyos términos sean aceptables para ellas. Los verdaderos protagonistas de un proceso de Mediación son las partes, no el Mediador.

3.- **Flexibilidad:** Para adaptarse a las partes y para estimular la fluidez en las comunicaciones.

14_aula técnica

4.- **Inteligencia/formación** : El mediador facilita a las partes el camino de la resolución del conflicto , con una mentalidad ágil y eficaz.

Es capaz de ver las cuestiones en múltiples niveles, de tratar hechos complejos y de analizar los problemas.

Conoce el Derecho Laboral, lo que facilita que la solución que las partes adopten es adecuada para ellas, y además el acuerdo que se adopte en el acta final no reúne vicios que invaliden su contenido.

5.- **Paciencia**: El mediador pueda esperar los tiempos necesarios según lo requieran las partes.

6.- **Empatía**: El mediador es capaz de valorar las percepciones, miedos e inseguridades que cada parte revele en la discusión. Ello, es lo que genera la confianza con el Mediador.

7.- **Sensibilidad y respeto**: El mediador es respetuoso con las partes y sensible a sus fuertes sentimientos, incluyendo sexo, raza y diferencias culturales.

8.- **Oyente activo**: Las partes sentirán que el mediador les escucha.

9.- **Imaginativo y hábil en recursos**: El mediador tiene capacidad de aportar y generar ideas nuevas.

10.- **Enérgico y persuasivo**: A través de la conducción del proceso, el mediador interviene eficazmente para lograr flexibilidad sin ser autoritario.

¿Por qué la Mediación Laboral?

Por qué si creemos en el **Arte de la Mediación**, conseguiremos acuerdos desde el seno del ambiente laboral, con nuestros compañeros y con nuestro superior jerárquico y con personas ajenas a nuestra familia pero que forman parte de nuestro día a día profesional.

Porque así nuestra Empresa y nuestros Trabajadores serán más productivos, lo que nos enriquece como personas y como organización.

Ejemplo de caso de Mediación

Un ejemplo claramente Mediable en una empresa suele ser la fijación de las vacaciones.

El art. 38 del Estatuto de los trabajadores establece al respecto:

“Artículo 38. Vacaciones anuales

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.”

Por lo tanto, si bien el Estatuto, y los Convenios Colectivos establecen la duración de las mismas, así como son numerosos los convenios que establecen los meses en los cuales disfrutar de tan merecido descanso laboral, SERÁN LAS PARTES QUIENES DE MUTUO ACUERDO establecerán el periodo de su disfrute.

Pero ¿y si las partes no están de acuerdo en la fijación de las fechas? Pues el mismo art. 38 en su apartado 2 establece “que será la jurisdicción competente” la encargada de su fijación. En este caso la Social.

No vamos a entrar en la casuística relativa a los procesos sobre vacaciones ante la jurisdicción Social, ni en el plazo de resolución, que en esta Jurisdicción se caracteriza por la celeridad y quizá la más ágil entre las amplias ramas del derecho. Únicamente haremos hincapié en el sentido común y es ¿cómo un Juez, por muy ágil que sea en la resolución del conflicto, va a dictar una resolución que fije un periodo vacacional que sea acorde a las necesidades productivas de la empresa y las personales del trabajador? Es ciertamente difícil.

Por eso, la fijación de las vacaciones laborales es un claro ejemplo de Mediación en que las partes asumen el protagonismo sobre sus verdaderos intereses./RL

La siempre dificultosa presencia del trabajador en la empresa en los casos de incumplimiento empresarial en el pago puntual del salario



Andrés González Fernández
Abogado y Graduado Social

Hasta ahora y salvo singulares excepciones, la doctrina jurisprudencial exigía al trabajador la continuidad en la prestación de sus servicios profesionales hasta la extinción de su contrato mediante sentencia resolutoria del mismo al amparo de lo dispuesto en el art. 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, el Tribunal Supremo, en sentencia de 20 de julio de 2012 (R.J./2012/9609) ha dictado en unificación de doctrina, resolución que viene a modificar el criterio anterior.

Veamos, el trabajador a quien se refiere la sentencia abandonó voluntariamente su puesto de trabajo tras avisar a la Empresa que si en determinado plazo no le eran abonados los salarios debidos, dejaría de prestar sus servicios para con ella, debiendo aceptar otra oferta de empleo para así subsistir económicamente, si bien, manteniendo la demanda resolutoria que había superado el trámite conciliatorio previo. La Empresa le respondió en sentido de considerar en ese caso su baja como voluntaria.

La sentencia inicial reconoció al actor su derecho y fijó la indemnización a su favor por la extinción contractual. Dado el fondo del asunto, se acordó que el debate se realizase en Sala General (art. 197 L.O.P.J.).

Los fundamentos de derecho de la sentencia de instancia recuerdan que el pago de las cantidades adeudadas se hizo tras la conciliación en poco más de un mes, lo que acredita que pudo hacerse antes y que el actor tenía una oferta de trabajo que debía aprovechar, haciendo hincapié en que las irregularidades en el pago del salario justificaban la resolución del contrato.

Por su parte, el Tribunal Supremo, haciendo referencia al art. 49 E.T. apartado j), al derecho histórico plasmado en el art. 76.9 de la Ley de Contrato de Trabajo, y a los artículos 50 y 54 del E.T. en su función análoga al art. 1.124 del Código Civil, determina que la facultad resolutoria puede ejercerse en nuestro ordenamiento jurídico no sólo por la vía judicial, sino también por declaración no sujeta a forma, dirigida a la otra parte, si bien sometida a los Tribunales cuando sea impugnada.

Sigue diciendo el Tribunal Supremo que es necesario introducir una mayor flexibilidad de forma que no se obligue al trabajador a mantener unas condiciones de trabajo que impliquen un grave perjuicio económico y la pérdida de opciones profesionales, por lo que la doctrina anterior se revisa en tal sentido, ratificando el fallo inicial.

No cabe duda, a mi juicio, de que la sentencia es congruente con la Ley y además con la realidad actual, donde en numerosas circunscripciones jurisdiccionales la acción resolutoria por incumplimiento empresarial en el pago puntual del salario, se demora un tiempo que hace imposible en la práctica mantener el contrato de trabajo hasta al menos la resolución judicial primera, ocasionando con ello un grave perjuicio al trabajador quien en ocasiones debe mantener el empleo pese a la falta de pago del salario, sin posibilidad siquiera de acceder a la prestación por desempleo.

Salvo mejor parecer./RL

EL TRABAJO AUTÓNOMO Y JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo extraído de la monografía "La jubilación parcial tras la reforma de 2013" de Iván Antonio Rodríguez Cardo. Ed. Thomson Reuters Lex Nova

La jubilación parcial es una institución limitada a los trabajadores asalariados, como demuestran tanto el artículo 12.6 del ET, como el artículo 166 de la LGSS, así como el desarrollo reglamentario, contenido en el Real Decreto 1131/2002. De ninguna de las normas o preceptos que regulan esta modalidad puede extraerse base sólida para extender la jubilación parcial más allá de las fronteras del trabajo asalariado. En consecuencia, el trabajador autónomo o por cuenta propia no tiene derecho a la jubilación parcial.

La prevista extensión de la jubilación parcial a los trabajadores autónomos

En la medida en que la pensión de jubilación parcial es una prestación de Seguridad Social, la referencia a esa figura ha de buscarse -sería su ubicación natural- en las normas que rigen la protección social de los trabajadores autónomos, que en el momento actual se encuadran en dos regímenes distintos, el RETA y el RETM. En cuanto a los trabajadores por cuenta propia del RETA, la norma reguladora de ese Régimen Especial es el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cuyo artículo 27 menciona, dentro del catálogo de la acción protectora, la pensión de jubilación. No es, en todo caso, una pensión de jubilación equiparable a la del Régimen General, que cuenta con muchas modalidades, sino una pensión destinada a quienes cesen en el trabajo a partir de la edad ordinaria, como se deduce sin lugar a dudas de los artículos 42 y 43 de ese Decreto 2530/1970. Por consiguiente, el RETA sólo contempla la pensión de jubilación ordinaria (artículos 88 y ss. de la Orden de 24 de septiembre de 1970, que desarrolla el Decreto anteriormente citado). Una conclusión similar se extrae de la normativa reguladora del RETM y, en concreto, del artículo 37 Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, y de los artículos 76 y ss. de su norma de desarrollo, el Decreto 1867/1970, de 9 de julio.

El proceso de mejora de la intensidad de la acción protectora dispensada a los autónomos que ha tenido lugar desde principios del siglo XXI no ha afectado sustancialmente a la pensión de jubilación. En relación con la posibilidad de establecer medidas de anticipación de la edad de jubilación, las novedades se han limitado a una declaración de intenciones hacia el futuro, anunciándose la extensión a este ámbito de los coeficientes reductores de edad (artículo 26.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo).

En consecuencia, la jubilación parcial no es una modalidad de pensión de jubilación a la que puedan acceder los trabajadores por cuenta propia.

No obstante, el citado Estatuto del Trabajo Autónomo contempla, en su artículo 26.5, una regla análoga a la del artículo 10.4 de la LGSS, un recordatorio a la postre de que la acción protectora del RETA debe tender a la «máxima homogeneidad» con el Régimen General, a «converger en aportaciones, derechos y prestaciones» con ese régimen. En esa línea, el RETA debe ser objeto de una adaptación, como también prevé la DA 15.ª de la Ley 20/2007, en la que podría introducirse la posibilidad de acceso a la jubilación parcial.

Desde luego, no existe un impedimento jurídico, y ni siquiera técnico, para que los trabajadores por cuenta propia puedan beneficiarse de la jubilación parcial, pero es claro que se necesita una normativa que establezca requisitos y condiciones adaptados a esa actividad, de modo que en el contexto actual, y conforme al marco jurídico vigente, no hay base para admitir la jubilación parcial de los trabajadores por cuenta propia. No en vano, la DA 34.ª Ley 27/2011 encomendó al Gobierno la tarea de presentar, «en el plazo de un año, un estudio relativo a un sistema específico de jubilación parcial a los 62 años, a favor de autónomos que cesen en su negocio o lo traspasen a otra persona a la que deben formar», si bien el Real Decreto-Ley 29/2012 procedió a la suspensión de esta obligación durante tres meses.

Esa futura norma no necesariamente habría de contar con rango de ley, puesto que el legislador ya ha intervenido flexibilizando el instrumento jurídico que debe proceder a esa labor. En efecto, la DA 8.ª de la LGSS, en la que se contempla la extensión de ciertas normas del Régimen General a los regímenes especiales, afirmaba en su redacción originaria de 1994 que «lo previsto en el artículo 166 de la presente Ley será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales». Sin embargo, el artículo 16 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, modificó el apartado 3 de la DA 8.ª de la LGSS, declarando aplicable el artículo 166 «a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial

de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente». La numeración de ese apartado 3 cambiaría con el Real Decreto-ley 16/2001, modificación consolidada por la Ley 35/ 2002, de 12 de julio, pero a los efectos que aquí interesan el actual apartado 4 de la DA 8.ª de la LGSS permanece sustancialmente incólume, incluso tras las reformas operadas por las Leyes 27 y 28/2011.

La previsión legal no implica que los autónomos puedan disfrutar de la jubilación parcial de forma inmediata, sino que se requiere un específico desarrollo reglamentario que aún no ha sido aprobado, pues el Real Decreto 1131/2002 nada estableció al respecto. En consecuencia, en tanto no se regulen, legal o reglamentariamente, las condiciones de acceso a la jubilación parcial de los trabajadores por cuenta propia, esta modalidad de jubilación y el trabajo autónomo resultan incompatibles, puesto que no cabe acceder a la jubilación parcial desde la condición de autónomo, y el desempeño de un trabajo por cuenta propia con posterioridad al reconocimiento de la jubilación parcial debe reputarse incompatible con la pensión de jubilación.

La incompatibilidad entre el trabajo autónomo y la jubilación parcial es de tal intensidad que actúa -o debería actuar a tenor de la literalidad legal- en una doble dirección. En primer lugar, quien esté desarrollando un trabajo por cuenta propia no puede acceder a la jubilación parcial con independencia del régimen que reconozca la pensión de jubilación. Y, en segundo lugar, tampoco habría de reconocerse el derecho a esta modalidad de pensión cuando el catálogo de prestaciones del régimen competente no incluya la jubilación parcial, aunque la jurisprudencia ha apostado por una interpretación más generosa.

Ambas situaciones pueden tener conexión con las consecuencias de la aplicación de las reglas sobre cómputo recíproco de cotizaciones. Prescindiendo del segundo de esos supuestos -reconocimiento de la pensión por un régimen donde no se contemple la jubilación parcial-, que será objeto de tratamiento monográfico posterior, conviene advertir, en relación con la primera situación, que el trabajador autónomo no podrá acceder a la jubilación parcial aunque en virtud de las reglas sobre cómputo recíproco de cotizaciones sea competente el Régimen General, ya que, por un lado, no es un asalariado -requisito subjetivo que se desprende del artículo 166 de la LGSS-, y, por otro, no se concreta de qué forma un trabajador autónomo puede reducir su jornada y pasar a prestar servicios a tiempo parcial; en el contexto normativo actual, los conceptos de trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial distorsionan los rasgos típicos del trabajo por cuenta propia(82), si bien el legislador ha previsto que a partir de 1 de enero de 2014 las normas de Seguridad Social se adapten al trabajo autónomo a tiempo parcial (DF 10.ª Ley 27/2011), lo que exigirá, seguramente, de ficciones o presunciones jurídicas.

Este último obstáculo podría salvarse en relación con un colectivo muy particular, los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), en la medida en que el artículo 14.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo remite al contrato individual o al acuerdo de interés profesional la determinación del régimen

sobre «cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal», previsión que parece establecer una distinción entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial en una actividad por cuenta propia(83), aunque desde luego el precepto no es claro en ese punto(84), y por ello la doctrina ha advertido que si bien «no parece haber inconveniente de principio» para que un TRADE preste sus servicios a tiempo parcial, ni el Estatuto del Trabajo Autónomo ni su desarrollo reglamentario -aprobado por Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero- «reconocen expresamente esa posibilidad, ni, por consiguiente, la regulan »(85), al menos, como se ha dicho, hasta 1 de enero de 2014. En cualquier caso, la mera facultad de prestar servicios a tiempo parcial no subsana la ausencia de desarrollo reglamentario -o norma legal- sobre jubilación parcial de trabajadores autónomos, de modo que esa figura continúa siendo incompatible con el desempeño de una actividad por cuenta propia [STSJ de Cataluña de 26 de junio de 2008 (recurso de duplicación 2244/2007)].

Difficultades para un futuro desarrollo reglamentario

Previsiblemente, la extensión de la jubilación parcial a los trabajadores autónomos no se producirá a través de un simple reconocimiento formal, sino que la norma que proceda a tal extensión concretará las condiciones de aplicación de esa modalidad, que podrían diferir en algún punto de las previstas en el artículo 166 de la LGSS para los trabajadores asalariados. En particular, parece claro que las reglas de contratación del relevista (v. gr., asignación de funciones) han de sufrir alguna modulación, o, más bien, que se puede extremar el rigor en la exigencia de que tales funciones sean las mismas que las desempeñadas por el jubilado parcial; y será menester introducir mecanismos de control adicionales para garantizar que la actividad por cuenta propia no sólo ha sufrido una reducción de jornada, sino una reducción proporcional del rendimiento económico, lo que, ciertamente, provocará dificultades, por cuanto la incertidumbre es un rasgo de la compensación obtenida por una actividad por cuenta propia, y así ha de ser, al no venir determinada por unidad de tiempo.

Es claro, no obstante, que se mantendrá la prohibición de que la jubilación parcial se beneficie de coeficientes reductores de edad, que han alcanzado al trabajo por cuenta propia, en particular en actividades de «naturaleza tóxica, peligrosa o penosa» en palabras del artículo 26.4 del Estatuto del Trabajo Autónomo, que remite a un desarrollo reglamentario contenido en el RD 1698/2011. Por cierto, en virtud de una interpretación extensiva, y pro beneficiario, de ese artículo 26.4 el INSS consideró -explicitándolo en una nota informativa de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica- que desde la entrada en vigor de la Ley del Estatuto del Autónomo los coeficientes reductores de edad previstos para discapacitados (Real Decreto 1539/ 2003, de 5 de diciembre) eran de aplicación inmediata a quienes soliciten la pensión de jubilación en el RETA, con independencia de que hayan prestado servicios en actividades por cuenta propia o ajena. En todo caso, su aplicación a la jubilación parcial, cuando sea posible para trabajadores autónomos, parece descartada./RL

El Comisario europeo de Empleo reitera que la segmentación es mala para el mercado laboral

El comisario europeo de Empleo, Laszlo Andor, insistió en Madrid en que la segmentación del mercado laboral es contraproducente, tanto desde el punto de vista económico como social y que es necesario contemplar medidas para remediarlo.

Durante la inauguración del seminario "Garantía Juvenil. Generando oportunidades y empleo para la Juventud, organizado por el Consejo de la Juventud de España, el comisario habló de "un contrato único abierto" para frenar el elevado desempleo en España, sobre todo juvenil".

Pero el comisario ha matizado después que no hizo "sugerencia alguna" y que simplemente "respondió a una pregunta sobre la reforma del mercado laboral, "una cuestión tan importante en España como en otros países de la UE".

Esta respuesta "propició algunas consideraciones sobre la segmentación del mercado laboral, a la gran división que existe entre los distintos grupos de empleados, algunos muy bien protegidos y otros que sólo tienen acceso a empleos temporales y un grado muy bajo de protección".

También afirmó que apreciaba "las reformas laborales emprendidas por España" pero entiende que la Comisión Europea tiene que monitorizar el funcionamiento de estas reformas y, en una última fase, evaluar y plantear si se deben "considerar medidas nuevas".

Los jueces sustitutos dicen que no renovar sus contratos causará años de retrasos

Las rescisiones de nombramientos de unos 1.500 jueces y magistrados sustitutos en toda España desde el pasado 1 de abril supondrá graves retrasos en la administración de justicia, que ya se están produciendo en Barcelona, donde llegan a casi dos años los señalamientos de juicios por despido.

Así lo han denunciado los representantes de la Asociación de Jueces y Magistrados Sustitutos (AJSIMS) Esmeralda Ríos y Fruitós Richarte en rueda de prensa en Barcelona, acompañados por el magistrado Santiago Vidal en representación de

Jueces para la Democracia, que apoya las reivindicaciones del sector para conseguir la estabilidad laboral para los jueces interinos y sustitutos.

Ríos y Richarte han considerado que las rescisiones de nombramientos, que significa que eran designados para sustituir en determinados juzgados a los jueces titulares, suponen "un ERE encubierto", que afecta en España a 1.500 jueces y magistrados, 270 de ellos en Cataluña.

Muchos de los miembros de este colectivo llevan ejerciendo su profesión desde hace diez e incluso más de veinte años, y el hecho de que ya no puedan trabajar a partir de ahora, en virtud de una ley del Gobierno aprobada en diciembre del pasado año, supondrá un ahorro económico mínimo que en Cataluña se cifra en unos 3 millones de euros, según han indicado los portavoces.

Equiparación de contratos a tiempo completo y parcial a efectos de cotización

La Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo, constituye un nuevo paso en la equiparación entre el contrato a tiempo completo y el suscrito a tiempo parcial. Lo que viene a decir la STC es que la diferencia de las cotizaciones en uno y otro caso no debe tener virtualidad en orden al cómputo de los días efectivos de cotización, —hasta alcanzar el límite mínimo de los quince años—, y que la diferencia entre un tipo y otro solo debiera acarrear como consecuencia una cuantía inferior de la prestación, derivada, de una correlativa menor cuantía de la cotización.

El TC viene a destacar que la causa de discriminación se basa en una razón de sexo, —ya que este tipo de contratación es más común entre las mujeres—, pero también supone una quiebra genérica del derecho a la igualdad en la Ley (primer inciso del mismo art. 14 CE).

La relevancia de esta última mención es fundamental, en tanto posibilita la obtención de las prestaciones de seguridad social con carácter general por todos aquellos trabajadores, sin distinción, que hubieren efectuado cotizaciones derivadas de contratos a tiempo parcial, sin que sea ya necesario dividir las horas efectivamente trabajadas entre cinco, para obtener un

resultado de días teóricos de cotización. Cada día trabajado, a tiempo parcial, será un día cotizado.

Los Tribunales no ven con buenos ojos los despidos colectivos pero sí las medidas de flexibilidad

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía ha avalado por primera vez las medidas de recorte de jornada que ha aplicado una empresa con pérdidas al amparo de la reforma laboral. A diferencia de los despidos colectivos, que los tribunales, incluido el Supremo, están tumbando de forma masiva, las medidas de flexibilidad que prevé la reforma para las empresas en apuros sí que reciben el visto bueno de los jueces.

Esta sentencia aplica por primera vez el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que trata sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en favor de la competitividad, de acuerdo con la reforma laboral, que una empresa de hostelería invocó en marzo de 2012, un mes después de aprobarse la norma, por un motivo de reducción de jornada

La empresa hizo una propuesta de acuerdo y regularización de deuda, que no fue aceptada por los trabajadores. La compañía experimentó pérdidas en 2011 por importe de 172.000 euros y pretendía reducir la jornada a los empleados de hotel en una o dos horas, según su categoría, pasando de ocho a siete o seis horas, con la consiguiente reducción de salario.

Además, dejó de aplicar a todos los trabajadores una mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social y dejó de practicarles la compensación por festivos. Las medidas tenían prevista una duración temporal durante 2012.

El TSJ concluye que "la empresa pertenece a la rama de hostelería y es un hecho notorio la crisis del sector en la Costa del Sol, donde está ubicado el hotel propiedad de dicha empresa. En estas circunstancias, la Sala considera que concurren las razones económicas que legitiman para proceder a la adopción de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y, en concreto, a la reducción de jornada ordinaria de trabajo en una o dos horas, con carácter temporal para 2012"./RL

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada sala IV del Tribunal Supremo

SALA CUARTA

El análisis de las últimas sentencias del TS en materia Social

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA CUARTA IV

STS 15/03/2013, recurso 1725/2012. Despido objetivo por causa económica en empresa de menos de veinticinco trabajadores. La empresa únicamente abonó al trabajador el 60% de la indemnización, haciéndole saber que el restante 40% debía reclamarlo al FOGASA: Despido procedente.

“El motivo no puede estimarse, porque, como señala con acierto el Ministerio Fiscal, el art. 53.1.b) del ETha de ponerse en relación con el art. 33.8 del mismo texto legal. Por ello, si bien es cierto que el precepto cuya infracción se denuncia establece que el empresario debe “poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio”, este precepto debe integrarse con el art. 33.8 del mismo texto legal, que la redacción vigente en el momento en que se produjo el despido -la de la Ley 43/2006-, que “en las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. De esta forma, en el supuesto regulado en esta norma, el FOGASA se convierte en responsable directo del pago de la indemnización, por lo que la obligación de puesta a disposición se refiere únicamente al importe que corre a cargo del empresario, sin que el empresario tenga el deber de anticipar el importe que debe abonar el Fondo. Esta conclusión se desprende de la expresión literal de la norma, que se refuerza en la redacción de la ley 3/2012 (“el Fondo de Garantía Salarial abonará al trabajador ...”), pero también del propio carácter de la obligación y de las normas de procedimiento contenidas en los arts. 13y 20 del Real Decreto 505/1995; normas que se refieren a los trabajadores como titulares del derecho a la prestación del Fondo y como interesados en el procedimiento, sin mencionar de forma expresa a los empresarios, lo que no impide a éstos solicitar el importe a cargo del Fondo cuando hayan anticipado al trabajador el pago de la parte del Fondo.

En este sentido se ha pronunciado la Sala en sus sentencias de 27 de junio, 24 de noviembre, 12 de diciembre de 1992 y 11 de mayo de 1994. En estas sentencias se establece que el Fondo “tiene el carácter de obligado directo e inmediato ante los trabajadores, si bien admiten que esta obligación se module en función del comportamiento de las partes, de forma que si la empresa anticipa el pago de la parte correspondiente al Fondo podrá solicitar su reintegro de este organismo, pero si la empresa hace efectivo solamente el porcentaje del 60% se estará en el supuesto normal de la legitimación del trabajador para solicitar el 40% del Fondo, como habla ocurrido en el caso resuelto por las sentencias citadas, en el que la empresa había mejorado la indemnización, abonando el 60% de la indemnización legal más la mejora integra, reclamando los trabajadores el 40% restante al Fondo, siendo los trabajadores “titulares del mencionado derecho” de reclamación frente al Fondo”.

STS 20/03/2013, recurso de casación 81/2012. Despido colectivo por causas económicas. La empresa incumplió la obligación de entregar la documentación que exige el artículo 51.2 ET: Nulidad por incumplir la obligación de entregar la memoria económica mínimamente suficiente. Responsabilidad del grupo de empresas demandado, en unos casos por confusión de plantillas y en otros por aplicación de la doctrina jurisprudencial del “grupo laboral de empresas”.

Hay que poner de relieve que es la primera sentencia de la Sala Cuarta sobre despidos colectivos, tras la reforma laboral, en este caso en aplicación del RD Ley 3/2012.

“Para resolver la cuestión, en primer lugar hemos de decir que el despido colectivo formalmente tramitado por Talleres López Gallego se inició el 21 de febrero de 2012, pocos días después de la entrada en vigor del RDL 3/2012, de 10 de febrero (BOE del 11 de febrero y entrada en vigor el 12 de febrero), y por ello la redacción del artículo 51 ET aplicable, y también la del posteriormente modificado artículo 124.9 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Sociales la anterior a la que la Ley 3/2012, de 6 de julio estableció para ambos preceptos.

20_jurisprudencia

Además, en la fecha en la que se produjo el despido colectivo, permanecía en vigor aunque de manera parcial el Reglamento de Procedimientos de Regulación de Empleo aprobado por el RD 801/2011, en todo aquello que no se opusiera a la nueva redacción, tramitación o forma de decisión de las extinciones colectivas del contrato de trabajo profundamente modificada por el artículo 51 ETy 124 LRJS. En lo que aquí respecta, los artículos 6 y 7 de ese R.D., prescindiendo completamente de lo que pudiese establecer la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo (BOE de 13 de marzo), sobre la vigencia transitoria de determinados artículos de aquél Reglamento, peculiar y anómala disposición que por su ínfimo rango nunca podría condicionar la aplicación, alcance o interpretación del RDL 3/2012, o la vigencia y extensión del RD 801/2011.

De conformidad entonces con lo previsto en el número 2 del artículo 51 ET, la comunicación de la apertura del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores por parte de la empresa, debió ir acompañada, entre otras informaciones o relaciones, de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, así como de: a) la especificación de las causas del despido; b) número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido; c) número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año; d) periodo previsto para la realización de los despidos; y e) criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. La genérica expresión de “la memoria explicativa de las causas del despido colectivo” tiene su complemento reglamentario en el artículo 6 del RD 801/2011, en el que se precisa la documentación exigible en los despidos colectivos por causas económicas. Dice así la norma: “1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría...

...4. Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante”.

Pues bien, entre la escasa documentación entregada por “Talleres López Gallego” al inicio del periodo de consultas, tal y como razona ampliamente la sentencia recurrida, la pretendida “memoria”, que obra en el folio 119 de las actuaciones, consiste en una pequeña descripción cronológica de su actividad en el mercado, recordando cómo en el 2010 se aprobaron dos expedientes previos de regulación de empleo. En la página 2 (la “memoria” tiene tres) se dice que “en los anexos se adjuntan detalles de facturación y algunos gráficos que soportan los argumentos planeados “a los efectos de apreciar el pretendido descenso de la facturación.

Pero tales anexos no existen realmente ni, como se dice con acierto en la sentencia recurrida, “de la documentación acompañada al mismo (declaraciones de IVA y balance PYMES) cabe deducir la reducción o, mejor dicho, la falta de producción, la ausencia total de trabajo o la existencia de deudas inasumibles”.

De lo anterior ya se desprende con claridad que la principal finalidad del precepto es la de que los representantes de los trabajadores tenga una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Y esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos, ya se ha visto que en el caso examinado en absoluto se

llevó a cabo, lo que supone una clara vulneración de lo previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, que de conformidad con lo previsto en el 124.9 LRJS (redacción anterior) ha de conducir, tal y como acertadamente se dice en la sentencia recurrida, a la nulidad de la decisión empresarial, teniendo en cuenta la relevancia de los incumplimientos examinados en relación con la aportación de la mínima documentación exigible.

Además, la relatada conducta omisiva en la aportación de esa documentación mínima y la desinformación que produjo de manera inevitable en los representantes de los trabajadores, en el presente caso afectó a la realidad de la existencia de un verdadero periodo de consultas, y no tanto porque no se moviesen las posiciones empresariales en el curso de las tres reuniones, sino porque a lo anterior se une también el dato significativo de la referida desinformación de los representantes de los trabajadores y la constancia inicial y final inamovible de extinguir desde el principio y sin información relevante la totalidad de los contratos de trabajo aparentemente sostenidos únicamente con la empresa "Talleres López Gallego. S.L.". Estos hechos entonces privaron realmente de contenido al legalmente exigible periodo de consultas y le otorgaron la condición de lo que la sentencia recurrida califica por parte de la empresa de mera intención de cumplimentar un trámite formal.

STS 12/03/2013, recurso 1627/2012. La pensión de IPA derivada de contingencias comunes puede causarse en el RETA aunque el interesado no esté de alta en el momento del hecho causante.

"El recurso merece favorable acogida porque, en efecto, la *Disposición adicional Octava de la LGSS*, al menos desde la redacción dada por la *Ley 66/1997*, extendió, en términos generales, la aplicación del art. 138 de la propia norma a todos los regímenes especiales, incluido desde luego el RETA.

Ha sido, pues, el legislador quien, en línea con antigua jurisprudencia interpretativa al respecto del requisito del alta (pueden verse, por ejemplo, las *SSTS 12-11-1992, R. 291/92, 9-10-1995, R. 1238/95, 16-4-1999, R. 2869/98, 17-1-2002, R. 1872/01*, y *26-3-2002, R. 906/01*), en este último precepto (art. 138 LGSS), y en lo referente a las pensiones de IPA y gran invalidez derivadas de contingencias comunes, establece en su nº 3 que las mismas podrán causarse aunque los interesados no estén en alta en el momento del hecho causante, siempre que reúnan el período mínimo de 15 años de cotización, distribuidos en la forma que el propio precepto contempla, cuestiones ambas -carencia mínima y distribución- que, como vimos, están aquí fuera de discusión".

STS 11/02/2013, recurso 1151/2012. Acceso al recurso de suplicación: No procede dicho recurso cuando, reconocido el derecho al percibo de una prestación, en este caso jubilación parcial, se reclama la devolución de una cantidad inferior a 3000 E, por percibo de prestación indebida.

"2.- Con tal fin deben analizarse especialmente las resoluciones administrativas jurisdiccionalmente impugnadas, a las que

se remiten los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, en especial la resolución administrativa inicial y la desestimatoria de la reclamación previa interpuesta por el beneficiario ahora recurrente en casación unificadora. De los referidos hechos, integrados con citadas resoluciones, se desprende que: **a)** el actor, vinculado a una empresa a través de un contrato a tiempo parcial, concertado simultáneamente a su jubilación parcial, cesó en fecha 11-12-2009 por causas económicas al aprobarse por el correspondiente Juzgado de lo Mercantil la medida colectiva de extinción de todos los contratos de trabajo; **b)** con retraso (el 03-02-2010), solicitó las prestaciones por desempleo correspondiente a su extinguido contrato de trabajo a tiempo parcial y el SPEE se las reconoció por el periodo 03-02-2010 a 11-12-2010; **c)** el INSS, en fecha 10-02-2011 inició procedimiento para la revisión de oficio de su pensión de jubilación parcial y el reintegro de prestaciones indebidas, al comprobar que había percibido indebidamente, durante el periodo de 12-12-2009 a 02-02-2010, la cantidad de 2.007,16 euros "por haber cesado en la empresa y no percibir la prestación por desempleo en ese periodo", indicándose en la propuesta de reintegro de la deuda "prestación en la que se efectuará el descuento: jubilación parcial" (obsérvese que no se cuestiona el percibo de la pensión de jubilación parcial a partir del 03-02-2010, y que el actor tenía derecho al desempleo parcial hasta el 11-12-2010); **d)** el actor presentó escrito de alegaciones, siendo desestimadas por resolución de fecha 02-03-2011, invocando lo dispuesto en el art. 16.d) del Real Decreto 1131/2002, resolviendo "continuar con el procedimiento iniciado el 10-02-2011 hasta satisfacer el importe total de la deuda que asciende a 2007,16 euros, correspondientes al periodo 12-12-2009 a 02-02-2010, ya que durante ese periodo no compatibilizó la pensión de jubilación con la percepción de la prestación por desempleo"; y **e)** que interpuesta reclamación previa, fue desestimada en fecha 31-03-2011, acordándose continuar el procedimiento iniciado hasta satisfacer el importe total de la deuda, figurando en dicha resolución desestimatoria que "... si transcurre el plazo anterior y no ha efectuado el reintegro, le descontaremos de su pensión de jubilación parcial un importe de 11 mensualidades de 171,50 euros y 1 de 120,66 euros".

3.- De lo anteriormente expuesto, es dable deducir que, acertada o desacertadamente, en el presente caso en la resolución administrativa jurisdiccionalmente impugnada no se procede a extinguir la prestación de jubilación parcial en fecha 12-12-2009 y a reconocerla de nuevo con efectos desde el día 03-02-2012, sino que partiendo de la existencia del derecho a la prestación de jubilación parcial, como se deduce de las formas de pago propuestas tanto en la resolución administrativa inicial como en la resolución desestimatoria de la reclamación previa, se reclama al jubilado parcial una concreta cantidad (2.007,16 €) por alegado percibo de prestaciones indebidas durante un periodo en el que se indica que "no compatibilizó la pensión de jubilación con la percepción de la prestación por desempleo"./RL

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Abril 2013

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

En espera de alguna modificación legislativa de futuro, volvemos hoy a la jurisprudencia, cuya sabiduría nos ilustra en las cuestiones dudosas que tenemos que abordar cada día.

1.- Importante sentencia del Tribunal Supremo la de 30 de enero del presente año, Sala de lo Contencioso-Administrativo, que supone de nuevo una adaptación a lo que sobre el IVA viene diciendo el TJUE en el punto controvertido de que trata. En el fondo, la vuelta a los principios, en este caso de neutralidad y proporcionalidad; y es que en este mundo convulso los principios vuelven a ser lo importante. La conclusión más importante, en relación con los artículos 97 y 98 de la LIVA, es que las formalidades exigidas para ejercitar el derecho a deducir no pueden evitar, aunque se vulneren, que se deduzca el IVA soportado, por causa de los principios citados, en los que se basa tal derecho en la Sexta Directiva. El papel central del derecho a la deducción en el sistema común del IVA han llevado, primero al TJUE y después a nuestro TS a considerar improcedente la exigencia de requisitos suplementarios que tengan como efecto la imposibilidad de realizar la deducción. De una vez conviene que se entienda que estamos ante un impuesto sobre el consumo.

2.- La resolución de la DGT de 28 de diciembre de 2012, consulta V2593-12, examina el ingreso derivado de parte de

la deuda, como consecuencia de quita en un convenio concursal, y llega a la conclusión de que debe integrar la base imponible del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio en que se realice judicialmente la aprobación del citado convenio, según se deduce del artículo 10 del TR de la LIS, RDLeg 4/2004, de 5 de marzo.

3.- Otra sentencia del TS que nos ilustra sobre un tema tan controvertido como el del cumplimiento de los plazos por la Administración, especialmente por la Inspección, es la de 15 de enero de 2013. Se pronuncia sobre el contenido del artículo 29 de la hoy derogada Ley de Derechos y Garantías, cuyo contenido sobre la cuestión debatida se traspasó al artículo 150 de la LGT 58/2003. Concluye que el incumplimiento del plazo de 12 meses para terminar el procedimiento de inspección “determinará que no se considere interrumpida la prescripción como consecuencia de tales actuaciones”. Ciertamente de manera algo inusual el TS entra en el cómputo de los plazos, suma y resta, para llegar a la conclusión citada. La cuestión de las dilaciones imputables, tan estimada por la Administración, que echa siempre la culpa a los que no aportan, se retrasan, etc., empieza a interpretarse en sus estrictos términos, sobre todo cuando lo requerido al obligado tributario no es documentación que se establece y exige claramente por Ley./RL

Bolsa de Trabajo

Abril 2013



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
13/13	30/Abril	TÉCNICO LABORAL Y CONTABLE	ASESORÍA LABORAL Y CONTABLE	23
12/13	29/Abril	RESPONSABLE DE PERSONAL (Internacional)	CONSTRUCCIÓN	4
11/13	22/Abril	ASESOR LABORAL	CONSULTORÍA	44
10/13	16/Abril	TÉCNICO RRHH	EDUCACIÓN	44
9/13	11/Abril	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍAS	13
8/13	5/Abril	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA FISCAL, LABORAL, CONTABLE Y JURÍDICA	39
7/13	7/Abril	TÉCNICO LABORAL	TRABAJO TEMPORAL	26

Nuevo Memento Despido 2013-2014

Disponga de la visión más completa de la materia.



Para dar cualquier paso con total seguridad.

Una herramienta fundamental para el trabajador, para el empresario y para el asesor jurídico, con la que **afrontar con las mayores garantías posibles la compleja situación económica actual.**

99 euros (4% IVA no incluido)
1.300 páginas (aprox.)

Si prefiere todas las **ventajas del soporte electrónico**, disfrute del contenido del Memento Despido en **QMementix**:

- Actualización permanente
- Acceso instantáneo a la información
- Multitud de sistemas de búsqueda
- Posibilidad de conexión con otros mementos
- Herramientas para aprovechar sus textos (cortar y pegar, subrayar, enviar, añadir notas...)
- Etc.

Solicite sus claves gratuitas para 15 días y benefíciense de un 10% de descuento* en QMementix llamando al 91 210 80 07

* Oferta válida únicamente hasta el 15-06-2013. No olvide citar el código promocional 9989 para beneficiarse de esta oferta especial para los Graduados Sociales de Valencia.

EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE  mejores soluciones

Síguenos en:



www.efl.es

TE MERECEES ALGO GRANDE.

DOMICILIA TU NÓMINA Y LLÉVATE*
UNA **SONY 3D INTERNET TV DE 40"**

40"

1920 x 1080
Full HD
3D

KDL-40EX720

SONY

SONY 3D Internet TV 40"

Con Banesto disfruta a lo grande de un TV Full HD con vídeo por Internet y Skype™

*Oferta válida desde el 15.02.2012 hasta el 30.06.2012 o hasta fin de existencias (5.000 unidades). Exclusivamente por domiciliar por 1ª vez en Banesto una nómina, pensión o ingreso regular de, al menos, 1.500€ netos al mes y tres recibos principales domiciliados por primera vez en el Banco en una Cuenta Nómina Banesto de la que el cliente sea primer titular, ocupándose Banesto de las gestiones de cambio de domiciliación de recibos. La nómina y recibos deben mantenerse domiciliados al menos 30 meses. Además, el cliente deberá tener contratadas o solicitar la tarjeta débito 4B y las tarjetas de crédito Diez en Una, y Match Point o Tarjeta 123. La concesión de las tarjetas de crédito está condicionada a la previa autorización de riesgos del Banco. Gastos fiscales asumidos por Banesto. Gastos de manipulado y envío 98€ por cuenta cliente. No incluye el juego de gafas, necesario para ver 3D. Promoción no acumulable a otras promociones vigentes. Infórmate de las condiciones completas en cualquier oficina de Banesto o en www.banesto.es

 **Banesto**

www.banesto.es | 902 30 71 30

PATROCINADOR OFICIAL DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PATROCINADOR DE RAFA NADAL