

RL/70

Marzo 2012 Época V

relaciones laborales



SR. D. CARLOS L. ALFONSO
CATEDRÁTICO Dº TRABAJO Y SS UNIV VALENCIA



ILMA SRA. Dª MERCEDES BORONAT
MAGISTRADA SALA SOCIAL TSJCV

Reforma Laboral, entrevistas a:

M^a Mercedes Boronat Tormo

Dra. en Derecho. Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de la C.V.

Carlos L. Alfonso Mellado

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia
y Director de la Cátedra de Trabajo Autónomo de la Universitat de Valencia

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia



Encuentra el curso jurídico que necesitas para el 2012 en:

portalformacion.lexnova.es



· Aprovecha tus créditos - gestionamos tu bonificación en el TC1 para que pueden salirte gratis - desde el primer día de 2012.



· Contenido enlazado con bases de datos actualizadas:
lexnovaonline



Servicio de tutorías, de la mano de nuestros expertos para resolver tus dudas.



· Contenidos especializados de todas las áreas del ordenamiento jurídico.



· Homologación Universitaria en los cursos de la UNIR y la UEMC.



LEX NOVA

Tel. 983 457 038
portalformacion.lexnova.es

04_entrevista

M^a Mercedes Boronat Tormo. Dra. en Derecho. Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de la C.V.

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y Director de la Cátedra de Trabajo Autónomo de la Universitat de Valencia

07_información colegial

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

16_aula técnica

Impago de salarios, un incumplimiento contractual del empresario.

La tutela judicial efectiva y sus efectos en la empresa principal derivados de actos producidos en su contratista.

21_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, marzo 2012.

21_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 1^a – 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, 1^a • 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: José M.^a Galdón Estéfano, Ana M^a Ibáñez Candela, Andrés González Rayo, Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaventura Barberá, Salvador Aguado Martínez, Encarnación Castillo Pardo, M^a José Chavarría Díaz.

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1^a 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

M^a Mercedes Boronat Tormo

Dra. en Derecho. Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de la C.V.

Entrevista realizada por la colegiada D.^a Elena Poveda

“La Reforma Laboral será inútil si no va acompañada de un cambio estructural”

Según la última modificación de los ERE no se necesita la autorización administrativa. ¿Nos puede aclarar los pasos a seguir si hay acuerdo en el período de consultas y si, por el contrario, no lo hay?

Efectivamente con la reforma del 2012 para realizar un despido colectivo no se precisa una autorización administrativa previa, sino que lo decide el propio empresario a través de un procedimiento que él mismo tiene que poner en marcha, con la única exigencia formal de iniciar un período de consultas previo con los representantes de los trabajadores. Dicho período de consultas busca atenuar las consecuencias de la decisión extintiva de los contratos de trabajo. Tras éste período el empresario, con acuerdo o sin él, y tras comunicar el resultado a la autoridad laboral y a la entidad gestora de las prestaciones de desempleo, notifica la decisión extintiva, de forma individual, a cada trabajador afectado. Las diferencias entre una decisión con o sin acuerdo previo, se centran en la determinación de quienes podrán impugnarlo judicialmente en forma colectiva, pues se excluye a los representantes que llegaron a un acuerdo con la empresa, pero en ambos casos pueden ser impugnados individualmente por cada trabajador afectado en procedimiento independiente del colectivo.

En el Sector Público, el ajuste del déficit, ¿podría ser motivo de despido por causas objetivas?

Pues sí, el RD-L 3/12 expresamente lo establece, dentro de las causas económicas que pueden alegarse en despidos colectivos dentro del Sector Público, y como causa justificada, que se produzca una insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, en la financiación de los servicios públicos. Por tanto, sería posible ajustar en parte el déficit acudiendo a tales despidos. Se trata de una cuestión nueva, y por otro lado discutible, dada la capacidad de planificar el presupuesto que tiene la Administración pública, y la posibilidad de incrementar o reducir sus ingresos por vía de impuestos.

¿Qué sucede respecto a los salarios de tramitación en un despido objetivo, en que se ha puesto a disposición la indemnización a razón de 20 días por año, y el juez lo declara improcedente?

La respuesta depende de la opción que efectúe el empresario, pues si opta por la readmisión tendrá que satisfacer dichos salarios de tramitación, mientras que si su opción es por la indemnización (ahora de 33 días/año, con el límite de 24 meses) no deberá abonar tales salarios, que desaparecen para los contratos suscritos a partir del 12/02/2012, salvo para los despidos nulos o con opción por la readmisión, y en los despidos que afecten a representantes de los trabajadores.

En el supuesto contemplado en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador que en un momento dado supere el 20% de absentismo justificado (aunque anteriormente no haya faltado al trabajo), ¿sería considerado procedente su despido?

Sería considerado un despido objetivo justificado, indemnizable con 20 días por año, si dicho índice de absentismo justificado fuera del 20% sobre las jornadas hábiles y durante dos meses consecutivos, o alternativamente del 25% en cuatro meses, en éste caso, discontinuos; en ambos supuestos el cómputo deberá hacerse dentro de un período de doce meses. Hay que señalar que se mantienen, como no computables a estos efectos, las mismas faltas que antes de ésta reforma.

¿Qué medidas destacaría de la Reforma como más beneficiosas, dado el momento social que estamos viviendo?

La respuesta depende siempre del punto de vista. Desde la perspectiva empresarial, permite reducir la plantilla de trabajadores a un menor coste, y permite igualmente formalizar nuevos contratos con menores de 30 años, con ventajas fiscales y derivadas del ahorro en desempleo, si se trata de empresas de menos de 50 trabajadores. Ello sin necesidad de llegar a acuerdos y sin previa autorización administrativa. Desde la óptica de los trabajadores existe una mejor regulación de la formación que fomenta la contratación indefinida, y se permite el cobro del 100% del desempleo en pago único para los colectivos de jóvenes hasta 30 años y mujeres hasta 35, lo que puede ser un acicate para la creación de futuras pequeñas empresas. Desde ésta posición, los beneficios son más puntuales.

Nos gustaría conocer su opinión sobre la Reforma Laboral.

La Reforma Laboral, en una situación de crisis económica, puede ser totalmente inútil si no va acompañada de un cambio estructural. Si las empresas no tienen acceso a créditos para seguir produciendo y los ciudadanos no pueden pedir préstamos o carecen de trabajo, no podrá elevarse ni la producción ni el consumo.

La reforma podría facilitar el acceso al mundo laboral de los jóvenes, ahora en desempleo, pero la industria, los servicios, la producción agraria no solo necesitan mano de obra cualificada y accesible, por no decir barata, sino medidas económicas sobre un sistema que está paralizado. Por eso creo que sus efectos a corto plazo serán muy limitados, y a más largo plazo fijará, de forma irreversible, los cambios producidos respecto a la supresión de los salarios de tramitación antes mencionada, y la flexibilidad de los despidos. /RL

Carlos L. Alfonso Mellado

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y Director de la Cátedra de Trabajo Autónomo de la Universitat de Valencia

Entrevista realizada por la colegiada D.^a Elena Poveda

“La Reforma Laboral difícilmente cumplirá sus objetivos”

Dada la dispersión existente en normativa laboral, ¿podría aclarar cuando pasa a situación de fijo un trabajador por encadenamiento de contratos según RDL 10-2011 y RDL 3-2012?

En principio la norma no estará aplicable hasta el 1 de enero de 2013. Como no se ha cambiado la norma vigente en materia transitoria (Disposición Transitoria 2ª de la Ley 35/2010), el primer contrato que se computa es el vigente en 18 de junio de 2010. En cuanto a los anteriores, solamente se computan si son en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo –que era lo que decía la legislación anterior a la reforma de 2010-.

Con arreglo a esas normas, cuando un trabajador en base a los contratos computables reúna 24 meses en un período de 30 se convertirá en fijo, aunque esto sólo se aplicará –el hecho de convertirse en fijo– a partir de la fecha antes indicada si no se vuelve a suspender la eficacia de la medida.

Un planteamiento común en nuestros despachos es: “Necesito reducir 2 horas diarias la jornada laboral de 2 trabajadores o de toda la plantilla ¿Se debe hacer a través de ERE? ¿Cómo se instrumentaliza?”

En principio puede pactarse voluntariamente con los trabajadores una reducción de jornada, pero entonces no se percibiría por ellos el desempleo, sería más bien una conversión en trabajo a tiempo parcial. En caso contrario efectivamente hay que tramitar un ERE conforme al artículo 47 y las normas de desarrollo que debe aprobar el Gobierno y que hoy no existen. Mientras tanto siguen en vigor algunas disposiciones del anterior Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, conforme a la Orden ESS 487/2012, de 8 de marzo, publicada en el BOE de 13 de marzo. En todos los casos hay que abrir período de consulta, justificar las causas y luego la decisión corresponde al empresario sin necesidad de autorización administrativa.

¿Podría indicarnos medios de prueba en el despido objetivo por causas económicas? Según el preámbulo de la Reforma son “proyecciones de futuro de imposible prueba”.

Cualquier medio de prueba de los que se usaban antes es admisible. Precisamente lo que se ha excluido de obligación de prueba son las proyecciones de futuro sobre el impacto que las medidas iban a tener, pero sigue teniendo que demostrarse la causa de la medida. Al respecto: contabilidad,

facturación, consumos de energía, compras de materias primas, etc. son elementos que permiten la prueba de las circunstancias económicas negativas o de la caída de ingresos o ventas.

¿Podría aclarar cuando se produce la suspensión parcial de los salarios de tramitación?

No hay suspensión parcial. Ahora existen salarios de tramitación sólo si el despido nulo, improcedente con opción por la readmisión o si es un despido de representantes de los trabajadores hagan ellos la opción que hagan. En los casos de despido improcedente sigue en vigor la responsabilidad del Estado por el exceso de 60 días hábiles de tramitación, en los mismos términos que antes.

Teniendo en cuenta que la Reforma se encuentra en Trámite Parlamentario ¿que destacaría como más relevante de las medidas adoptadas?

Yo creo que hay cinco medidas que destacan:

- 1) El contrato para emprendedores, que penaliza el empleo de parados sin prestación o de larga duración y permite – en principio – encadenar períodos de prueba.
- 2) La reducción de las indemnizaciones de despido.
- 3) La eliminación de la prórroga forzosa de los convenios, limitando la vigencia de los mismos a los dos años posteriores a su finalización.
- 4) La prevalencia del convenio de empresa en toda una serie de materias.
- 5) La desaparición de la autorización administrativa en los despidos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada al amparo de los arts. 51 y 47 ET.

Nos gustaría conocer su opinión respecto a la Reforma Laboral.

Yo creo que es una reforma compleja que difícilmente cumplirá sus objetivos, porque los problemas que tenemos no son laborales. La perspectiva depende de la posición que se ocupe: para los empresarios mejora su posición; para los trabajadores la empeora y para los parados recientes les da más posibilidades de empleo –aunque no creo que esto se concrete hasta que no se produzca una recuperación económica-, pero no para los parados sin prestación o de larga duración. Yo creo que los problemas son otros, el déficit presupuestario, la morosidad en el pago o la falta de crédito y no la regulación laboral./RL

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.)

Próximamente
*** actividades formativas**

Abril

17º Curso Básico
TRIBUTACIÓN FISCAL
10, 11, 12, 17, 18 y 19 de Abril
 De 17 a 19 h.
 Salón de Actos del Colegio
 65€ colegiados
D. Manuel Javier Cabrera Pardo, Delegado Especial de la AEAT en la C.V.



Mayo

IV Curso MATERIA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL
2, 3, 7, 8 y 9 de Mayo
 De 16 a 20 h.
 Salón de Actos del Colegio
 70€ colegiados
D. Miguel A. Segovia Cabañes, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.
D. José Manuel Mora Lara, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.

Jornada REGISTRO CIVIL -Trámites Generales- NACIONALIDAD

11 de Mayo
 De 9'30 a 14 h.
 Salón de Actos del Colegio
 25€ colegiados
Itre. Sra. D^a. Isabel Lloris Guanter, Secretaria Judicial Sección Registro Civil nº 1.
Itre. Sra. D^a. Delfina Ciria Mateo, Secretaria Titular del Registro Civil nº. 3 de Valencia.

30 años aportando soluciones a despachos profesionales

FISCAL
LABORAL
CONTABILIDAD DIRECTOR
ASESORIAWEB
NCS SCAN



*Descuento para nuevos clientes durante el primer año

50% de descuento para celebrar nuestro aniversario*



ESTAS CITAS
HABLAN DE
FIDELIZACIÓN

UN CONCEPTO
QUE DEBES
TENER EN
CUENTA PARA
TU NEGOCIO

“Un cliente muy satisfecho se mantiene leal más tiempo, compra más, habla favorablemente acerca de la empresa y sus productos, presta menos atención a la competencia y es menos sensible al precio.”
_Philip Kotler

“No debemos permitir que alguien se aleje de nuestra presencia sin sentirse mejor y más feliz.”
_Madre Teresa de Calcuta

“Estamos en comunicación constante y, sin embargo, somos casi por completo incapaces de comunicarnos...”
_Paul Watzlawick

El coste de atraer a nuevos clientes es 6 veces superior que el de mantener a los actuales.
Invierte en Fidelización.

www.a3software.com/fidelización

Descubre como A3 Software puede ayudarte a fidelizar a tus clientes.



ENTREGA DE LA GRAN CRUZ DE LA JUSTICIA SOCIAL AL REY

El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España entregó la Gran Cruz de la Justicia Social a Su Majestad el Rey D. Juan Carlos I de España.

El acto se celebró en una Audiencia celebrada el pasado 31 de enero en el Palacio de la Zarzuela con la participación del Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, los miembros de la Comisión Permanente y los Presidentes de los 43 Colegios Provinciales de Graduados Sociales, entre los que se encontraba el Presidente del Colegio de Valencia, Ricardo Gabaldón.

La Gran Cruz de la Justicia Social es la máxima condecoración que el Colectivo de Graduados Sociales puede otorgar a una persona o a una entidad por actos o hechos relevantes con un especial significado para el mundo de la Justicia Social. La Institución considera que el trabajo desarrollado por Su Majestad durante estos treinta seis años de reinado es sin lugar a dudas, el periodo de más prosperidad y estabilidad que ha vivido España.



Para el colectivo de los Graduados Sociales es un gran honor que Su Majestad el Rey aceptase la Gran Cruz de la Justicia Social y poder realizar la entrega de manera personal y con la presencia de la totalidad de los miembros del Consejo General en el Palacio de la Zarzuela.

Jornada

Sede Electrónica de la Seguridad Social



El pasado 17 de febrero se llevó a cabo en el Salón de Actos de Catalunya Caixa una Jornada Informativa sobre los Servicios On-line de la TGSS e INSS. El ponente fue el Director de la Administración de la Seguridad Social 46/03 de Valencia, José Saz.

La jornada, organizada por el Colegio con la colaboración de Catalunya Caixa, fue inaugurada por Carmen García Ros, Vocal de la Junta de Gobierno.

Jornada Técnica

Tramitación Electrónica de Expedientes del FOGASA



El pasado 8 de febrero se celebró una Jornada Técnica en el Salón de Actos de Catalunya Caixa para explicar los detalles de la tramitación electrónica de expedientes del FOGASA. El curso, organizado por el Colegio con la colaboración del Fogasa y Catalunya Caixa, fue inaugurado por Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Como ponentes actuaron M^a José Martín Cáceres, Jefa de Servicio de Sistemas Informáticos de Fogasa Madrid y José Poyatos Villena, Jefe de la Unidad Administrativa Periférica de Fogasa Valencia.

El Acuerdo Estatal en materia de salarios firmado por CC.OO/U.G.T. y C.E.O.E./CEPYME, junto con el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, hacen imprescindible la actualización profesional en materia de negociación colectiva y materialización de E.R.E.s por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas; sin olvidar el imprescindible conocimiento del derecho de representación colectiva íntimamente ligado a las materias citadas. No cabe duda de que la nueva normativa permitirá a los Licenciados en Derecho, Ciencias del Trabajo, Diplomados en Relaciones y otras titulaciones relacionadas con el mundo empresarial, disponer de herramientas de gestión de imprescindible atención y observancia, ampliando el campo de sus actuaciones profesionales.

CURSO SOBRE LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

Módulo 1: Representación colectiva y sindical (8 horas):

- 1.1 Representación unitaria, sindical y europea.
- 1.2. Elecciones sindicales y sistema arbitral.
- 1.3. Asambleas y reuniones de las secciones sindicales.
- 1.4. Crédito horario representativo.
- 1.5. Huelga y cierre patronal.
- 1.6. Esquirolaje interno y externo.

Módulo 2: Negociación colectiva (20 horas):

- 2.1. Naturaleza estatutaria y extraestatutaria.
- 2.2. Marco de negociación: ámbito estatal, de CC.AA., provincial y de empresa.
- 2.3. Composición de la mesa negociadora.
- 2.4. Legitimación y mayorías estatutarias.
- 2.5. Inaplicación de condiciones convencionales por crisis empresarial.
- 2.6. Prioridad de los convenios de empresa.
- 2.7. Contenido mínimo.
- 2.8. Prórrogas de la vigencia y sus efectos.
- 2.9. Pérdida de la ultravigencia.
- 2.10 Caso práctico de negociación, de resolución grupal.

Módulo 3: Expedientes de extinción, suspensión y reducción de la jornada de trabajo (16 horas):

- 3.1. Causalización.
- 3.2. Despido colectivo: consultas, intervención sindical, comunicación empresarial, impugnación judicial.
- 3.3. Ausencia de resolución administrativa.
- 3.4. Afectados de más de 55 años de edad.
- 3.5. Aportación al Tesoro Público.
- 3.6. Suspensión o reducción de la jornada: consultas, intervención sindical, comunicación empresarial, impugnación judicial y especialidades técnicas.
- 3.7. Efectos laborales y fiscales.
- 3.8. Caso práctico de formalización de E.R.E. extintivo, de resolución grupal.

PROGRAMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Impartición:	Sábados de 9:30 a 13:30 (44 horas)
Fechas:	Del 21 de abril de 2012 al 30 de junio de 2012
Matrícula:	300,00€ ; posibilidad de pago aplazado en tres cuotas de 100,00€ Importe 100% bonificable para empresas a través del crédito de formación, en las cuotas de la Seguridad Social (Fundación Tripartita)
Ponentes:	- Andrés González Fernández, Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales. - Salvador Pérez Ibáñez, Secretario judicial y profesor asociado Facultad de Derecho de la UV. - Andrés González Rayo, Socio Consultor de AG&AG Auditores y Consultores Laborales.
Material	Apuntes, gráficos, cuadros sinópticos, artículos, sentencias y casos prácticos a realizar en clase de forma grupal.
Plazas limitadas	a 12 asistentes.



Acto Académico de Graduación en la Facultad de ciencias Sociales



El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, participó en el Acto Académico de Graduación de la Promoción 2011 de la Facultad de Ciencias Sociales que tuvo lugar en la Sala Iturbi el pasado 14 de febrero.

Gabaldón se dirigió a los recién licenciados a los que pidió que “asumáis la realidad con esperanza, porque de vosotros esperamos todos que construyáis el mañana, un nuevo día en el que dejemos atrás los problemas de hoy”.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia tuvo también palabras para los nuevos graduados en Relaciones Laborales, a los que dijo que “os abro las puertas del Colegio para seguir vuestra formación continua y responder a vuestro compromiso social como Graduados Sociales”.

Convenio

El Banco Sabadell ofrece un descuento de hasta el 10% en la cuota colegial

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia en virtud del acuerdo de colaboración que mantiene con el Banco Sabadell permitirá que, a través de la Cuenta Expansión PRO, el banco puede abonar el 10% de las cuotas colegiales, con el máximo de 100 euros al año.

Esta cuenta, en la que no hay comisiones de administración ni mantenimiento, ofrece además tarjeta gratuita de crédito y de débito y la devolución del 3% del importe de los principales recibos domésticos del titular hasta un máximo de 20 euros al mes.

Reunión con el Secretario Autonómico de Dependencia



En el marco de las buenas relaciones que mantiene el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia con la Administración Pública, el pasado 22 de febrero el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, se reunió con Joaquín Martínez Gómez, Secretario Autonómico de Autonomía Personal y Dependencia.

El objetivo del encuentro fue abordar diversos asuntos de interés para la profesión relacionados con la dependencia y la organización de una jornada formativa.

Curso Básico

Nóminas y Seguridad Social



Del 14 al 27 de febrero el Salón de Actos albergó el Curso Básico de Nóminas y Seguridad Social con la ponencia de M^a Eugenia Gómez de la Flor, Licenciada en Ciencias del Trabajo, Graduado Social y Abogado.

El curso, organizado por el Colegio con la colaboración de Monitor Informática, fue inaugurado por el Presidente de los Graduados Sociales Valencianos, Ricardo Gabaldón.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Enero 2012	100,275
Del 1 al 31 de enero de 2012	-1,1%
De enero/2011 a enero/2012	2,20%

Seguros de convenio colectivo

Contrate sus seguros rápida y eficazmente.

Previsora General, su tranquilidad y la de su empresa:

- más de 30.000 empresas aseguradas
- más de 245.000 trabajadores cubiertos
- un sistema único que permite contratar totalmente on-line el seguro obligatorio y acceder al texto íntegro de cualquier convenio colectivo de España.

Infórmese también de nuestros:

- Seguros de Vida para colectivos
- Seguros de Accidentes Colectivos

más de
20 años
asegurando
personas

902 28 30 32

www.previsorageneral.com

PG previsora
general

en beneficio mutuo

Convenio

El Consejo Valenciano de Graduados Sociales firma un acuerdo con el TAL y la Universidad Europea de Madrid

El pasado 2 de marzo tuvo lugar, en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, la firma del Convenio de Cooperación Educativa entre el Consejo Valenciano de Graduados Sociales de la Comunidad Valenciana, la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (T.A.L.) y la Universidad Europea de Madrid para la realización de prácticas formativas.

La Fundación TAL es la entidad que desde el año 1997, gestiona el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunitat Valenciana, de cuyo patronato forman parte la Generalitat Valenciana y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad Autónoma: CCOO-PV, UGT-PV y CIERVAL.

Este sistema constituye un mecanismo propio de solución de conflictos laborales del que se han dotado los agentes sociales y económicos de la Comunitat Valenciana a través de la negociación colectiva y su finalidad es la solución acordada de los conflictos colectivos laborales mediante los procedimientos de mediación y arbitraje, evitando a las partes afectadas largos procesos de costosa y compleja resolución. En este sentido, el T.A.L. goza de amplia experiencia al haber intervenido en más de 5.000 mediaciones laborales colectivas desde su creación.

Una sociedad desarrollada como la Comunidad Valenciana requiere instrumentos de solución de las controversias entre las personas, que sean dinámicos y solventes, potenciando las instituciones de la Conciliación, la Mediación y el Arbitraje, para que las personas que voluntariamente decidan someterse a la solución privada de sus discrepancias, puedan disponer de verdaderos profesionales que les ayuden a encontrar una salida a sus pretensiones en el conflicto en que se encuentren inmersos.



En sintonía con esta exigencia, la Universidad Europea de Madrid y el Consejo Valenciano de Graduados Sociales de la Comunidad Valenciana imparten el CURSO DE POSTGRADO EXPERTO EN MEDIACIÓN con el objetivo de crear competentes profesionales en Mediación y Conciliación cuyas habilidades requieren de un profundo conocimiento técnico que exige una formación de calidad en su vertiente teórica y práctica complementaria.

Así, el convenio suscrito tiene por objeto la realización de prácticas formativas por parte de los alumnos del Curso de Postgrado de Experto en Mediación, como parte integrante del programa de estudios, especialmente en lo referido a los conflictos colectivos laborales, mediante su asistencia a las vistas de mediación programadas por el Tribunal de Arbitraje Laboral y están orientadas hacia la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades requeridas para el desempeño y ejercicio profesional del Graduado Social-Mediador.

VALENCIA, SEDE DEL ENCUENTRO ENTRE EL CGPJ Y EL CONSEJO GENERAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA

La ciudad de Valencia acogerá los próximos días 15, 16 y 17 de noviembre el tradicional encuentro anual entre los Consejos Generales del Poder Judicial y de Graduados Sociales.

Se trata de un acto que se organiza cada año, fruto de un acuerdo suscrito en 2001, cuyo objetivo sigue vigente: profundizar en aspectos relativos al orden de la jurisdicción social y aquellos otros derivadas de la propia evolución de las Relaciones Laborales.

Esta reunión anual se ha convertido en una cita importante para Jueces, Magistrados y Graduados Sociales. El tema elegido en esta ocasión es "Derecho del Trabajo frente a la crisis económica". Se analizarán las consecuencias de la recesión económica en las Relaciones Laborales.

Con la confianza de que los participantes convertirán nuestra ciudad en un interesante foro de análisis y debate, el Colegio Oficial de Graduados Sociales trabaja ya intensamente junto a los Consejos Generales de Graduados Sociales y del Poder Judicial para elaborar el programa de conferencias y mesas redondas.

Los Programas de **monitor informática**

Contabilidad + Sociedades

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen Agrario

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen General

Contabilidad, Impuestos e IVA

para Empresas en
Estimación Objetiva y Directa Simplificada



Rapidez en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



MOMSOFT, S.L. San Pablo, 1. Sevilla

En **monitor informática**
tenemos la mejor solución
para su negocio

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET

Realizamos la transferencia de los datos a nuestros ficheros en la mayoría de los casos

Presentaciones **PERSONALIZADAS**

Llámenos al
900 210 793

a través de **WEB-CONFERENCIA**

Aplicaciones informáticas de altas prestaciones

monitor informática

C/ San Pablo, 1. SEVILLA Tfno. 902 421 421
C/ Princesa, 43, 2º Izqda. MADRID

www.monitorinformatica.com

Curso

El trabajo del Graduado Social en Ayuntamientos y Diputaciones



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia albergó, del 3 de febrero al 2 de marzo, un curso para abordar los aspectos prácticos del trabajo de los Graduados Sociales en Ayuntamientos y Diputaciones.

Organizado por el Colegio de Graduados Sociales con la colaboración de La Ley -Grupo Wolters Kluver- El Consultor, el curso fue inaugurado por M^a José Chavarría, Vocal de la Junta de Gobierno y clausurado por el Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón y el Secretario General de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, el Graduado Social José A. Redorat.

En las charlas participaron el Secretario General del Ayuntamiento de Picanya, Víctor Almonacid, la Directora del Área de Régimen Interior del Ayuntamiento de Xàtiva, Amparo Mateu, la Jefa de Sección de RRHH del Ayuntamiento de Alzira, Milagros Ortiz, el Secretario General de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, José Antonio Redorat y el Director de RRHH del Ayuntamiento de Quart de Poblet Ignacio Rosat, quien diseñó y dirigió el mencionado curso.

Curso

Curso básico de Extranjería



Del 6 al 9 de febrero se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el Curso Básico de Extranjería impartido por Joan Lluís Aguado, Jefe de Oficina, Francisco Zapater, Jefe de Sección de Menores, M^a Isabel Pardo, Jefe de Sección de Trabajo, Enrique Batañer, Jefe de Sección de Comunitarios y Francisca Ruiz, Jefa de Sección de Residencia.

El curso, organizado por Cograsova, fue inaugurado por Carmen García Ros, Vocal de la Junta de Gobierno.

Curso

XIII Curso Intensivo de Derecho Procesal



Desde el 27 de febrero y hasta el 27 de marzo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se lleva a cabo el XIII Curso Intensivo de Derecho Procesal coordinado por la Secretaria Judicial Isabel Manglano Díe. Los ponentes son los Magistrados Miguel Ángel Beltrán Aleu y José Ramón Hernández Dolz y los Secretarios Judiciales Lorenzo Navarro Lorente y Sagrario Plaza Golvano.

La inauguración corrió a cargo de Teresa Hueso Ballester, Vocal de la Junta de Gobierno

IMPAGO DE SALARIOS. UN INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL DEL EMPRESARIO



Joaquín Castillo
Graduado Social

El **Contrato de Trabajo**, es un **acuerdo sinalagmático** de las partes que al mismo dan lugar, que ambas, en todo momento, deben cumplir a la perfección. Cualquier incumplimiento, cualquiera que fuere la parte incumplidora es, de todo punto, un incumplimiento contractual. Si el “incumplidor”, no justificar y razonare su cambio de conducta, la parte perjudicada, debe quedar autorizada, no solo, para reclamar la parte de incumplimiento contractual de la contraparte, cuanto también, si fuere necesario, solicitar, de las autoridades administrativas y/o judiciales, que en su caso fueren competentes, la extinción de aquel vínculo contractual; exigiendo, en su caso, las indemnizaciones que a tal efecto llevaren aparejadas, los incumplimientos contractuales. Todo incumplimiento contractual, grave y culpable de una de las partes, cualquiera que ella sea, debe llevar, por una parte la extinción del vínculo contractual, por otra la indemnización del causante en favor del perjudicado, en aquellas cuantías que las partes hubieren podido fijar en el documento regulador del vínculo contractual, en su defecto, someterse a lo que la Ley general o particular pueda tener establecido a tal efecto.

En el Derecho del Trabajo español, tan vinculación contractual esta regulada por numerosas normas de derecho positivo, entre otras, la que regula el Estatuto de los Trabajadores a que se refiere el artículo 35-2 del vigente texto de la Constitución. Dicho Estatuto de los Trabajadores fue establecido por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, norma que a fecha de hoy es vigente por mor de la redacción dada, en el texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Entendemos que la cuestión que aquí nos ocupa, como en tantas otras ocasiones, **la prudencia**, es la que **nos dará el éxito de nuestras pretensiones**. Creemos que ello es así, no solo porque es lo más aconsejable, cuanto que por mucho

que nos ahoguen las circunstancias que de forma irregular nos impone la “contraparte incumplidora” al hacer dejación de sus obligaciones contractuales, hará que nuestras acciones, no solo que no sean equívocas, cuanto que además de ser justas, también sean certeras, a fin de que, al plantear una cuestión judicial contra el “incumplidor”, el juzgado, cualquiera que éste sea, en todo momento, no tenga mas salida, que darnos la razón.

Tal y como se puede deducir de las normas de derecho positivo que como textos fundamentales, más adelante insertamos, en ningún caso dan “licencia” al empleador para que “a su antojo” satisfaga los salarios de sus empleados, cualquiera que sea la calidad, y/o temporalidad de los mismos, pues no olvidemos que aquellas retribuciones salariales se deben a un acuerdo de parte y que pueden ser: por día, por semana o por mes.

Si hacemos una correcta lectura del artículo 29 del E. de los T., observaremos con toda precisión las obligaciones del empresario respecto de la cuestión que aquí nos ocupa, más aún si aquella lectura e interpretación la hacemos conforme a lo establecido por el artículo 3.1 del Código Civil: *“Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas”*.

Ahora bien, si el artículo 29, lo ponemos en relación con el artículo 50-1-b), podríamos aceptar cierta contradicción entre ellos, lo que a nuestro leal saber y entender no es tal. Otra cosa bien distinta en la cuestión suscitada es la lectura que a su libre albedrío, leal saber y entender, han dado y mantienen, ante dicha cuestión, los distintos tribunales de justicia. Por

una parte el T.S., creando Jurisprudencia, por otra, al socaire de ello, los Tribunales Superiores de Justicia, tejiendo una doctrina jurisprudencial, que en muchos casos crea no pocos problemas a los perjudicados.

Como antes hemos señalado, entendemos que ante tal incumplimiento contractual del empleador, lo más prudente es acudir, no sólo a las normas generales del marco normativo del Derecho del Trabajo, cuanto también a las de carácter sectorial más específico y las de carácter civil general, sin olvidar, es obvio, los pronunciamientos de los tribunales de justicia. Ello nos dará las necesarias "muletas" para caminar en tan espinoso asunto.

El lector puede observar la laxitud del texto del artículo 50-1-b) del E. de los T., es tal que los tribunales, con sus pronunciamientos, han venido a dar "una nueva redacción" que en ningún caso aparece en la letra del texto normativo; así para fijar criterios ciertos hay que acudir a los pronunciamientos de los diversos tribunales de justicia, donde nos encontramos decires decisorios como el de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Navarra, de fecha 06/02/2006, quien señala que: *"...para que prospere la causa resolutoria a instancia del trabajador basada en "la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado" es necesaria la concurrencia del requisito de "gravedad" en el incumplimiento empresarial, y que a los efectos de determinar tal "gravedad" debe valorarse exclusivamente si el retraso o impago es o no grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario..., partiendo de un criterio objetivo (independiente de la culpabilidad de la empresa), temporal (continuado y persistente en el tiempo) y cuantitativo (montante de lo adeudado). En consecuencia, concurre tal gravedad cuando el impago de los*

salarios no sea un mero retraso esporádico, sino un comportamiento continuado y persistente, por lo que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos.

También, por ello, cuando exista una situación de impago de salarios como comportamiento empresarial continuado y persistente concurre el requisito de la gravedad de la conducta empresarial que justifica la extinción contractual a instancia del trabajador... art. 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia a estos fines de que tal retraso no esporádico sea debido al arbitrio injustificado del empresario o derive de una imposibilidad total o parcial debida a circunstancias económicas imputables o no a aquél.

Redundando en tal criterio, nos encontramos, entre otras sentencias, la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 20/03/1998, quien señala que: *"...Según el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, será justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, habiendo declarado reiteradamente la jurisprudencia... que ese incumplimiento contractual del empresario ha de ser grave y con verdadera trascendencia, y aun cuando dicho requisito es extraordinariamente casuístico, también la doctrina jurisprudencial ha venido sentando pautas para su apreciación.*

Así, ... se... contempla -que- un supuesto de falta de pago de tres mensualidades y una paga extra, ... no alcanza la duración y gravedad suficientes para justificar la resolución -del contrato de trabajo- por voluntad del trabajador..." /RL

RENUEVE SUS EQUIPOS Y GANE DINERO

**PLAN
RENOVE**
EQUIPOS KYOCERA

RECOGIDA
GRATUITA

**RECOGEMOS SUS
VIEJOS EQUIPOS
Y LE PAGAMOS
HASTA 400€**



Su negocio necesita estar en constante evolución. Por eso ahora, gracias al Plan Renove de KYOCERA, si compran una nueva impresora KYOCERA FS-2020DN, FS-3900DN o FS-4020DN, les pagamos hasta 400 euros por el equipo sustituido... SEA DE LA MARCA QUE SEA.

Además nos encargamos de recogerlo totalmente gratis.

*Oferta limitada a fin de existencias

copimed 

Para más información:
Copiadoras del Mediterráneo, SCV
Ronda Auguste y Louis Lumiere, 23. Nave 17.
Parque Tecnológico. Centro Emp. Lumiere.
46980 PATERNA
Tel. 902 153 811 - comercial@copimed.net

 **KYOCERA**
Mayorista Autorizado

LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y SUS EFECTOS EN LA EMPRESA PRINCIPAL DERIVADOS DE ACTOS PRODUCIDOS EN SU CONTRATISTA



Andrés González Fernández

Socio Director AG &AG Auditores y
Consultores Laborales S.L.P. Director de la
Escuela Superior de Estudios Laborales (ESEL).

La sentencia que traigo a colación es a mi criterio la expresión más contundente de la garantía constitucional en materia de indemnidad por el ejercicio de acciones frente a la empresa contratista para la cual presta sus servicios la trabajadora, por la extensión de tales garantías frente a la empresa principal suscriptora de un contrato de arrendamiento de servicios. Esta sentencia no es otra que la dictada por el Tribunal Constitucional el día 19 de octubre de 2010 con número 76/2010 y referida al Recurso de Amparo núm. 3568/2006, a instancias de la trabajadora quien prestaba sus servicios para la contratista, que en base a un contrato de arrendamiento de servicios prestaba servicios en el centro de trabajo de la empresa principal, dedicada a la fabricación de equipos de iluminación para la industria de automoción.

Los antecedentes revelan una cierta actividad reivindicativa de los trabajadores de la contratista, con la intención de igualar las condiciones de trabajo en ésta con las de la empresa principal, de forma que se produjeron varios episodios de huelga, denuncias a la Inspección de Trabajo en cuanto a una pretendida cesión ilegal de trabajadores, y negativa a realizar más horas de las acordadas como medida de presión.

Todo ello condujo a la rescisión del contrato de servicios que mantenían la empresa principal y la contratista a instancias de la primera por pérdida de la competitividad de la última, lo que justificó el despido objetivo de la actora y del resto del personal al servicio de la contratista que venía trabajando en el centro de trabajo de la principal.

Contra el citado despido accionó la trabajadora solicitando la nulidad del despido por vulneración del derecho de huelga y de la garantía de indemnidad o subsidiariamente su improcedencia, así como a la declaración de cesión ilegal de mano de obra con condena a ambas empresas.

Sin embargo, tanto el Juzgado de lo Social, como el Tribunal Superior de Justicia, desestimaron íntegramente la demanda, convalidando el despido objetivo practicado, de forma que el Juzgado de lo Social vino a considerar la inexistencia de una cesión ilegal de mano de obra, así como la existencia de causa lícita para la extinción contractual como fue la rescisión del contrato mercantil, lo que desplaza los indicios de las vulneraciones apuntadas. Por su parte, el T.S.J. añadió que la extinción del contrato mercantil estaba plenamente justificada al no asumir la empresa principal la modificación de tarifas que la contratista pretendía, así como que entre ambas empresas no se da una connivencia dirigida a la vulneración de derechos de los trabajadores de la contratista.

Seguidamente, la actora formuló demandada de amparo en base a la pretendida vulneración en el procedimiento de los artículos 14, 24.1 y 28.1 C.E.

En primer lugar, la sentencia dictada en amparo considera en cuanto a la negación de la prueba testifical y electrónica solicitada –que se había dado– que la limitación de testigos, así como el rechazo de la grabación solicitada, no conlleva la indefensión de la actora por vulneración de la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 C.E.).

A su vez, en segundo lugar, considera que los despidos están íntimamente ligados con el ejercicio de huelga y otras acciones administrativas y judiciales, lo que vulnera la garantía de indemnidad e infringe los artículos 14, 24.1 y 28.1 C.E., ya que las resoluciones judiciales anteriores señalan que la actora había aportado un indicio razonable de tal posible vulneración, por lo que en materia de prueba indiciaria es suficiente para considerar que en virtud de las conclusiones obtenidas por los órganos judiciales en la valoración de la prueba, la extinción contractual se produjo como consecuencia de tales acciones, lo que constituye el elemento vulnerador que se declara.

Dicho esto, quedando establecido que el despido estuvo motivado por el ejercicio legítimo de los derechos a la tutela judicial efectiva y de huelga, el despido se declara nulo radical, lo que conlleva a la reparación adecuada que no es otra que la readmisión inmediata. Y tal condena, teniendo en cuenta la inexistencia de contrato mercantil por la decisión de la empresa principal, conlleva que sea el Juzgado de lo Social en incidente de ejecución quien determine si tal readmisión es posible, y de no serlo, fije la indemnización compensatoria, así como los salarios de tramitación, y la responsabilidad de las empresas en cuanto a la reparación de la lesión de derechos fundamentales, de forma que en su caso, tal reparación pueda ser sustituida por su equivalente pecuniario o por otro tipo de prestación.

En definitiva, como puede apreciarse, además de otras consideraciones que la extensa sentencia analiza, la condena se hace extensiva no sólo a la empresa contratista con la que la actora mantenía su contrato de trabajo, sino que también alcanza a la empresa principal en cuanto a las indemnizaciones derivadas de la vulneración de derechos, al considerar a ésta participe en las decisiones que llevaron a la contratista al despido de la actora. En pocas palabras, la empresa principal puede ser también responsable de las indemnizaciones que por vulneración de derechos fundamentales se produzcan en las relaciones laborales entre la contratista y su personal, lo que conduce necesariamente a la empresa principal a la necesidad de controlar y cuidar el estado de las relaciones laborales de dichas empresas en evitación de sorpresas indeseables./RL



Desmárcate: comienza tus estudios en primavera

*Un futuro mejor es compatible
con tu horario profesional*

Grado en Dirección y Creación de Empresas Grado en Derecho

Presencial y 100% online

Si estás interesado en el área del derecho o en el área empresarial, la **Universidad europea de Madrid** a través de su **Centro Adscrito de Valencia**, te ofrece la posibilidad de estudiar el **Grado en Derecho** o el **Grado en Dirección y Creación de Empresas** y compatibilizarlo con la actividad profesional.

DESCUENTOS POR CONVENIO CON EL COLEGIO

Por tu experiencia como profesional o si has cursado otros estudios, podemos reconocerte algunas asignaturas. Solicita un estudio sin ningún tipo de compromiso.

Atención personalizada de tu situación profesional y convalidaciones a través de daniel.montanes@uem.es

Curso de Experto en Mediación

Programa dirigido a graduados sociales, abogados expertos en laboral, civil y mercantil, economistas y profesionales y directivos.

› **Prácticas en juzgado y administración.**

› Incorpora herramientas de gestión de conflictos, especialmente en técnicas y habilidades de la comunicación, negociación y mediación para la práctica profesional habitual.

› Trabaja con los elementos específicos que se plantean en los distintos tipos de mediación - Laboral, Familiar, Civil y Mercantil.

› Mesas redondas con los principales expertos internacionales en mediación procedentes de EEUU, Argentina y España.

› **Descuentos por convenios con empresas y colegios.**

Atención personalizada de tu situación profesional y convalidaciones a través de susana.sanfrutos@uem.es



**Universidad
Europea de Madrid**
Centro Adscrito de Valencia
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Infórmate
902 930 937
valencia.uem.es

ESTEMA

Escuela de Negocios
Universidad Europea de Madrid
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Marzo de 2012

Por Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Volvemos a comentar el contenido de sentencias de interés sobre la materia tributaria. Hoy recogemos tres asuntos debatidos en el Tribunal Supremo y el la Audiencia Nacional, que tratan respectivamente de la no automaticidad de la suspensión de las sanciones tributarias, de los requisitos de la responsabilidad solidaria al pago de la deuda tributaria, y de la sanción por no atender requerimientos de información.

1.- La **sentencia del Tribunal Supremo** de quince de Diciembre de dos mil once declara en su FJ segundo que sentencias anteriores como las de 6 de marzo de 2000, casación 3986/95 , de 18 de septiembre de 2001, casación 5660/00 y de 29 de Enero de 2003, casación 1055/98, declararon que la suspensión sin garantías de la vía administrativa se tenía que mantener hasta el pronunciamiento del órgano judicial en la vía contencioso administrativa, con lo que venía a mantenerse el mismo criterio que el legislador adoptaba en vía administrativa, después de la promulgación de la Ley General Tributaria 58/2003, la Sala rectificó su doctrina en la sentencia del Pleno de 7 de Marzo de 2005, casación 715/1999 , con remisión a una anterior de la Sección Segunda de 5 de Octubre de 2004, casación 4793/1999, ante lo que establece el art. 233.8 de la referida Ley General Tributaria. Una vez la sanción sea firme en vía administrativa, los órganos de recaudación no iniciarán las actuaciones del procedimiento de apremio mientras no concluya el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo. Si durante este plazo el interesado comunica a dichos órganos la interposición del recurso con petición de suspensión, ésta se mantendrá hasta que el órgano judicial adopte la decisión que corresponda en relación con la suspensión solicitada.

Según la nueva doctrina, la suspensión en vía administrativa se ha de mantener hasta la decisión que se tome en la medida cautelar, sin que en la vía jurisdiccional el órgano correspondiente se vea influenciado por la previa suspensión de carácter legal prevista en la vía administrativa, sino que habrá que valorar cada supuesto concreto, teniendo en cuenta el perjuicio que para el interés general supone que cualquier persona obtenga la suspensión de la sanción por el hecho de haber interpuesto recurso contencioso.

2.- La **sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de noviembre** de 2011 señala que la responsabilidad solidaria en sede de recaudación ejecutiva requiere de la existencia de una deuda tributaria pendiente de pago y de la realización o colaboración en una conducta dolosa o negligente consistente en la ocultación de bienes o derechos del deudor realizada con el diseño de sustraer esos bienes o derechos al procedimiento ejecutivo de cobro, impidiendo su posterior embargo. Indica al respecto que el artículo 131.5.a) de la LGT, al referirse a la ocultación maliciosa, se refiere a la ocultación gratuita u onerosa de los bienes y derechos del deudor de manera que con esa actividad se sustraigan los bienes del destino al que se hallaban afectos, esto es, a responder de las deudas tributarias. Así como que ni las razones de orden familiar que ofrece la entidad recurrente ni la escasa actividad de dicha sociedad desvirtúan la finalidad de la operación descrita y las consecuencias a que ha llegado la Administración Tributaria, antes al contrario, cabe entender que corroboran la misma.

3.- La **sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de noviembre** de 2011 concluye que la imposición de sanción realizada administrativamente tras la existencia de tres requerimientos consecutivos, una vez acreditados éstos resulta procedente, al no constar, por otra parte, que la entidad haya impugnado la procedencia de la citada sanción, ni en la vía económico-administrativa, ni en la vía judicial. Señala al respecto que el deber de información con trascendencia tributaria sobre terceros ha de reunir los siguientes requisitos: 1º) Que exista relevancia fiscal de la información solicitada. 2º) Que la información se haya solicitado previamente al sujeto pasivo y solo si resulta imposible obtener los datos del mismo sea obligado recurrir al tercero con el mismo fin. 3º) Que los datos solicitados deban estar en posesión del tercero. Y 4º) Que los datos citados no estén ya en posesión de cualquier Administración o que el mismo requerido no haya suministrado ya los datos a la Inspección por otra vía procedimental. Aunque la sentencia se refiere específicamente a "la Inspección", porque fue ella la instante, entendemos que debe entenderse a cualquier otro órgano administrativo que actúe con la misma finalidad. /RL

Bolsa de Trabajo

Febrero 2012



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
8/12	20/febrero	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	21
7/12	9/febrero	TÉCNICO RRHH	AUTOMOCIÓN	5
6/12	6/febrero	ADJUNTO DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA	19

SERVICIOS INFORMÁTICOS

1. ILABORA

a. Web sencilla y económica para que el colegiado pueda disponer de web, dominio y correos propios. **DISEÑO GRATUITO.** Ejemplo: <http://www.web49.es/>.

b. Intranet para almacenar la información de documentación a disposición del cliente de forma privada. Nóminas TC2, circulares, etc.



2. PACK INFORMÁTICO

a. Adquisición de ordenadores Portátiles y Sobremesa para profesionales mediante un sistema de financiación ágil y sencilla acordado con el Banco de Sabadell.

3. ASESORAMIENTO EN TELECOMUNICACIONES

a. Estudio personalizado para optimizar el coste de sus comunicaciones.



4. AUDITORÍAS DE SEGURIDAD INFORMÁTICA

a. Asegure su información y la de sus clientes de forma definitiva.

5. MANTENIMIENTOS INFORMÁTICOS

a. Adaptables a sus necesidades. Económico y eficaz.

6. IMPRESORAS COSTE POR COPIA

a. Máximo ahorro en gasto de impresión y mantenimiento.

**¡IMPRIME Y
AHORRA!**

Epson
ProPartner



Aculaser M2000DN
Láser monocromo a 28ppm dúplex



Aculaser M4000N
Láser monocromo a 43ppm



Aculaser MX20DN
Láser multifunción monocromo a 28ppm



Aculaser C3800N
Láser color a 25/20 ppm



B-510DN
Business Inkjet con dúplex

¿Todavía picando facturas?



Para ayudarle a rentabilizar su tiempo

Llega Sage e-ScanDoc:

la nueva solución de digitalización, gestión y contabilización automática de facturas.

NUEVO

¿Sabía que picar facturas le cuesta entre 7€ y 20€ por documento? Son miles de euros al año. Ahora puede ahorrárselos con **Sage e-ScanDoc**, una nueva solución que ya es la mejor inversión para quienes desean ganar tiempo y dinero mediante la automatización de todo el proceso de gestión documental:



Porque usted tiene cosas más importantes que hacer:

902 01 34 49 / despachosprofesionales@sage.es

LLÉVATE GOL^T CON EL MEJOR FÚTBOL AL TRAER TU NÓMINA Y TRES RECIBOS*



Con Banesto puedes tener el mejor fútbol en casa:
Toda la CHAMPIONS, la LIGA, la COPA y la PREMIER LEAGUE

Banesto
ESPÍRITU GANADOR

* El cliente recibirá el decodificador sin gastos de envío y disfrutará de la suscripción a Gol T por un plazo de 11 meses desde su activación. La suscripción a Gol T se considera retribución en especie a efectos fiscales. El ingreso a cuenta será aportado por el Banco. Promoción vigente del 3 de octubre de 2011 al 31 de enero de 2012. No acumulable a otras promociones vigentes. - Requisitos: Domiciliar una nómina, pensión, de al menos 800 € netos al mes. - Incrementar la domiciliación de 3 recibos principales (agua, gas, electricidad, telefonía o comunidad de propietarios) encargándose el Banco del cambio de domiciliación de los mismos siempre que lo permita la emisora. - Tener contratadas o solicitar la tarjeta débito y las tarjetas de crédito Match Point o tarjeta 123, y Díez en Una, sujetas a la previa autorización del Departamento de riesgos del Banco. La domiciliación de la nómina y los recibos se debe realizar en una Cuenta Nómina Banesto o Cuenta Tarifa Plana siendo el cliente primer titular. - La nómina, la cuenta, y las tarjetas antes indicadas en caso de su concesión por parte del Banco deberán mantenerse domiciliadas y contratadas, respectivamente durante al menos 18 meses. Este compromiso de permanencia de 18 meses se extenderá también al número de recibos que tuviera ya el Cliente domiciliados con anterioridad a la firma del contrato de permanencia de la campaña, de manera que los tres nuevos recibos supongan un incremento de los que ya tuviera domiciliados el Cliente. - Infórmese de las condiciones completas en cualquier oficina Banesto.

www.banesto.es | 902 30 71 30

PATROCINADOR OFICIAL DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL
PATROCINADOR DE RAFA NADAL