

RL/99

Febrero 2015 Época V

relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



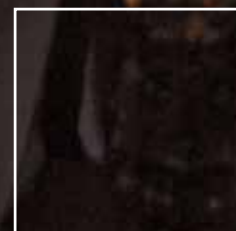
M^a Luisa Segoviano Astaburuaga

Magistrada del Tribunal Supremo

“La situación actual es muy complicada”

Información colegial / Noticias sociolaborales

Aula técnica / Jurisprudencia



A close-up photograph of a chef's face on the left side of the page. He is looking intently into a stainless steel oven. The oven door is open, and a wooden skewer is visible inside. The background is slightly blurred, showing a kitchen environment.

Sage One Despachos

La solución más sencilla
y fácil para gestionar
online a tus clientes

Más posibilidades y libertad
para gestionar el negocio de tus clientes



Acceso a los datos
del cliente desde
cualquier lugar



Sin instalación
y backups gratuitos



Integración con
Sage Despachos y
Contaplus Asesorías



Buscador de
Asesores y Despachos
para Autónomos
y Pymes

Más tiempo para tus clientes. Más tiempo para ti.

Con la garantía de un líder
mundial: **SAGE**
Es sencillo. Es Sage One Despachos.

Si quieres probar Sage One Despachos sólo tienes que visitar www.sageone.es/despachos
O si deseas una presentación, llámanos Tel: 900 87 88 27 o escribenos al correo
saporte.sageone.es@sage.com

04_reportaje/entrevista

M^a Luisa Segoviano Astaburuaga. Magistrada del Tribunal Supremo.

06_información colegial

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

11_aula técnica

La doctrina de la audiencia nacional y de los tribunales superiores de justicia en materia de reestructuración empresarial. La prestación por cese de actividad del trabajador autónomo: modificaciones introducidas por la ley 35/2014.

14_noticias sociolaborales

15_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

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

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 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



Excmo. Colegio Oficial
de
Graduados Sociales
de
Valencia



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada del Tribunal Supremo

“Los graduados sociales desarrollan una magnífica tarea”

¿Cómo resumiría la situación actual en cuanto a conflictos laborales?

La situación actual es verdaderamente muy complicada y en algunos lugares me atrevería a decir que casi caótica. Hay dos factores que han incidido de forma relevante en esa difícil situación. En primer lugar la crisis económica que ha provocado la desaparición, en unos casos y, en otros, el redimensionamiento de las empresas, lo que ha acarreado un gran número de despidos. Las empresas, ante la imparable competencia, acuden a diversas fórmulas para reducir su tamaño, como la externalización de determinadas actividades, la subcontratación... lo que desencadena nuevos despidos. El segundo factor es la reforma laboral que, dada su complejidad y las nuevas competencias atribuidas a la Jurisdicción Social, así como las nuevas perspectivas que ofrece a las empresas, fundamentalmente, en la posibilidad de adopción de medidas de flexibilidad interna, origina una gran conflictividad laboral.

¿Cuáles son los más frecuentes?

El “conflicto estrella” es, sin duda el despido colectivo. No podemos olvidar la alarma social que desata el despido masivo de trabajadores y la complejidad que revisten los procesos en los que se enjuicia el mismo. Hay otras cuestiones que también se plantean con cierta frecuencia, como son las relativas a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, especialmente el salario y la jornada, la inaplicación de los convenios colectivos, conflictos de concurrencia de convenios, suspensión de contratos... Están comenzando a aparecer asuntos relativos a huelgas, materia que en los últimos años no era muy frecuente y que quizás obedece a la reacción de los trabajadores ante los despidos colectivos a los que antes me he referido.

¿Cómo influye la situación económica en esta situación?

Como ya apunté con anterioridad tiene una importancia capital. En época de bonanza son muchos menos los conflic-

tos laborales y no revisten la complejidad que presentan en época de crisis. No solo se desencadenan reclamaciones estrictamente laborales, frente al despido, a la reducción de salarios, al aumento de jornada.. sino también reclamaciones en materia de Seguridad Social. Hay reclamaciones en solicitud de desempleo, o de su cuantía o de la duración de la prestación, también peticiones de invalidez, de prestaciones no contributivas..

¿Qué cambios ha notado al respecto en los últimos años?

No solo ha habido un incremento cuantitativo sino también cualitativo en los asuntos. Hay más reclamaciones y son mucho más complejas e, incluso, imaginativas, lo que exige un esfuerzo suplementario para tratar de resolver adecuadamente las cuestiones planteadas.

¿Han provocado alguna modificación los últimos cambios legislativos?

Los últimos cambios han modificado profundamente el mapa competencial, ampliando la competencia de la Jurisdicción Social, en especial, para el conocimiento de la impugnación de los despidos colectivos.

¿Ha habido alguna variación en la protección de los trabajadores?

La protección de los derechos fundamentales se mantiene incólume, como no podía ser de otra manera, sin embargo hay determinados aspectos de la relación laboral que se

han visto directamente afectados, como la posibilidad de modificar, si concurren las causas legalmente establecidas, las condiciones del contrato de trabajo, no solo las que el trabajador disfrutaba por mor de dicho contrato, sino también las fijadas en Convenio Colectivo, que pueden afectar a aspectos esenciales de la relación laboral como salarios, jornada, horario

¿Cómo valora la actividad profesional de los Graduados Sociales?

Desarrollan una magnífica tarea, están muy próximos a los justiciables, habitualmente conocen los problemas desde su inicio y todo ello contribuye a que tengan una eficaz actuación ante los Tribunales. Por otro lado su gran preparación, especialmente en materia tan ardua como la Seguridad Social, los convierte en pieza clave en el día a día de los Tribunales y Juzgados.

¿Qué opina del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia?

Es un magnífico Colegio del que me gustaría destacar dos aspectos primordiales, en primer lugar el dinamismo y curiosidad que muestra ante todo cambio legislativo o jurisprudencial y, en segundo lugar, la inquietud formativa que presenta, que le lleva a mantener una formación continua de los colegiados y una constante organización de cursos, jornadas, conferencias... que son seguidos con gran entusiasmo por los colegiados./RL



Febrero

Seminario LA EMPRESA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO, ASPECTOS CRÍTICOS

9 y 11 de Febrero

De 16'30 a 18'30 h.

Salón de Actos del Colegio

45€ colegiados

D. Juan José Camino Frías, *Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.*

D. Antonio Moreno Martínez, *Jefe adjunto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.*



Jornada NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL 2015

13 de Febrero

De 9'30 a 12'30 h.

Salón de Actos de Cajamar (Sede: Paseo de la Alameda, 34)

20€ colegiados

D. Damián Beneyto Calabuig, *Inspector de Trabajo y Seguridad Social.*



JORNADA CIERRE CONTABLE Y FISCAL 2014. REFORMA IMPUESTO SOCIEDADES 2015

16 y 17 de Febrero

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

45€ colegiados

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



JORNADA en Gandía CASOS PRÁCTICOS e INCIDENCIAS DEL SISTEMA DE LIQUIDACIÓN CRET@

18 de Febrero

De 16'30 a 18'30 h

Casa de la Cultura Marqués González de Quirós (Paseo de Germanías, 13 de Gandía)

Gratuito para colegiados y colaboradores de Activa Mutua y Glorieta

D. Amadeo Signes, *Director de la Administración de la TGSS de Gandía.*

D. José Luis Coloma, *Gerente de Sislei Informática.*

TALLER PRÁCTICO GESTIÓN EMOCIONAL Y CONTROL DE ESTRÉS EN LOS DESPACHOS PROFESIONALES

20 de Febrero

De 9 a 13 h.

Salón de Actos del Colegio

10€ colegiados

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

COLABORA: Arse's Consultec S.L

Seminario LA REFORMA DE LA JUBILACIÓN

23 y 24 de Febrero

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Servef

50€ colegiados

D. Julio Alonso Cabrero, *Graduado Social y D.P. del INSS – CAISS "Russafa".*



JORNADA-TALLER NOCIONES BÁSICAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS

25 de Febrero

De 16'30 a 18'30 h

Salón de Actos del Colegio

Gratuito para colegiados

D. Manuel López Escobar, *Gerente de Tridentia y Proteclia.*

Marzo

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 1: EL COACHING EN EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

6 de Marzo

De 9 a 14 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

D. Julián Pelacho, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 2: INTELIGENCIA EMOCIONAL

26 de Marzo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

D. Julián Pelacho, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

Abril

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 3: OPTIMISMO

9 de Abril

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

D. Julián Pelacho, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA: CONMAC ACCIÓN POSITIVA

Próximamente actividades formativas



Abril

NOVEDADES TÉCNICAS PARA LOS AUTÓNOMOS (Nuevas fechas)

17, 23 y 24 de Abril

Viernes 17 (9'30h) / Jueves 23 (16'30h) / Viernes 24 (9'30h)

Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia (Profesor López Piñero, 14).

40€ (Incluye materiales y diploma. Se entregará un libro sobre la Nueva Ley de Mutuas y Trabajo de los Autónomos).

17 abril

Inauguración.

EL TRABAJO DE LOS AUTÓNOMOS

Trabajo autónomo, regulación jurídica y diferenciación del trabajo laboral.

D. Carlos Alfonso, *Catedrático de Derecho del Trabajo.*

Trabajo de familiares, administradores y colaboradores.

D^a. Gemma Fabregat, *Profesora Titular de Derecho del Trabajo.*

Trabajo autónomo económicamente dependiente.

D. Alberto Ara, *Graduado Social y Abogado, miembro de ATA.*

Coloquio final

23 abril

FISCALIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DEL TRABAJO FAMILIAR Y DE LOS ADMINISTRADORES Y SOCIOS

Repaso a las diferentes modalidades para determinar el rendimiento.

D^a Carolina Verdés, *Gabinete de estudios de APAFCV y FETTA.*

Repaso al criterio del IVA de caja y gastos deducibles en ED y EDS.

D. Alejandro Álvaro, *Administrador AEAT-Sagunto.*

Aspectos puntuales sobre el IVA en Régimen General y requisitos formales de las facturas.

D. Javier Martín, *Profesor titular de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad Complutense de Madrid. Asesor Fiscal.*

Problemática de los socios y administradores de las sociedades mercantiles en el marco de la reforma fiscal.

D. José Rivaya, *Inspector Dependencia Regional de Inspección.*

Coloquio final

24 abril

SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO AUTÓNOMO, DE FAMILIARES Y DE ADMINISTRADORES

Encuadramiento y otras cuestiones en materia de Seguridad Social

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

D^a. M^a Luisa Salas Martí, *Subdirectora Provincial de Gestión Descentralizada de la Tesorería General de la Seguridad Social de Valencia.*

Prestaciones cese actividad

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

Coloquio final

Concurso del autónomo.

D. Santiago Senent, *Magistrado.*

La financiación de las PYMES y microempresas.

D. Juan Ignacio Ruiz, *Catedrático de Derecho Mercantil de la Universitat de València.*

Derivación de responsabilidad hacia los administradores.

D^a Carmen Estevan, *Profesora Titular de Derecho Mercantil de la Universitat de Valencia.*

Sesión de Clausura. Entrega de diplomas y Vino de honor.

ORGANIZAN: Cograsova / Cátedra / ATA / ICAV / Univ. de Valencia - Facultad de Derecho / Asociación Profesional Asesores Fiscales de la Comunidad Valenciana.

COLABORAN: Grupo Glorieta / Activa Mutua / Banco Santander / Tirant lo Blanch

Mayo

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 4: RESILIENCIA

7 de Mayo

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

D. Julián Pelacho, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

Junio

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 5: COMUNICACIÓN PARA RELACIONARNOS CON ÉXITO

4 de Junio

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

D. Julián Pelacho, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

PROGRAMA DE HABILIDADES PARA GRADUADOS SOCIALES

TALLER 6: LIDERAZGO POSITIVO

25 de Junio

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

30€ colegiados

D. Julián Pelacho, *Director de Conmac Consultores.*

COLABORA:

CONMAC ACCIÓN POSITIVA

CONSULTAS ASESORÍA LABORAL VIRTUAL PORTAL COGRASOVA

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

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

PREGUNTA 1

DISTRIBUCION IRREGULAR JORNADA

La cuestión es la siguiente SOBRE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA:

Aunque éste es un asunto complejo por su falta de regulación en algunos aspectos concretos (contratos temporales, fijos discontinuos, a tiempo parcial, reducción de jornada por guarda legal, etc.), no lo es en algo tan básico como : la distribución de las 262,5 horas (15% de la jornada anual pactada en Convenio colectivo de Tejas y Ladrillos) no tiene más límites que las 10 horas diarias y las 60 semanales (además, por supuesto, del respeto al mínimo de 30 días de vacaciones anuales y 14 días festivos al año).

Por tanto, sin excederse de ese límite, el empresario podrá distribuir las horas libremente a lo largo de "todos los meses del año" cumpliendo con el preaviso mínimo de 5 días establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por ejemplo, en septiembre se han utilizado 32 horas de esa "bolsa", el cómputo es sobre ese exceso de la jornada ordinaria, no del total de las horas trabajadas en el mes.

Por lo tanto, considerando estos aspectos la duda es la siguiente.

En el supuesto de aplicar la jornada irregular se consideraría dicha jornada, solamente de la que excede, es decir, en el supuesto de 8h/día de jornada habitual, se aplica la distribución irregular, y se pasa a 10/día, como sería computable:

a.- Jornada irregular, 10h/día, 2h aplicadas en exceso que irían computando hasta llegar al máximo.

b.- Jornada irregular, 10h/día, independientemente de dicho exceso, computarían todas como jornada irregular a efectos del computo establecido en convenio.

RESPUESTA 1

En principio la regulación que parte de la legal parece considerar que el empresario puede distribuir irregularmente un número de horas; por lo tanto si la jornada es regular de 8 horas (por ejemplo), esas primeras 8 horas son de distribución regular, las que serán de distribución irregular serán las otras, las que supongan un exceso por encima de las 8 horas o, en su caso, una disminución sobre esas 8 horas.

Es decir si unas semanas se trabajan 10 horas y otras 6 diarias, en realidad son 2 horas de distribución irregular por día, las de 8 a 10 y las 8 a 6.

Esa parece ser la interpretación más lógica porque las 8 (o 9 o las que sean habituales en el resto de días y semanas es la jornada regular y por tanto esas restantes no son objeto de distribución irregular).

PREGUNTA 2

TRABAJADOR EN RÉGIMEN GENERAL Y A LA VEZ ASIMILADO A RÉGIMEN GENERAL SIN DESEMPLEO Y FOGASA

Un trabajador está contratado en Régimen General en una empresa en la que presta sus servicios a tiempo completo.

Posteriormente constituye una sociedad con otros socios, que no tiene nada que ver con la que trabaja, y es nombrado administrador, y su participación en el capital es de un 1,59%. El encuadramiento en esta nueva sociedad sería Régimen General sin desempleo y Fogasa.

La cuestión es si el alta en Régimen General asimilado puede ser a tiempo parcial. O podría entenderse como pluriempleo y sería a tiempo completo.

La otra cuestión, en caso de pluriempleo, como cotizaríamos de incurrir en base máxima. Me explico, si por su primer trabajo estuviera en base máxima y como asimilado tuviera 150,00 euros de salario, ¿Está ante un alta asimilada a tiempo completo, pero con muy poquita cotización? ¿Que sería igual que si fuera a tiempo parcial?

RESPUESTA 2

No es posible la contratación a tiempo parcial en el supuesto planteado ya que la asimilación a trabajadores por cuenta ajena del régimen general consiste en una ficción legal al solo efecto de su inclusión en el citado régimen (con exclusión de la cotización por desempleo y FOGASA), por lo que no le son de aplicación las normas generales del Estatuto de los trabajadores, dada la naturaleza mercantil de la relación y, por tanto fuera del ámbito de aplicación del contrato a tiempo parcial (Ver STS de 20.11.203 y de 1.07.2002).

Dada entonces la situación de pluriempleo de cara a la cotización a la seguridad social, habrá que solicitar la distribución de topes a la TGSS. Dicha distribución se efectuará de forma proporcional al salario percibido en cada una de las empresas, de modo que la suma de ambas bases de cotización coincida con la base máxima vigente.

PREGUNTA 3

JUBILACIÓN DEMORADA

Un cliente autónomo que en Marzo de 2014, decide prolongar su vida laboral hasta los 66 años (Marzo de 2.015), solicita el cálculo del importe de su jubilación a dicha fecha. Ante mi sorpresa, me encuentro con que su base de cotización que era de 1.890 euros mensuales, la rebajan, a 1.797 euros, a partir del cumplimiento de los 65 años (de 04 a 12 del 2014). Sin embargo, la cotización por la contingencia de IT, continua siendo sobre la base de 1.890 euros. Me presento en el INSS para resolver el problema y se encuentran tan sorprendidos como yo. Tienen que consultar con un teléfono de régimen interno, donde les confirman que el cálculo está bien. Con el fin de presentar una Reclamación previa me remiten a la LGSS 1/1994 donde por ningún sitio aparece tal medida. Con la reducción de base comentada, el cliente ve reducida su pensión en 42 euros mensuales, respecto a la pensión calculada con sus bases de 1.890 euros. ¿Hay posibilidades de que prospere una Reclamación Previa contra este cálculo emitido por el INSS?

RESPUESTA 3

La solución se encuentra en la D.A. 32ª del TRLGSS, modificada por el art. 2.2 de la Ley 27/2011 y en concordancia con el art. 13 del RD 1132/2002.

En síntesis, las reglas de cálculo de la base reguladora de jubilación de un trabajador autónomo que accede a la jubilación demorada con exoneración de cuotas, como se desprende del caso que plantea, son las siguientes:

1ª. Las bases de cotización tomadas en consideración para la determinación de la base reguladora serán equivalentes al resultado de incrementar el

promedio de las bases de cotización, de enero a diciembre, del año natural inmediatamente anterior al comienzo del período de exención de cotización, en el porcentaje de variación media conocida del índice de precios al consumo, en el último año indicado. Sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a las cuantías de las bases mínimas, o únicas, de cotización fijadas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores por cuenta propia, incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar y en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

2ª. A efectos del cálculo de dicho promedio se tomarán las bases de cotización, de enero a diciembre, correspondientes a la actividad por cuenta propia por la que esté exonerado de cotización.

3ª. Si no existieran bases de cotización en todas las mensualidades del año natural anterior al comienzo del período de exención de cotización, se tomará el promedio de las bases de cotización que existan, dividido por el número de meses al que las mismas correspondan.

4ª. De no existir bases de cotización en el año anterior, se tomarán las bases de cotización del primer año en que existan, calculando el promedio citado conforme a las reglas citadas en los apartados anteriores; dicho promedio se incrementará en el porcentaje de variación media del año, o años naturales anteriores, hasta llegar al año correspondiente al del período de exoneración de cuotas.

PREGUNTA 4

COMPUTO RECÍPROCO DE COTIZACIONES

La consulta viene referida al computo de cotizaciones entre tres regímenes de seguridad social diferentes; es el caso de una señora que acredita cotizaciones en autónomos (unos 20 años), en régimen general (unos 10 años) y en el sistema especial de empleados de hogar (unos 2 años) ahora, cumplida la edad ordinaria de jubilación para este año 2015 (65 años y tres meses) se plantea acceder a la jubilación contributiva cumple con todos los requisitos de edad, carencia genérica (más de 15 años cotizados) y específica (2 años cotizados dentro de los últimos 15) que marca la ley en cuanto a la pensión de jubilación pero la duda versa en saber si las cotizaciones en el sistema especial de empleados de hogar se computan conjuntamente (computo recíproco de cotizaciones) a las de autónomos y régimen general a la hora de hacer el cálculo del total de años cotizados para el acceso a la pensión, es decir, si estos tres regímenes, donde acredita cotizaciones, se aplica el computo recíproco de cotizaciones.

RESPUESTA 4

Si. El cómputo recíproco de cotizaciones alcanza a los tres regímenes, siempre y cuando no se trate de períodos superpuestos; es decir cotización simultánea en varios regímenes, en cuyo caso estos períodos superpuestos se descontarían y se contabilizarían como si se hubiera cotizado en un solo régimen.

Si la alternancia entre regímenes es sucesiva y no simultánea, se acreditarían en el caso planteado 32 años de cotización total a efectos de carencia y de porcentaje.

Jornada

ACTUALIDAD Y NOVEDADES EN MATERIA DE RECAUDACIÓN



El pasado 8 de enero se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia una jornada para analizar la de Reforma de la Ley General Tributaria.

Los ponentes fueron Leopoldo Benavent Comes, Jefe de Equipo Regional de Recaudación AEAT Valencia y José Antonio Fuentes Giménez, Inspector de Hacienda del Estado Excedente.

La inauguración corrió a cargo de Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

Necrológica

DON FRANCISCO MORA DÍEZ



Lamentamos comunicar que el pasado 24 de enero de 2015, falleció el compañero DON FRANCISCO MORA DÍEZ, a los 87 años de edad, Graduado Social promoción de 1956 y con más de 50 años dedicados a nuestra profesión, padre de nuestro también compañero José Carlos Mora Díaz.

El Presidente, y la Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, participan tan dolorosa pérdida y ruegan una oración por su alma.

Trasladamos a su familia, amigos y compañeros, nuestro más sentido pésame.

Incluimos una foto de la entrega de la Mención de 50 años de colegiación que se hizo entrega el 21 de diciembre de 2012.

SERVICIO GRATUITO: BIBLIOTECA VIRTUAL TIRANT LO BLANCH

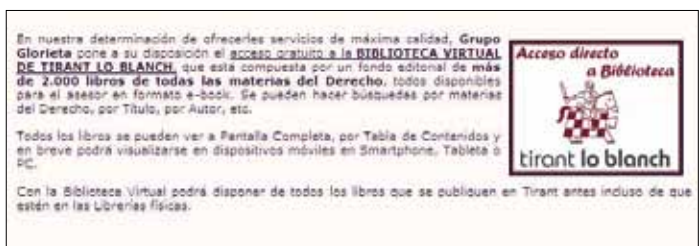
Comunicamos el nuevo Servicio Gratuito, que el Consejo Valenciano de Graduados Sociales, ha puesto a disposición de los colegiados y que se establece, en virtud de un Acuerdo de Colaboración entre el Consejo Valenciano y Grupo Glorieta, para acceder a toda la Biblioteca Virtual de la Editorial Tirant Lo Blanch.

La mencionada Biblioteca Virtual está compuesta por un fondo editorial de más de 2000 libros de todas las ramas del Derecho y todos también disponibles en formato e-book. Estos libros se pueden ver a través del ordenador, por Tabla de Contenidos y también en dispositivos móviles Smartphone y Tableta. El Graduado Social colegiado podrá hacer búsquedas por materias del Derecho, por títulos, autores, etc., exportar textos y párrafos a su PC, etc.

El servicio de Biblioteca Virtual dispondrá de todos los libros que se publiquen en el Editorial Tirant, antes incluso de que se comercialicen en la Librería físicamente, e incluye las materias de Financiero, Laboral, Mercantil, Contable, Gestión Inmobiliaria, Extranjería, Civil y Penal.

Este Servicio está disponible a través de la página web del Colegio de Graduados Sociales de Valencia.

Esperamos que este nuevo servicio sea de vuestro interés.



RESUMEN CONVOCATORIA PARA ELECCIONES DE CINCO VOCALES EJERCIENTES Y 1 VOCAL NO EJERCIENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

- a) CARGOS QUE DEBEN CESAR:
Cinco Vocales Ejercientes
Un Vocal No Ejerciente
- b) CARGOS A CUBRIR:
Cinco Vocales Ejercientes
Un Vocal No Ejerciente
- c) CALENDARIO ELECTORAL: Exposición del Censo Electoral. Del 31 de diciembre de 2014 al 12 de enero de 2015.
- d) PRESENTACION DE CANDIDATURAS: Del día 16 de enero al 6 de febrero de 2015, a las 15 horas.
- e) PROCLAMACION DE CANDIDATOS: El día 16 de febrero de 2015. El día 17 de febrero de 2015 se circularán las candidaturas a todos los colegiados, abriéndose un plazo para la presentación de impugnaciones, que finalizará el día 23 de febrero, que serán estudiadas por la Junta de Gobierno, si las hubiese, el día 24 de febrero de 2015.
- f) PERIODO DE LA CAMPAÑA ELECTORAL: Del día 27 de febrero al día 27 de marzo de 2015.
- g) ELECTORES: Serán todos los colegiados que se encuentren al corriente de sus cuotas el día 31 de marzo de 2015.
- h) ELEGIBLES: Todos los colegiados de esta Corporación, siempre que se encuentren al corriente de sus cuotas al día 31 de marzo de 2015, y lleven DOS AÑOS, como mínimo COLEGIADOS.
- i) CELEBRACION DE LAS ELECCIONES: El día 31 de marzo de 2015.

EL COLEGIO FIRMA UN CONVENIO CON WOLTERS KLUWER

El Colegio de Graduados Sociales de Valencia ha firmado un convenio de colaboración con Wolters Kluwer, para la obtención de unas importantes ventajas para los colegiados de Valencia.

Wolters Kluwer, ofrece entre otras ofertas, un pack de emprendedor para el colegiado que inicie el negocio, presentación de productos nuevos a los colegiados, oferta especial con descuentos para los colegiados respecto de sus productos y servicios, en sus líneas de negocio.

OFERTA ESPECIAL

CERTIFICADOS MÉDICOS



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

Renovación del permiso de conducir

Te lo gestionamos GRATIS, en el acto, por INTERNET

Presentar Carnet Colegiado



AMPLIOS HORARIOS
De 9:00 a 13:30
De 15:00 a 19:30
(Sábados de 10:00 a 13:00)

25% descuento



Instituto de Psicología y Medicina de Tráfico

C/ Gascó Ollag, 8 - 1º 46010 VALENCIA
e-mail: ipmt@ipmt.es
(Frente Aulario/Fac. Fisioterapia)

CERTIFICADOS MÉDICOS

- Conductores
- Armas
- Seguridad
- Patrón de barco
- Grúas
- Animales peligrosos
- Deportes
- Colegios/ Universidades
- Oposiciones
- Certificados ordinarios

SERVICIOS ESPECIALES

- Pruebas de Esfuerzo
- Electrocardiogramas
- Espirometrías

Cita previa en
www.ipmt.es
96 3623278

La doctrina de la audiencia nacional y de los tribunales superiores de justicia en materia de reestructuración empresarial



Andrés González Fernández

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

Son numerosas las sentencias dictadas en esta materia por los Tribunales citados, que permiten conocer los criterios jurídicos por los que se rigen a la hora de resolver los procedimientos de impugnación colectiva de las decisiones empresariales de extinción de contratos de trabajo, cuyo examen permite a los usuarios del derecho y más exactamente a aquellos con actuación en la jurisdicción laboral, determinar sus pautas de actuación profesional, cuidando aquellos aspectos trascendentales en la preparación, negociación y materialización de los expedientes de extinción colectiva, cuyos matices pueden ser decisivos en la resolución de los mismos.

Por ello, entendiendo que una visión de conjunto puede ayudar en este sentido, he seleccionado una serie de sentencias que expuestas cronológicamente y con un breve detalle de sus aspectos más relevantes, permita a modo de guía dar a conocer la doctrina jurídica básica a tener en cuenta en este tipo de encargos profesionales, reforzando así la actuación de aquellos abogados y graduados sociales que tengan y consideren la oportunidad de hacerlo.

Así, esta selección es la siguiente:

1.- TSJ de Cataluña, sentencia 13/2012 de 23/05, que determina la existencia de fraude de ley el ocultamiento de la verdadera dimensión empresarial al formar parte de un grupo de empresas, y, además por la falta de concreción de la clasificación profesional de los trabajadores afectados y por aportación de criterios genéricos de afectación. Despido colectivo NULO.

2.- TSJ de Madrid, sentencia 601/2012 de 25/06, que viene a determinar que la falta de aportación de la documentación económica completa y del informe técnico exigido, así como la falta de concreción del periodo previsto para la realización de los despidos y de la relación nominativa de los trabajadores afectados o de los criterios tenidos en cuenta para su designación; así como la exigencia de grupo de empresas con responsabilidad solidaria, justifican la estimación de la demanda. Despido colectivo NULO.

3.- Audiencia Nacional, sentencia 90/2012 de 25/07, en la que se acredita que la empresa llevó a cabo durante el periodo de consultas negociaciones paralelas con los afectados, vaciando de contenido el proceso negociador, por lo que se declara NULA la decisión empresarial.

4.- Audiencia Nacional, sentencia 91/2012 de 26/07, que declara NULA la decisión empresarial por actuaciones fraudulentas durante las negociaciones, ya que la empresa no abonó los salarios a los afectados durante tres meses y sí lo hizo al resto de los trabajadores y vendió activos bajo alegación de dación en pago de deudas sin documentar. Por otra parte, las empresas que conformaban un grupo empresarial solicitaron concurso que fue admitido por el Juzgado correspondiente. Por ello, las codemandadas excepcionaron la incompetencia de jurisdicción, considerando que el litigio corresponde en exclusiva al juez del concurso. Sin embargo, esta excepción se desestimó por cuanto que la demanda es anterior a la declaración del concurso según la fecha de presentación y que para la acumulación al concurso de los procedimientos declarativos ya iniciados se precisa que el juez del concurso evalúe la conveniencia de su acumulación y así lo considere y declare, sin olvidar el Auto de la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo de 28/09/2011 que señala que cuando la causa de pedir afecte a empresas concursadas y no concursadas, como es el caso, el conocimiento del litigio corresponde al orden social.

5.- Audiencia Nacional, sentencia 142/2012 de 21/11, que declara la procedencia de los despidos por razones económicas, desestimando la vulneración del derecho a la negociación por incluir en el listado del ERE los concretos trabajadores afectados entre los que figuran representantes unitarios con las garantías previstas en el art. 68 b, E.T., si bien rectificando posteriormente su inclusión excluyendo a estos del despido.

6.- TSJ del País Vasco, sentencia 2.980/2012 de 11/12, que reconoce la legitimación activa de los sindicatos con preferencia en el Comité de Empresa e implantación suficiente, y, declara la nulidad de los despidos por incumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, que mantuvo una posición inamovible e inflexible en relación al número de contratos a extinguir, nominando "ab initio" a los afectados a quien informó individualmente de ello.

7.- Audiencia Nacional, sentencia 50/2013 de 20/03, que convalida los despidos practicados en base a causas económicas y organizativas, siendo la actividad empresarial dependiente del sector de construcción y habiendo reducido su actividad en un 70%, desde 2.007 a 2.012. En cuanto a la legitimación pasiva de empresas del grupo que nunca fueron empleadoras de los afectados, la A.N. recuerda la STS de 23/10 de 2012, en cuanto a los criterios de extensión de la responsabilidad empresarial, concretando que no basta la concurrencia de empresas en un grupo, sino que se precisan otros elementos adicionales, entre los que destaca la prestación de modo simultáneo e indiferenciado en varias sociedades del grupo, que en este caso no se da.

8.- TSJ de la CC.AA.VV., sentencia 920/2013 de 23/04, en cuyo procedimiento los actores pusieron de manifiesto la existencia de incumplimientos por parte de la empresa respecto al seguido, no sólo en lo que atañe a la documentación sino además al periodo de consultas. Así la empresa no procedió a presentar una redacción definitiva del plan de recolocación externa limitándose genéricamente a señalar que iba a contratar con una empresa de recolocación, y, la fiabilidad de la pretensión empresarial se vio afectada gravemente por la reducción posterior del número de afectados que pasaron de ser 439 a 394 y por la no afectación de 116 trabajadores incluidos en el listado definitivo, que trajo consigo un total final de afectados de 278 y con modificación de las exigencias de titulación, lo que induce a considerar la falta de buena fe negociadora y la ausencia de voluntad de negociar, que conduce a la NULIDAD de los despidos practicados.

9.- Audiencia Nacional, sentencia 143/2013 de 11/07, correspondiente a CASER, SA y compañías vinculadas, declarándose la procedencia de los despidos practicados por cuanto que la empresa aportó toda la documentación exigida, existió una verdadera negociación con ofertas y contraofertas y finalmente se suscribió un acuerdo con el 64.15% de la representación legal de los trabajadores, acreditándose la situación negativa mediante las cuentas consolidadas y auditadas, así como por los informes técnicos ratificados en juicio.

10.- Audiencia Nacional, sentencia 154/2013 de 30/07, en la que se declara la inexistencia de mala fe negociadora de la empresa y la acreditación de la situación económica, con cierta conducta empresarial reprochable pero carente de entidad para declarar desvirtuado el objetivo del periodo de consultas. Se declara pues ajustados a derecho los despidos practicados. Destaca la sentencia la posibilidad de conformar "comisiones híbridas" compuestas por representantes de los trabajadores y por representantes elegidos "ad hoc" si se da cumplimiento a lo dispuesto en el art. 28.1 del Reglamento.

11.- Audiencia Nacional, sentencia 190/2013 de 28/10, que declara ajustada en derecho la medida empresarial al acreditarse la situación económica negativa y acreditarse por parte del banco social una posición maximalista pese al acercamiento empresarial a las posiciones de contrario acreditando su buena fe negociadora.

NOTA: Sin embargo, no resuelve, por inactividad probatoria de los demandantes, la repercusión del hecho de que la empresa en otros centros no afectados formaliza numerosos contratos de trabajo para la realización de trabajos propios y habituales de su actividad simultáneamente a los despidos practicados, sin optar a un expediente de movilidad geográfica alternativo.

12.- TSJ de la CC.AA.VV., sentencia 2338/2013 de 4/11, que declara nulos los despidos practicados en RTVV por la alteración de los listados y de los criterios de designación precedentemente delimitados y aprobados finalmente, impidiendo que los ya afectados pudieran haberse beneficiado del nuevo criterio de no afectación, vulnerando así el principio de igualdad.

No obstante, los aspectos citados, las sentencias referidas contienen otros aspectos fundamentales de necesario conocimiento, por lo que es recomendable su lectura exhaustiva para mejor conocer de la doctrina jurídica de aplicación a estos procesos. Advirtiendo de que la Ley 1/2014, de 28/02, ha matizado las situaciones que conducen a la declaración de la nulidad de los despidos, limitando su posibilidad a las causas que concreta.

Salvo mejor criterio./RL

La prestación por cese de actividad del trabajador autónomo: modificaciones introducidas por la ley 35/2014

Artículo elaborado por Raquel Presa García-López y publicado en la Revista de Información Laboral num. 1/2015 (Lex Nova Thomson Reuters).

Aunque la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, tiene como título el de modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, TRLGSS) ⁽¹⁾, en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo su contenido no se contrae a la regulación de dichas entidades colaboradoras de la Seguridad Social, sino que a través de sus disposiciones adicionales y finales procede a introducir una serie de modificaciones respecto de la prestación por cese de actividad, regulada en la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

⁽¹⁾ La Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 86 y siguientes de la Constitución Española, prevé el dictado de un nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En este trabajo, se relacionan las modificaciones incorporadas en dicha Ley, haciendo expresa referencia a los artículos de dicha Ley que se han visto afectados.

1. La protección sigue siendo voluntaria, pero se prevé la posible revisión del régimen de voluntariedad

Las modificaciones operadas en el articulado de la Ley no han afectado al carácter voluntario de acceso al sistema de protección por cese de actividad la cobertura. Pero su disposición adicional segunda contempla la posibilidad de revisión del sistema que nos ocupa, y confiere al Gobierno el plazo de 5 años desde la entrada en vigor de dicha Ley, para remitir al Congreso de los Diputados un estudio sobre la evolución de los principales parámetros que configuran el sistema de protección por cese de actividad y su incidencia económica al objeto de revisar, en su caso, el régimen de voluntariedad así como su régimen financiero.

2. Cesa la obligación de proteger las contingencias profesionales para acceder al sistema de protección por cese de actividad.

No se exige que el trabajador autónomo tenga cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, al entender que suponía una carga económica que no guarda relación financiera ni material con el sistema de protección del cese de actividad. Serán las normas del Régimen Especial correspondiente las que regulen el carácter voluntario y obligatorio de la protección frente a las contingencias profesionales según aconsejen las características y riesgos de la actividad, desvinculándose la protección por cese de actividad de la cobertura de estos riesgos.

La eliminación de esta obligación conlleva la modificación de todos los preceptos tanto de esta Ley como de la normativa concordante, que aludían a la misma.

3. Mecanismo de invitación al pago

El artículo 4.1.e) de la Ley 32/2010, en su redacción originaria, había regulado el mecanismo de invitación al pago para el acceso a las prestaciones del sistema de protección por cese de actividad, exigiendo que dicho mecanismo opere únicamente en el supuesto de que el interesado tuviera cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a la protección. Sin embargo, con la nueva redacción desaparece la mención a la necesidad de tener cubierto dicho período mínimo o período de carencia, de tal forma que la invitación al pago se realizará aunque dicho período se incluya en el descubierto. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

El plazo para el ingreso de las cuotas debidas no experimenta variación alguna.

4. Ampliación de causas de situación legal de cese de actividad en caso de establecimiento abierto al público

En la nueva redacción del artículo 5.1.a), la transmisión del establecimiento abierto al público se equipara al cierre del mismo durante la percepción de la prestación. Por otra parte, se permite al autónomo titular del inmueble en el que se ubica el establecimiento realizar sobre aquél actos de disposición o disfrute que correspondan a su derecho, siempre que no supongan la continuidad del autónomo en la actividad finalizada.

5. Situación legal de cese de actividad.

5.1. Se reduce el nivel de pérdidas que determine la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional

a) Se minoran notablemente el porcentaje de pérdidas derivadas del ejercicio de la actividad que dan lugar a la situación legal de cese de actividad, pasando de unas pérdidas superiores al 30% de los ingresos o superiores al 20% en dos años consecutivos completos, a pérdidas superiores al 10% de los ingresos obtenidos en un

año completo. Sigue excluido en este cómputo el primer año de inicio de la actividad [artículo 5.1.a), apartado 1º].

b) A la existencia de ejecuciones judiciales tendentes al cobro de deudas, se añade la posibilidad de ejecuciones administrativas. En todo caso, las deudas reconocidas por los órganos ejecutivos han de comportar al menos el 30% de los ingresos de la actividad del trabajador autónomo correspondientes al ejercicio económico inmediatamente anterior, en lugar del 40% exigido en la redacción anterior [artículo 5.1.a), apartado 2º].

5.2. Pérdida de licencia administrativa

La pérdida de la licencia administrativa que constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica y profesional, se contempla como causa de situación legal de cese de actividad siempre que no venga motivada por la comisión de infracciones penales. En la anterior redacción se exigía que la pérdida no viniera motivada por incumplimientos contractuales o por comisiones de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante (artículo 5.1.c).

La misma redacción se introduce en la disposición adicional 7ª, letra c), relativa a los trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente.

5.3. Divorcio o separación matrimonial

No se introduce un nuevo requisito, porque se mantiene la separación matrimonial declarada en la correspondiente resolución judicial, pero se hace más precisa la fórmula utilizada al sustituir el «acuerdo de separación matrimonial» por la mera mención a la separación matrimonial (que, como es sabido, puede ser tanto contenciosa como de mutuo acuerdo). Se elimina acertadamente la precisión consistente en que el autónomo que se divorcia o separa deje de ejercer las funciones «a causa de la ruptura o separación matrimonial», dado que en este supuesto ha de cumplirse, como en todos, el general requisito de cesar en la actividad totalmente (artículo 5.1.e).

5.4. Consejeros, administradores, o trabajadores que posean el control de una sociedad mercantil capitalista, previstos en la disposición adicional 27ª TRLGSS

Se introduce un nuevo número 2 en el artículo 5 de la Ley 32/2010, relativo a la situación legal de cese de actividad respecto de los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por Cuenta Propia por aplicación de la disposición adicional 27ª del TRLGSS.

Dicha situación se producirá cuando cesen involuntariamente en el cargo de consejero o administrador de la sociedad o en la prestación de servicios a la misma, y la sociedad haya incurrido en pérdidas en los términos de la nueva redacción del apartado 1.a), 1º o bien haya disminuido su patrimonio neto por debajo de las 2/3 partes de la cifra del capital social.

5.5. Trabajadores autónomos económicamente dependientes que carecen de la calificación legal por ausencia de las formalidades establecidas al efecto

Como novedad, la situación legal de cese de actividad prevista para los trabajadores autónomos económicamente dependientes será también de aplicación a los trabajadores autónomos que carezcan del reconocimiento de económicamente dependiente, siempre que su actividad cumpla las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, y en el artículo 2 del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (artículo 5.3, último párrafo).

6. Acreditación de la situación de cese de actividad

La nueva redacción del primer párrafo del artículo 6.1 añade en todo caso, como documento que se debe adjuntar junto con la solicitud sin perjuicio de otros documentos acreditativos, la declaración jurada del solicitante, en la que se consignará el motivo o motivos concurrentes de la situación de cese de actividad y la fecha de efectos del cese. Además se deja indicada la posibilidad de que el interesado aporte, si lo estima conveniente, cualquier medio de prueba admitido legalmente, además de los documentos que para cada caso concreto de cese de actividad se mencionan expresamente.

6.1. Motivos económicos, técnicos, técnicos, productivos u organizativos (artículo 6.1.a).

Además de los documentos de carácter contable, profesional, fiscal, administrativo o judicial que se mencionaban en la anterior redacción, se añade la necesidad de

aportar en todo caso los documentos que acrediten el cierre del establecimiento en los términos establecidos en el artículo 5.1.a) de la Ley 32/2010, la baja en el censo de actividades económicas la baja en el Régimen Especial de la seguridad social en el que estuviera encuadrado el solicitante. En el caso de que la actividad requiriera el otorgamiento de autorizaciones o licencias administrativas, se acompañará la comunicación de solicitud de la baja correspondiente y, en su caso, la concesión de la misma, o bien el acuerdo de su retirada.

Sin perjuicio de los documentos señalados en el párrafo anterior, la concurrencia de motivos económicos se considerará acreditada mediante la aportación, en los términos que reglamentariamente se establezcan, de la documentación contable que confeccione el trabajador autónomo, en la que se registre el nivel de pérdidas exigido en los términos del artículo 5.1.a)1º de la Ley 32/2010, así como mediante las declaraciones de IVA, del IRPF, y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aprobadas. En todo caso, las partidas que se consignen corresponderán a conceptos admitidos en las normas que regulan la contabilidad.

El trabajador autónomo podrá formular su solicitud aportando datos estimados de cierre, al objeto de agilizar la instrucción del procedimiento, e incorporará los definitivos con carácter previo al dictado de la resolución.

6.2. Fuerza mayor.

Se elimina la mención expresa a la fuerza mayor y su forma de acreditación.

6.3. Cese de actividad de los socios de las entidades capitalistas (artículo 6.1.b).

Se introduce la acreditación del cese de actividad de los socios de las entidades capitalistas, mediante acuerdo adoptado en junta, por el que se disponga el cese en el cargo de administrador o consejero junto con el certificado emitido por el Registro Mercantil que acredite la inscripción del acuerdo. En el supuesto de cese en la prestación de servicios se requerirá la aportación del documento que lo acredite así como el acuerdo de la Junta de reducción del capital por pérdidas.

En ambos casos se requerirá la acreditación de la situación de pérdidas o de disminución del patrimonio neto en los términos de lo establecido en el apartado 5.2 de la Ley 32/2010.

6.4. Trabajadores autónomos económicamente dependientes que carecen de la calificación legal por ausencia de las formalidades establecidas al efecto (artículo 6.2, primer párrafo).

Los medios de acreditación de las situaciones de cese de actividad de los trabajadores económicamente dependientes, se extienden expresamente a los trabajadores autónomos económicamente dependientes que carecen de la calificación legal por ausencia de las formalidades establecidas al efecto.

7. Solicitud y nacimiento del derecho a la protección por cese de actividad

7.1. Se establece que la solicitud de cobertura de la protección de cese de actividad habrá de dirigirse a la misma mutua a la que los trabajadores autónomos se encuentren adheridos, eliminándose la referencia a la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Respecto de los trabajadores por cuenta propia que no se encuentren adheridos a una mutua, se mantiene la remisión a la disposición adicional 4ª de la Ley 32/2010 (artículo 7.1, párrafos primero y segundo).

7.2. Se modifica el momento del nacimiento del derecho, pasando de ser el primer día del mes inmediatamente anterior a aquél en el que se produjo el hecho causante del cese de actividad, a ser a partir del segundo mes posterior a aquél en el que se produjo el hecho causante del cese de actividad (artículo 7.1., párrafo tercero).

8. Periodos de veda obligatoria (Régimen Especial de Trabajadores del Mar)

Se añade una letra e) al artículo 8 de la Ley 32/2010, el cual versa sobre la duración de la prestación económica.

El periodo de duración de la prestación por cese de actividad se encuentra en función de los periodos de cotización dentro de los 48 meses anteriores a la situación legal de cese de actividad, de los que al menos 12 deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese con arreglo a la escala del artículo 8.1 de la Ley 32/2010. Con la nueva previsión, en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, los periodos de veda obligatoria aprobados por la autoridad competente no se tendrán en cuenta para el cómputo del periodo de 12 meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese de actividad, siempre y cuando en esos periodos de veda no se hubiera percibido la prestación por cese de actividad.

9. Cálculo de la prestación por cese de actividad en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Se introduce una nueva previsión aplicable al Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, consistente en que la base reguladora se calculará sobre la totalidad de la base de cotización por esta contingencia, sin aplicación de los coeficientes correctores de cotización, y además, los periodos de veda obligatoria aprobados por la autoridad competente no se tendrán en cuenta para el cómputo del periodo de 12 meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese en la actividad, siempre y cuando en esos periodos no se hubiera percibido prestación por cese de actividad (artículo 9.1, segundo inciso).

10. Tipo de cotización correspondiente a la protección por cese de actividad

La antigua redacción del artículo 14.3 de la Ley 32/2010, establecía el tipo de cotización correspondiente a la protección por cese de actividad en el 2,2 por ciento. La nueva redacción remite al tipo de cotización que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, si bien deja definida la fórmula aplicable para su cálculo, en función del gasto por prestaciones de cese de actividad y las bases de cotización del periodo comprendido entre el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del corriente (siendo el corriente el año anterior a aquél al que se refieran los Presupuestos Generales del Estado) de modo que, para que se produzca una modificación del tipo de cotización, al alza o a la baja, la variación de éste según la fórmula ha de ser mayor de 0,5 puntos porcentuales. El tipo de cotización mínimo será del 2,2%, y el máximo será del 4%. Si, alcanzado el tipo máximo del 4%, se precisas ajustes superiores, se revisarán al alza los periodos de carencia en al menos 2 meses. En todo caso, el primer año de aplicación de la fórmula será 2016, por lo que hasta entonces seguirá vigente el tipo de cotización del 2,2 por ciento.

11. Resultado positivo anual que las mutuas obtengan de la gestión del sistema de protección por cese de actividad.

En el artículo 16.2, se establece expresamente que el resultado positivo anual que las mutuas obtengan de la gestión del sistema de protección se destinará a la constitución de una Reserva de Estabilización por Cese de Actividad, cuyo nivel mínimo de dotación equivaldrá al 5% de las cuotas ingresadas durante el ejercicio por esta contingencia, que podrá incrementarse voluntariamente hasta alcanzar el 25% de las mismas cuotas, que constituirá el nivel máximo de dotación y cuya finalidad será el atender los posibles resultados negativos futuros que se produzcan en esta gestión.

Una vez dotada con cargo al cierre del ejercicio la reserva de estabilización en los términos establecidos, el excedente se ingresará en la TGSS con destino a la dotación de una Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad, cuya finalidad será asimismo la cancelación de los déficits que puedan generar las Mutuas después de aplicada su reserva de cese de actividad, y la reposición de la misma hasta el nivel mínimo señalado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 75.4 TRLGSS.

En ningún caso será de aplicación el sistema de responsabilidad mancomunada establecido para los empresarios asociados./RL



tridente

Aplicación informática para la gestión del cumplimiento de obligaciones en materia de protección de datos

C/ Cid Campeador 23 bajo. 46980 Paterna VALENCIA • Tel. 96 137 13 77 • tridente@proteclia.es • www.proteclia.es

Cuatro millones de españoles trabajan en “negro”

Más de cuatro millones de empleos están bajo la sombra de la economía sumergida, lo que equivale al 9% de toda la población, más de un 13% de toda la población comprendida entre 16 y 65 años y a un 18% de la población activa, según la patronal de empresas de trabajo temporal (ETTs) Asemplo, lo que en términos macroeconómicos supone que la economía sumergida en España representa más de un 20% del PIB, el equivalente a 240.000 millones de euros. Con estas cifras, España se sitúa entre los tres países de Europa con más peso sobre el PIB de la economía informal.

Una de las principales causas del empleo sumergido es el empleo precario. Así, Asemplo entiende que “lacrmas como el insuficiente control de las condiciones laborales, contratos laborales atípicos, prestaciones sociales y derechos laborales limitados o ausencia de los mismos, niveles elevados de inseguridad laboral, sueldos bajos o gran riesgo de lesiones y enfermedades laborales pueden conducir al deterioro del mercado y a la pérdida de competitividad a medio plazo”.

En este sentido, la organización señala que la intensidad y la calidad en la creación de empleo en 2015 y 2016 estarán directamente ligadas, entre otros factores, al afloramiento de los puestos de trabajo no declarados.

Entre los consejos que aporta Asemplo para revertir la situación se encuentran el controlar si los contratos temporales responden verdaderamente a las necesidades de la empresa y no a necesidades permanentes; dotar a los agentes profesionales de intermediación y colocación laboral de todos los recursos necesarios para poder casar la demanda y la oferta de trabajo y, por último, aumentar la tasa de participación de las ETT.

El Fogasa podría estar pagando “prestaciones fraudulentas”

El Tribunal de Cuentas teme que el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) esté pagando “prestaciones fraudulentas” como consecuencia de la ineficacia en su gestión, su “falta de previsión” y la falta estructural de personal que sufre desde hace años, según consta en el ‘Informe de fiscalización sobre la gestión y control de las prestaciones abonadas por el Fogasa, ejercicio 2013’.

Según el documento, a 31 de diciembre de 2013 existían 221.384 expedientes pendientes de resolver, un 67% más que un año antes y un 295% por encima de la cifra de 2007. En el mismo período, la plantilla del Fondo sólo se incrementó un 0,07%.

Esto elevó a 201,52 días el plazo medio de resolución de cada expediente, muy lejos de los tres meses previstos legalmente y por encima de los 185,47 días que se marcaron en 2012.

Según el Tribunal, esta acumulación “no es consecuencia de un hecho económico aislado y

concreto, sino del incremento de empresas que han venido desapareciendo durante varios ejercicios”, lo que a su juicio “denota una falta de previsión” del Fogasa, que “debería haber adoptado medidas urgentes y extraordinarias para paliar los efectos del progresivo y predecible aumento de solicitudes”.

En estas circunstancias, el organismo que preside Ramón Álvarez de Miranda cree que la falta de personal conlleva un “importante riesgo de extravío de documentación” y de “defectos y demoras” en los expedientes, pero además teme que se estén pagando prestaciones de forma “fraudulenta” y sin ningún control efectivo. Y es que a la falta de datos estadísticos completos y precisos sobre concursos, juicios o situación laboral de los trabajadores, que pueden afectar a la procedencia de las solicitudes, se suma que el número de letrados es “insuficiente” y que no hay un procedimiento homogéneo para decidir a qué juicios asisten, sino que “cada uno decide discrecionalmente, sin justificar los motivos de su no asistencia”.

Por otra parte, la falta de comunicación del Fogasa con el Servicio Público de Empleo Estatal ha permitido que algunos trabajadores estén cobrando prestaciones por duplicado, y tampoco se están remitiendo adecuada y homogéneamente a la Agencia Tributaria (AEAT) los casos de deudas por subrogación para su cobro.

Para corregir la acumulación de expedientes, en agosto de 2013 el Fogasa puso en marcha el Proyecto GRETA, para el que realizó una encomienda de gestión a la empresa pública Tragsatec por casi 3,27 millones de euros.

Sin embargo, el Tribunal de Cuentas cree que este contrato “no debió aceptarse desde el punto de vista de la legalidad vigente” ya que entre las actividades en las que Tragsa está especializada no se cuenta ninguna administrativa, sino agrícolas, ganaderas o medioambientales.

El Gobierno aprueba una cartera común para garantizar la igualdad en el acceso a los servicios de empleo

Entre los acuerdos alcanzados por el Consejo de Ministros, la vicepresidenta del Gobierno ha destacado una norma que se enmarca en el “primer eje de la agenda” del Ejecutivo, la creación de empleo: se trata de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que busca “garantizar la igualdad en el acceso a los servicios de empleo a todos los trabajadores en el ámbito nacional”, según Soraya Sáenz de Santamaría.

Con este Real Decreto, por primera vez desde el traspaso de las competencias en esta materia a las comunidades autónomas, se fija “el marco común con las medidas que tienen que llevar a cabo los distintos servicios de empleo autonómicos”, explicó la vicepresidenta, que añadió que las comunidades, podrán ampliar o complementar esta cartera.

El Ejecutivo es consciente de que “queda mucho camino por recorrer” y de que la gran prioridad es acortar “los tiempos del desempleo al empleo”, según Báñez. Esa es la meta de la Estrategia Española de Activación para el Empleo puesta en marcha por el Gobierno, y la cartera común de servicios presentada el viernes supone un paso más en esa dirección. “Es la reforma del mercado de trabajo silenciosa, porque estamos trabajando con los interlocutores sociales y con las comunidades autónomas desde hace mucho tiempo para hacer eficaces los servicios públicos de empleo a disposición de los desempleados y de su vuelta al mercado de trabajo”, ha asegurado Báñez.

La ministra ha manifestado que la nueva cartera común de servicios no solo garantiza la igualdad de acceso en cualquier oficina pública del territorio nacional, sino que además permite “hacer un seguimiento de qué se está ofreciendo como atención personalizada a los desempleados” y “orientar los recursos públicos a los resultados”.

Con esta reforma, los servicios de empleo se concentrarán en la orientación profesional, desde la elaboración de un perfil individualizado de la persona desempleada hasta el asesoramiento sobre las tendencias del mercado. También desarrollarán labores de intermediación con las empresas, de formación y, por último, de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

Varapalo del Tribunal Supremo a la reforma laboral

En contra de lo que perseguía la ley 3/2012 y del espíritu de la reforma laboral, el TS ha sentenciado que los trabajadores no perderán sus derechos si su convenio ha caducado y no se consigue negociar un nuevo acuerdo en el año siguiente al término de su vigencia.

El Supremo considera que “las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador (...) aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia”.

Establecido lo anterior, el Alto Tribunal insta a las empresas que quieran cambiar estas condiciones contractuales a que lo hagan por la vía del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), todo ello “sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio”.

En resumen, la Sala de lo Social del Supremo ha considerado por ocho votos a seis, que aunque un convenio colectivo termine su vigencia, sea denunciado y pase un año sin lograr pactar uno nuevo, los derechos colectivos de dicho acuerdo se contractualizan, es decir, pasan a ser propios de cada trabajador afectado entendiendo que han quedado incorporados a su contrato de trabajo./RL



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV Febrero 2015

STS 22/09/14 CASACIÓN 314/13. Despido colectivo. Demanda dirigida contra empresa que, posteriormente es declarada en concurso y contra otras empresas que no están en concurso y forman parte de un grupo de empresas.

“**SEGUNDO.**- 1.- En el rechazo de la primera de las denuncias hemos de seguir la misma línea argumental que con acierto fue utilizada por la sentencia recurrida y que sigue el Ministerio Fiscal en su detallado informe: como el *art. 3.h LRJS* excluye del orden social «las pretensiones cuyo conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso», la cuestión de que tratamos por fuerza ha de resolverse conforme a las previsiones de la Ley 22/2003 [9/Julio], de las que son tres los preceptos que inciden en la cuestión litigiosa:

a) El *art. 8.2*, con texto que literalmente reproduce el *art. 86. ter LOPJ*, dispone que «[l]a jurisdicción del juez del concurso es exclusiva y excluyente en... 2º Las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado...».

b).- El *art. 64.1*, conforme al cual «Los expedientes... de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo. Si a la fecha de la declaración del concurso estuviere en tramitación un expediente de regulación de empleo, la autoridad laboral remitirá lo actuado al juez del concurso». Y

c.- El *art. 51.1*, conforme al cual «Los juicios declarativos en que el deudor sea parte y que se encuentren en tramitación al momento de la declaración de concurso continuarán sustanciándose ante el mismo tribunal que estuviere conociendo de ellos hasta la firmeza de la sentencia. No obstante, se acumularán aquellos que, siendo competencia del juez del concurso según lo previsto en el artículo 8, se estén tramitando en primera instancia y respecto de los que el juez del concurso estime que su resolución tiene trascendencia sustancial para la formación del inventario o de la lista de acreedores».

2.- Tres de las expresiones utilizadas en los preceptos citados, cuales son «en los que sea empleador el concursado» [art. 8.2], «una vez declarado el concurso» [art. 64.1] y «se encuentren en tramitación al momento de la declaración de concurso» [art. 51.1], ponen claramente de manifiesto que la «jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso» requiere que la presentación de la demanda

por despido sea posterior a la declaración de concurso, como precisa el *ATS -Sala de Conflictos- 24/06/10 [rec. 29/09]*; con lo que no se hace sino confirmar que la regla general de que la competencia para conocer los conflictos entre empleadores y empleados en materia de extinción de contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos, corresponde -de acuerdo con lo prevenido en los *arts. 1 y 2.a LRJS* - a los órganos jurisdiccionales del orden social, y tan sólo como excepción a los de lo mercantil. Así lo recuerda el *ATS -Sala de Conflictos- de 28/09/11 [rec. 30/11]*, que interpretando precisamente la excepción que el propio *art. 51.1 LC* dispone, la Sala de Conflictos de este Tribunal ha afirmado que «[d]e la exégesis de la norma deriva que para que proceda la acumulación al concurso de los juicios declarativos que se encuentren en tramitación al momento de la declaración de concurso en los que el deudor sea parte se requiere: 1) Que se trate de juicios que sean competencia del juez del concurso según lo previsto en el *artículo 8 LC*; 2) Que se estén tramitando en primera instancia; 3) Que el juez del concurso estime que su resolución tiene trascendencia sustancial para la formación del inventario o de la lista de acreedores».

3.- Con arreglo a esta doctrina, en el caso de autos se excluye la competencia del Juez del concurso, de una parte porque no consta resolución alguna suya en orden a la atracción de competencia; y de otra porque la demanda interpuesta lo ha sido contra empresas ya declaradas en concurso y otras que no se hallan en tal situación, afirmando -con confirmación judicial dada por la sentencia recurrida- de que se trata un grupo de empresas a efectos laborales, circunstancia ésta que, en la doctrina del referido *ATS 28/09/11*, trasciende a la competencia y excluye el posible conocimiento de la pretensión por parte del Juzgado de lo Mercantil”

STS 20/10/14 Recurso 3291/13. Despido. Cesión ilegal de trabajadores desde AENA a la empresa contratista del servicio de atención y protocolo de las salas de autoridades. Ilícito prestamismo laboral por parte de la empresa.

“**CUARTO.**- El *artículo 43.1 ET* establece que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

Y en el número 2. Se dice que “*En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:*

16_jurisprudencia

que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”.

La interpretación del precepto ha dado lugar a una muy abundante jurisprudencia de esta Sala, con arreglo a la que podemos decir como punto de partida que en nuestro ordenamiento no existe ninguna prohibición para que el empresario pueda utilizar la contratación externa para integrar su actividad productiva, lo que supone que -con carácter general- la denominada descentralización productiva sea lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores (en tal sentido, las *SSTS 27/10/94 -rec. 3724/1993;* y *17/12/01 -rec. 244/2001*). Y que -se dice rectificando criterio anterior- no basta la existencia de un empresario real para excluir la interposición ilícita por parte del contratista (*STS 19/01/94 -rcud 3400/92-*), pues «*existe cesión ilegal de trabajadores cuando la aportación de éste en un supuesto contractual determinado se limita a suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que conforman su estructura empresarial*» (*STS 12/12/97 -rcud 3153/96-*) y porque «*mal puede ser empresario de una determinada explotación quien carece de facultades y poderes sobre los medios patrimoniales propios de la misma. También es difícil atribuir tal calidad a quien no asume los riesgos propios del negocio, pues esa asunción de riesgos es nota específica del carácter empresarial. Tampoco se compagina con la condición de empresario el tener fuertemente limitada la capacidad de dirección y selección del personal*» (*STS 17/07/93 -rcud 1712/92-*) (*STS 17/12/01 -rec. 244/2001-*).

Con mucha frecuencia y en la práctica se recurre a las contrataciones como medio formal de articular un acuerdo de facilitación de trabajadores entre el cedente y el cesionario en supuestos en los que la actividad que conlleva la contrata consiste en una prestación de servicios que tiene lugar en el marco de la empresa principal, como ocurre en el supuesto que resolvemos. En éstos casos la tarea de identificar los fenómenos interpositivos ilícitos se dificulta notablemente y exige un análisis detallado de cada caso concreto para tratar de establecer los límites entre una lícita descentralización productiva lícita (*art. 42 ET*) y una cesión ilegal de trabajadores del *art. 42. ET*.

Además, en esa tarea la jurisprudencia ha recurrido a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor orientador que llevan a determinar el «empresario efectivo»: la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios, el ejercicio de los poderes empresariales y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico, como capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva... (entre las más modernas, *SSTS de 14/09/01 -rcud 2142/00-*; *17/01/02 -rec. 3863/2000-*; *16/06/03 -rcud 3054/01-*; *14/03/06 -rcud 66/05-*; y *19/02/09 -rcud 2748/07-*). En palabras de la *STS 30/05/02 (-rcud 1945/2001-)*, «*para proceder a la calificación que corresponda en cada caso es necesario en cada litigio considerar con detenimiento, a la vista de los hechos probados, las circunstancias concretas que rodean la prestación de servicios del trabajador, las relaciones efectivamente establecidas entre el mismo y las empresas que figuran como comitente y contratista, y los derechos y obligaciones del nexo contractual existente entre estas últimas*».

QUINTO.- Desde la perspectiva de esa doctrina jurisprudencial y en el caso que hemos de resolver llama poderosamente la atención la división de las soluciones adoptadas por las Salas de lo Social de distintos Tribunales Superiores de Justicia en supuestos muy similares, en relación con el personal contratado para llevar a cabo la actividad en condiciones y en un el servicio contratado por Aena equivalente al de autos -sala de autoridades y vip-- porque en unos casos se ha llegado a la conclusión de que existió cesión ilegal de trabajadores, como en el caso de la sentencia recurrida hoy, del TSJ de la Comunidad Valenciana, en el mismo sentido que otras *SSTSJ, como las de Madrid de 26 de marzo de 2.007*, 18 de septiembre de 2.007 y 10 de septiembre de 2.008, o TSJ Canarias (Tenerife) de 30-6-2008. En sentido contrario, negando esa cesión ilegal, además de la sentencia de contraste, de *la Sala de Granada, la STSJ de Asturias de 19 septiembre 2008*.

Pues bien, a la vista de las circunstancias concretas en las que se llevó a cabo la actividad de la demandante en el supuesto que ahora resolvemos, hemos de llegar a la conclusión de que realmente existió esa interposición ilícita de trabajadores prohibida por el *artículo 43 ET*.

Desde el punto de vista de la actividad de la Entidad demandada, el *artículo 1 del RD 905/1991 de 14 de junio*, por el que se aprueba el Estatuto del Ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, establece que el mismo «... *tendrá como misión, en el ámbito de sus competencias, contribuir al desarrollo del transporte aéreo en España y garantizar el tránsito aéreo con seguridad, fluidez, eficacia y economía, ofreciendo una calidad de servicio acorde con la demanda de clientes y usuarios, en el marco de la política general de transpones del Gobierno.... Su objeto será la gestión de los aeropuertos civiles de interés general y de las instalaciones y redes de ayudas a la navegación aérea, pudiendo realizar, además, cuantas actividades anejas o complementarias de aquéllas permitan rentabilizar las inversiones efectuadas*».

Desde esa perspectiva, partiendo entonces de los inalterados hechos probados de la sentencia recurrida podemos afirmar que en el ejercicio de esas competencias legalmente previstas, dentro de su actividad por tanto, Aena proporciona las instalaciones y locales para que allí se lleve a cabo el Servicio contratado en los términos en que aparece redactado el pliego de condiciones que obra en las actuaciones y transcrito en parte en esos hechos probados. Ciertamente que esa actividad de atención y gestión del funcionamiento de la sala de autoridades y vip se encomienda a una empresa real, con actividad propia, en este caso Servicios Pasarela Mediterráneo. Nadie niega que ésta empresa tenga su propia razón social y su actividad, pero ya hemos reflejado antes la jurisprudencia de esta Sala en la que se concluye que esa realidad puede resultar en algunas ocasiones meramente colateral o accidental, cuando otras evidencias muestran que la actividad de los trabajadores contratados se proyecta en exclusiva sobre el ámbito de actuación y bajo la supervisión y decisión de la contratista.

Pues bien, tal y como se afirma en la sentencia recurrida, a pesar de esa existencia real de la empresa Servicios Pasarela Mediterráneo, lo cierto es que esa existencia empresarial independiente en el caso de la contrata con Aena es irrelevante, puesto que la verdadera gestión y dirección empresarial se llevaba a cabo por Aena, desde el momento en que era ésta la que realmente y en sus propias instalaciones organizaba el servicios a través de la asignación de horarios de apertura, cierre, controles reales previos de acceso para que las personas autorizadas accedan a las dependencias, llevando a cabo incluso un control de idoneidad de esos trabajadores por ejemplo en

materia de conocimiento de idiomas, la exigencia de que fuesen dotados de determinados medios de comunicación o transporte, de ropa identificativa directamente relacionada con la Entidad Aena, y ninguna -de hecho estaba prohibido- con la empresa para la que se decía que prestaban sus servicios.

Resulta también relevante comprobar que diversos medios informáticos imprescindibles para llevar a cabo las funciones relacionadas con los viajes de las personas que acudían a la sala eran en algunos casos alquilados por Aena, que facturaba por tanto su utilización. También la descripción detallada de la manera en la que el servicio debía llevarse a cabo (punto sexto del pliego), en el que la intensidad de la contratista en la descripción y control de las directrices a las que debía sujetarse la actividad son destacables, como el hecho de que los trabajos y las funciones a realizar que se describen en ese punto sexto los son "sin perjuicio de los que en su momento establezca el Director del expediente.

Por eso tiene especial relevancia, como se razona en la sentencia recurrida, la realidad del puesto y de la actividad que llevaba a cabo la coordinadora del servicio de atención y protocolo en salas de autoridades y vip, que si bien es cierto que llevaba a cabo su trabajo en colaboración con la propia coordinadora del servicio que asignaba la empresa contratista --Servicios Pasarela Mediterráneo-- esa función, formalmente independiente, estaba sujeta realmente a esa supervisión de la actividad, de las funciones y de la manera en que debían llevarse a cabo en las propias instalaciones de Aena y dirigidas, como se dijo al comienzo, a desarrollar funciones vinculadas con el tráfico aéreo de pasajeros"

STS 15/10/14 Recurso 1654/13 El informe de detectives no es prueba documental, a efectos de la revisión de hechos en suplicación. Despido disciplinario. Derecho de los representantes de los trabajadores a ejercer sus funciones sin ser sometidos a vigilancia especial.

"TERCERO.- 1.- Sobre el alcance de la revisión de hechos probados en el recurso de suplicación dispone el art. 193.c) LRJS que "El recurso de suplicación tendrá por objeto:... b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas". Éste precepto es de análogo contenido al de los precedentes textos procesales sociales, en especial del art. 191.b) LPL; y es en parte concordante con el regulador del recurso de casación ordinaria, contenido ahora en el art. 207.d) LRJS ("Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios").

2.- Sobre sí los documentos que reflejan manifestaciones de terceros, entre ellos, los informes de detectives privados, es dable configurarlos como prueba documental, esta Sala de casación lo ha venido rechazando pronunciándose en los siguientes términos:

a) Las SSTS/Social 10-febrero-1990 (sentencia nº 170/1990, casación por infracción ley) y 13-marzo-1991 (rc 320/1990), rechazan las revisiones fácticas pretendidas con base en informes de agencias privadas de investigación, argumentando: **añ** la primera que << La base sobre la que construye el... motivo de casación estriba en la contradicción existente entre los justificantes de la Central sindical de trabajadores gallegos, que acreditan la presencia en la misma del demandante durante los días y horas que en ellos se indica, y la no presencia del trabajador en dicha Central sindical demostrada -se dice en el motivo- "a través de una exhaustiva investigación y seguimiento" >> y afirma que << Así planteado el motivo revisor,

es visto que todo él se basa en el crédito que merece a la parte la labor de investigación llevada a cabo por los detectives privados y desde el informe de éstos elabora los nuevos hechos probados. Pero el motivo no puede prosperar porque el repetido informe, ratificado por sus autores en el acto del juicio, no perdió, por haberse incorporado al escrito elaborado por la Agencia de investigación, su verdadero carácter de prueba testifical, incapaz para sostener con él y demostrar la equivocación evidente del Juzgador, según establece el art. 167.5 de la Ley de Procedimiento Laboral >>; y **bñ** razonándose en la segunda sentencia citada que << se apoya fundamentalmente en una interpretación subjetiva de los informes de las agencias privadas de investigación, que, con independencia de la calificación que les haya atribuido el juzgador, no constituyen prueba documental sino manifestaciones testimoniales por escrito (Sentencias de 19 de julio , 2 de octubre de 1989 y 10 de febrero de 1990) >>.

b) La STS/IV 24-febrero-1992 (rcud 1059/1991), aun tratándose de un supuesto en que se aprecia la inexistencia de contradicción, razona que << La totalidad de las sentencias invocadas como término de comparación sientan la doctrina uniforme de negar valor documental, a efectos de revisión de hechos en un recurso de casación, a los informes de detectives privados..., exponiendo que se trata de una prueba testifical impropia, que adquiere todo su valor procesal como tal prueba testifical cuando el informe ha sido ratificado en juicio por su firmante >>, que << En vía de suplicación, la Sala de lo Social del TSJ no accedió a la revisión fáctica precisamente porque el recurrente se amparaba en el citado informe de detectives que... carece de valor documental a estos efectos >>.

c) Igualmente sobre los documentos que reflejan manifestaciones de terceros y su valor probatorio, la STS/IV 11-julio-2000 (rco 911/2000) afirma que << su análisis muestra que dicho escrito... no es más que una simple nota firmada por solo 4 de los 15 miembros que integran la Comisión Negociadora... en la que "certifican" - para lo que evidentemente carecen de facultades -"que la firma del Preacuerdo del II Convenio Colectivo ha sido realizada de forma unánime por todos los miembros de la misma ". No se trata pues de un autentico documento sino de una prueba testifical impropia, que solo habría adquirido todo su valor procesal como tal prueba testifical, si la nota hubiera sido ratificada en juicio por sus firmantes, y no lo fue. En todo caso, como prueba testifical que es, queda a la libre apreciación del juzgador y no puede fundar la denuncia de un error de hecho en casación >>.

3.- Con relación en general a la prueba testifical y su no encaje a través de la documental a efectos de la revisión fáctica en los recursos, en especial en el de casación ordinaria, es reiterada doctrina de la Sala, -- contenida, entre otras muchas, en las SSTS/IV 25-marzo-2014 (rco 161/2013), 29-abril-2014 (rco 242/2013), 21-mayo-2014 (rco 182/2013) y 1-julio-2014 (rco 101/2013), aun referida a precepto procesal análogo sobre la revisión fáctica en casación ordinaria (el referido art. 207.d LRJS) --, que << la variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental, porque el art. 207 LRJS sólo acepta -en la casación laboral común u ordinaria- el motivo de "error en la apreciación de la prueba" que esté "basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador" >> (recientes, SSTS 19/04/11 -rco 16/09 -; 22/06/11 -rco 153/10 -; y 18/06/12 -rco 221/10 -); y que en esta línea hemos rechazado que la modificación fáctica pueda ampararse en la prueba testifical, tal como palmariamente se desprende de la redacción literal -antes transcrita- del art. 207.d) LRJS y hemos manifestado reiteradamente desde las antiguas SSTS de 29/12/60 y 01/02/61 (así, SSTS 13/05/08 -rco 107/07 -; y 18/06/13 -rco 108/12 -)... >> y que

18_jurisprudencia

<< En todo caso se imponen -en este mismo plano general- ciertas precisiones: a) aunque la prueba testifical no puede ser objeto de análisis en este extraordinario recurso, pese a todo en algunos supuestos puede ofrecer «un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte» encuentra fundamento para las modificaciones propuestas (en tal sentido, SSTs 09/07/12 -rc 162/11 -; y 18/06/13 -rc 108/12 -)... >>.

CUARTO.- Es por tanto, doctrina de esta Sala, la que asumimos y reiteramos, que los documentos que reflejan manifestaciones de terceros, entre ellos, los informes de detectives privados, no es dable configurarlos como prueba documental a los efectos de fundamentar la revisión fáctica en suplicación (art. 193.c LRJS), -- ni tampoco el error de hecho en casación ordinaria (art. 207.d LRJS) --, al no tratarse de un autentico documento sino de meras manifestaciones testimoniales formuladas por escrito que por ello no pierden su verdadero carácter de prueba testifical o de una denominada prueba testifical impropia, que solo habría adquirido todo su valor procesal como tal prueba testifical de haber sido ratificada en juicio por sus firmantes, cuya valoración queda a la libre apreciación del juzgador de instancia, como se deduce, además, palmariamente de la redacción literal de los preceptos procesales reguladores; y ello, aunque la prueba testifical en algunos supuestos pueda ofrecer « un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte » encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

QUINTO.- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto ahora enjuiciado, comporta, como necesaria consecuencia, la supresión del hecho probado 11º de la sentencia recurrida la adición fáctica efectuada por la Sala de suplicación, fundada exclusivamente en el informe escrito de detectives que configuró de forma jurídicamente inadecuada como si de prueba documental se tratara, en el extremo relativo a que “ la actora acudió al curso de formación sindical a partir de las 12 del mediodía del día 20 de enero “, quedando la redacción original en el sentido de que “ La actora acudió al curso impartido la mañana del 20 de enero de 2012. (testificales de Dña. Luz. y D. Hernan.). La sesión formativa fijada para la mañana del día 27-1-2012 no llegó a celebrarse por haber sido previamente suspendida (testifical del docente D. Hernan.) “. Lo anterior podría bastar para estimar el recurso, al eliminarse el esencial fundamento fáctico de la sentencia recurrida, no obstante continuaremos analizando los restantes motivos esgrimidos por la parte recurrente.

SEXTO.- 1.- Como segundo motivo de su recurso, denuncia la representante de los trabajadores despedida la ilicitud de la vigilancia o control singular a que fue sometida en el ejercicio de su crédito horario, alegando como infringidos los arts. 10.3 LOLS y 68 ET.

2.- Debe recordarse, con carácter previo al análisis del motivo, como destaca la STS/IV 13-marzo-2012 (rcud 1498/2011), que << Respecto a la procedencia de la prueba de detectives, y el derecho de los representantes de los trabajadores a desempeñar sus funciones “sin ser sometidos a vigilancia singular”, esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo tiene señalado, en sentencia de 10 de febrero de 1990 (entre otras), que: “saliendo al paso de la línea de abuso de vigilancia de los representantes de los trabajadores, que traba o impide el derecho del libre ejercicio del cargo representativo y que conduce forzosamente a negar valor a las pruebas obtenidas por la Empresa “con desconocimiento del derecho reconocido de no ser sometido a vigilancia singular” (sentencia de 29 de septiembre de 1989; convenio nº 135 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores de la Empresa, ratificado por España el 8 de noviembre de 1972),

tiene declarado que sin excluir que en excepcionales supuestos puede el empresario ejercitar incluso las facultades disciplinarias que correspondan, la inclusión de las tareas representativas dentro de los derechos básicos del art. 4.º del Estatuto de los Trabajadores, como derechos diferenciados de los que el art. 4.2 del mismo hace derivar de la propia relación de trabajo, permite afirmar que “la presunción de que las horas solicitadas para el ejercicio de las tareas representativas son empleadas correctamente conduce a interpretar de modo restrictivo la facultad disciplinaria del empresario, que sólo podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los que el empleo en propio provecho del crédito horario concedido por el art. 68 e) a los representantes de los trabajadores sea manifiesto y habitual, es decir con una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada con pruebas que no hayan empleado una vigilancia que atente a la libertad de su función” (sentencia de 2 de noviembre de 1989, seguida por las de 27 del mismo mes de noviembre y la de 5 de diciembre siguiente)”

STS 14/10/14 Recurso 3146/13 PONENTE: Segoviano Astaburuaga. Prejubilado de BANESTO con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 40/07, d 4 de diciembre, que solicita la jubilación anticipadamente al cumplir 61 años. El 1 de junio de 2009 se suscribió, al amparo de las Acuerdos firmados por el Banco y la representación sindical de los trabajadores, contrato por el que se modifican las condiciones en su día pactadas en el contrato de prejubilación

“Por su parte la Disposición Final Tercera establece: “Eficacia en la aplicación de las modificaciones legales.

1. Las modificaciones en el régimen jurídico de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social introducidas por medio de la presente Ley, serán de aplicación únicamente en relación con los hechos causantes producidos a partir de la entrada en vigor de la misma, salvo en los supuestos a que se refiere el último párrafo del apartado 4 del artículo 179 y la disposición transitoria decimosexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. A efectos de la aplicación del requisito a que se refiere la letra d) del apartado 2 del artículo 161 bis y el párrafo tercero de la norma 2.ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se considerará, en todo caso, que las jubilaciones anticipadas causadas entre 1 de enero de 2004 y la fecha de entrada en vigor de la presente Ley motivadas por ceses en la relación laboral producidos en virtud de expedientes de regulación de empleo tienen carácter involuntario”.

Procede, en primer lugar, examinar si la redacción introducida por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, resulta de aplicación al supuesto debatido. A este respecto hay que señalar que la recurrente, Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social, en su recurso mantiene que la nueva previsión contenida en la Ley 40/2007 no resulta de aplicación al supuesto examinado pues el actor suscribió un contrato de prejubilación el 31 de diciembre de 2001 y solicitó la pensión de jubilación el 28 de marzo de 2011, alcanzada la edad de 61 años. A este respecto hay que señalar que la Disposición Final Tercera establece que las modificaciones introducidas por la Ley serán de aplicación únicamente en relación con los hechos causantes producidos a partir de la entrada en vigor de la misma, salvo en los supuestos que expresamente enumera, entre los que no se encuentra el aplicable al asunto examinado. A tenor de la Disposición Final Sexta de la norma, entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado, como

apareció publicada en el BOE de 5 de diciembre de 2007, su entrada en vigor se produjo el 1 de enero de 2008.

El hecho causante de la jubilación anticipada del actor no es, como parece insinuar la recurrente, la fecha en la que el actor se jubiló -31 de diciembre de 2001- en cuyo caso no le serían aplicables las previsiones contenidas en la Ley 40/2007, sino la fecha en la que accede a la jubilación anticipada, es decir, el 28 de marzo de 2011, al cumplir los 61 años de edad, fecha en la que estaba en vigor la Ley 40/2007, por lo que resulta plenamente aplicable. En efecto, el actor no está formulando reclamación alguna al Banesto derivada de su relación laboral o del contrato de prejubilación, en su día suscrito, en cuyo supuesto sería relevante, a efectos de determinar la legislación aplicable, tomar en consideración la fecha del cese en el trabajo, sino que reclama la prestación de jubilación, prestación cuya responsabilidad incumbe a la Seguridad Social. Por lo tanto el hecho causante se produce el día en el que nace el derecho a dicha prestación, que es el día en el que el actor cumple 61 años de edad -al tratarse de jubilación anticipada- y solicita la correspondiente prestación.

De los hechos declarados probados resulta que el actor, en el momento de solicitar la pensión de jubilación anticipada reúne los siguientes requisitos:

- Solicitó la pensión de jubilación anticipada al cumplir 61 años de edad.
- Ha cotizado cuarenta y seis años a la Seguridad Social.
- En virtud de Acuerdo Colectivo, que posteriormente se plasma en un contrato individual, Banesto ha abonado al actor, con posterioridad a su acceso a la prejubilación y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, representa un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

Por lo tanto, concurren los requisitos exigidos por la norma, *artículo 161 bis 2 de la LGSS*, en la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, para causar el derecho a la jubilación anticipada en las condiciones que la misma establece, que en el caso examinado se concretan en que la pensión de jubilación anticipada ha de reconocerse con un porcentaje sobre la base reguladora del 76 %, en lugar del 68 % fijado por la Entidad Gestora.

No cabe entender, como alega el recurrente, que el acuerdo novatorio del contrato de prejubilación, suscrito entre el actor y Banesto el 29 de abril de 2009, carezca de validez, ni que el mismo se haya efectuado con la única finalidad de forzar la aplicación de una nueva regulación, que no le es aplicable al actor.

La existencia del contrato novatorio aparece recogida en la sentencia de instancia, en el hecho probado séptimo, hecho no contro-

vertido, ya que la parte recurrente, Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social, no ha interesado su revisión en la fase del recurso de suplicación.

El citado pacto es válido y eficaz ya que el fraude de ley, que parece sugerir la recurrente en la conclusión del citado contrato, no se presume, sino que hay que acreditarlo y no consta dato alguno que permita concluir la existencia del citado fraude. La asunción por parte de Banesto del mayor gasto que ha supuesto la novación del contrato de prejubilación del actor efectuada el 1 de junio de 2009 obedece, tal y como se consigna en el mismo, a lo pactado en Acuerdo Colectivo suscrito por el Banco con la representación sindical el 29 de abril de 2009, en el que expresamente se hace constar: "Con la finalidad que resulten aplicables las condiciones de jubilación anticipada establecidas en el *artículo 161.bis 2 de la Ley General de la Seguridad Social*, con fecha 29.04.09 ha sido suscrito un Acuerdo Colectivo con la representación sindical, en el cual se establece la aplicación de las citadas mejoras a quienes adapten sus condiciones de prejubilación a las establecidas en el citado Acuerdo".

El acuerdo citado, plenamente válido, despliega su eficacia en los contratos individuales que, al amparo del mismo ha suscrito Banesto con los trabajadores prejubilados, cuyas condiciones de prejubilación no tenían en cuenta el requisito exigido en el *artículo 161 bis 2 de la LGSS*, en la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, por haber sido pactadas las citadas condiciones con anterioridad a la aparición de dicha norma, cumpliendo los requisitos exigibles en el momento en que se suscribieron para que los trabajadores pudieran acceder en un futuro a la jubilación anticipada. Al ser modificadas dichas condiciones por disposición legal, no es que el Banco y los trabajadores suscriban un contrato fraudulento para acceder a la jubilación anticipada, sino que se limitan a pactar las condiciones -sustituyendo a las establecidas en el primitivo contrato de prejubilación- que permitan al trabajador acceder a la jubilación anticipada en las condiciones establecidas por la nueva norma. De interpretarse como pretende la Entidad Gestora se haría de peor condición al trabajador prejubilado con anterioridad a la aparición de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, que al que se prejubiló con posterioridad y que, a la vista del contenido de la norma, acuerda unas condiciones de prejubilación acordes con las exigencias de la misma, siendo de destacar, que en modo alguno puede aceptarse la tesis de la sentencia de contraste, alegada por el recurrente, respecto a que el demandante, al cesar de prestar servicios en BANESTO, se sitúa fuera del Sistema de la Seguridad Social, pues con ello se desconoce que el Convenio Especial con la Administración de la Seguridad Social - *artículo 125. 2 LGSS* -comporta «la iniciación o la continuación de la situación de alta o asimilada a la de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda» y que tiene «como objeto la cotización al Régimen de la misma en cuyo ámbito se suscriba el convenio y la cobertura de las situaciones derivadas de contingencias comunes mediante el otorgamiento de las prestaciones» (artículo 1 Orden TAS/2865/2003, de 13/Octubre) **/RL**



Grupo Glorieta
900 150 964
www.grupoglorieta.com

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

La cercanía con nuestros clientes como elemento de fidelización

Como asegura un reciente estudio de Forrester Research -firma dedicada a la investigación y análisis de productos y servicios tecnológicos-, a mayor cercanía e interacción con los clientes, mejor respuesta de estos, mayor compromiso y, por consiguiente, mejora de las ventas.

A nadie se le escapa que la relación estrecha con el cliente es un elemento de fidelización y uno de los factores de éxito de las empresas y los servicios profesionales.

Para los productores de bienes es fundamental conocer lo que desea el mercado y satisfacer la demanda, comprobar la respuesta de consumidores y tomar las decisiones necesarias para corregir posibles desajustes.

Todo ello exige un contacto permanente con la base de clientes y posibles clientes para conocer las necesidades, evaluar reacciones e incluso adelantarse a la demanda.

Pero si la reacción con la base de clientes en una empresa productora es importante, en una empresa proveedora de servicios es, sencillamente, imprescindible y mucho más si hablamos de un tejido empresarial como el valenciano, formado por pymes, micropymes y autónomos.

La tecnología nos echa una mano con los más variados programas de comunicación y gestión para que las relaciones con los clientes sean lo más fluidas y fructíferas posibles. Programas que deben implicar a toda la organización, porque la relación con el cliente debe impregnar cada departamento, cada sección y a todos y cada uno de los empleados.

La existencia de un servicio de atención al cliente no significa que el resto de la organización se desentienda del objetivo más importante: captar, mantener e incrementar la cartera de clientes.

CRM (Customer Relationship Management)

Por eso los programas de relación con los clientes, conocidos en la jerga de programadores y gestores como CRM's (en inglés, Customer Relationship Management) se han convertido en una herramienta imprescindible.

Un CRM sirve para disponer en una sola base de datos de toda la información relativa a los clientes actuales y potenciales: sus datos de contacto, cómo los conocimos y otros clientes relacionados con ellos, el histórico de ventas, el archivo documental, las conversaciones telefónicas, los correos enviados y recibidos, el tiempo invertido en su atención,... en definitiva, los datos necesarios para poder segmentar los clientes por rentabilidades o por tendencias comerciales para poder establecer campañas eficaces o para tomar decisiones adecuadas.

Pero sobre todo sirve para disponer de un conocimiento exhaustivo de cada cliente, para poder tratarles de forma individual y cercana aunque sea otra persona de nuestra organización quien se ha relacionado con él anteriormente. De esta forma, podemos ser como "el tendero de la esquina": alguien que le trata con familiaridad y conoce sus gustos; alguien en quien confía porque le recomienda lo más adecuado para él.

Cuando cualquier miembro de nuestra organización consigue un nuevo dato de un cliente, sea un cambio de correo electrónico, la devolución de un recibo o el día de su cumpleaños, lo incorpora al



CRM de modo que todos los compañeros dispongan también de ese dato.

Además, la existencia de una agenda compartida permite la asignación cruzada de tareas, pero también el control de los tiempos empleados con cada cliente o con cada expediente, lo que proporciona información adicional sobre la rentabilidad de nuestra relación comercial. Asimismo, posibilita una gestión más eficaz de los recursos humanos de nuestra organización como proveedor de servicios.

Aplicación SvCRM

La aplicación SvCRM, desarrollada por SISLEI, dispone además de la posibilidad de enviar automáticamente por correo electrónico los documentos generados en una asesoría laboral (nóminas, contratos, modelos de liquidación a la Agencia Tributaria, facturas, etc.), asociándolos a la base de datos del CRM y permitiendo el acceso de los clientes a dicha documentación desde la web de la asesoría. Se obtiene un gran ahorro de tiempo, se reducen los fallos y se mejora la imagen.

SvCRM es una herramienta útil y eficiente para gestionar las relaciones con los clientes por parte de todos los miembros de la organización. Pero no hay que olvidar que el mejor gestor de relaciones con los clientes son ustedes mismos: no hay nada que sustituya a la relación personal, al cara a cara, a un buen y sincero apretón de manos.

Formación

El Colegio de Graduados Sociales de Valencia, en colaboración con Activa Mutua y SISLEI, impartirá una jornada informativa en Gandía sobre el Sistema CRETA

El Colegio de Graduados Sociales de Valencia impartirá una jornada informativa sobre el sistema CRETA, el nuevo sistema de liquidación directa, el próximo día 18 de febrero en Gandía, en colaboración con Activa Mutua y la empresa SISLEI, que ofrece soluciones de software para asesorías y PYMES, y que colabora desde el año 1991 con COGRASOVA.

La formación, destinada a los colegiados de la zona, se realizará en la Casa de la Cultura Marqués de González de Quirós (Paseo Germanías, 13, de Gandía), a las 16.30h, con una duración estimada de 2 horas. En la sesión se analizará el concepto de sistema liquidación directa CRETA, los datos en información, el procedimiento y su estrategia e implantación. Por último, se realizará una demostración práctica del uso de liquidación directa con la aplicación de SISLEI. Los ponentes

serán: el Director de la Tesorería General de la Seguridad Social en Gandía, Amadeo Signes, el Delegado Comarcal de COGRASOVA, Andreu Serra, y David Lara, técnico de SISLEI.

Las personas interesadas en participar en esta jornada pueden contactar con el delegado de Activa Mutua en Gandía, Richard Calera (962954323 o rcalera@activamutua.es). SISLEI organiza periódicamente formaciones sobre el sistema CRETA, si estás interesado en conocer los próximos cursos, puedes acceder a la información en su web www.sislei.net



**TESORERÍA GENERAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**



Comentarios de actualidad sobre impuestos

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Febrero 2015

Conviene comentar brevemente algunos aspectos de la reforma fiscal en cuanto a autónomos y pymes, aspecto el más destacado para los lectores de nuestra revista. Esto es lo que me parece más importante:

Retenciones para autónomos

El tipo de retención del autónomo profesional con rentas inferiores a 15.000 euros anuales se reduce al 15%, operativo desde el pasado mes de julio. Para 2015 se aplicará el 19 %. El tipo será el 18 % en 2016.

Empresas en módulos

Se rebaja el umbral de exclusión, de 450.000 a 150.000 euros de ingresos, y de 300.000 a 150.000 euros de gastos. Se excluyen las actividades que facturen menos de un 50% a personas físicas. Quedan excluidas también las actividades a las que se aplicaba el tipo de retención del 1% como las de fabricación y construcción.

Exención de dividendos

Se suprime la exención sobre los primeros 1.500 euros percibidos, debiendo tributar el íntegro como rendimientos del capital mobiliario.

Imputación temporal de rentas

Se pospone la declaración de las subvenciones ayudas públicas al momento de su cobro y se admite pérdidas por créditos incobrables, cuando adquiera eficacia una quita en un acuerdo de refinanciación judicialmente homologable.

Rentas irregulares del trabajo

Desde el inicio de 2015, se minorará el porcentaje de reducción del 40 al 30%.

Venta de vivienda antigua

Se limita la aplicación de los coeficientes de abatimiento a las ventas de elementos patrimoniales cuyo valor de transmisión no supere 400.000 euros.

Reinversión en las micropymes

En 2015 y siguientes estos porcentajes de deducción por reinversión se reducirán a la mitad. También se modifica el régimen fiscal de impatriados, excluidos deportistas profesionales. Se fija un tipo específico -del 24%- para los primeros 600.000 euros de retribución, mientras que el resto tributará al tipo marginal máximo./RL

Nosotros les protegemos

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

Adaptando tu empresa a la Ley de Protección de Datos

Además incluimos servicios de

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

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

PROD ASVA



antea

**COMPROMETIDOS CON LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

MÁS DE
25
SEDES
15.000
CLIENTES
+
DE **2.000**
COLABORADORES



SEDE VALENCIA
C/ OLLER, 13 - NAVE 11
P.E. TACTICA
PATERNA - 46980



 **902 36 40 70**
www.anteaprevencion.com



JUSTICIA

¿AÚN NO CONOCE SANTANDER JUSTICIA?

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

Descubra todas las ventajas.



Queremos
ser tu banco

 **Santander**
un banco para tus ideas

bancosantander.es
bsan.mobi