

RL/80

Marzo 2013 Época V

relaciones laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



José Ignacio Sacristán Enciso

Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

“Es necesario acometer reformas que afectan a la estructura y al funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia



HA LLEGADO NUESTRO MOMENTO

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

Practicum

Práctica para tu práctica

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

¿Qué ventajas me ofrece **Practicum**?

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

LEX NOVA



THOMSON REUTERS™

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

[f /LexNova](#) [t @E_LexNova](#)



04_entrevista

José Ignacio Sacristan Enciso. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

08_información colegial

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

15_aula técnica

Medidas para fomentar el Emprendimiento y el empleo joven

18_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

21_noticias sociolaborales

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

22_bolsa de trabajo

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: José M.ª Galdón Estéfano,

Ana Mª Ibáñez Candela, Andrés González Rayo, Elsa

Zamora García, Elvira Rojas Argudo, Carmen García

Ros, José Buenaventura Barberá, Salvador Aguado

Martínez, Encarnación Castillo Pardo, Mª José Cha-

varría Díaz, Mariano Ferrando Durán.

Gerente: Pablo Pemas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.iplgrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



José Ignacio Sacristán Enciso

Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

”Nuestro objetivo prioritario en 2013 es combatir eficazmente el empleo irregular”

¿Cuáles son sus principales objetivos como Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

El objetivo prioritario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para este año 2013 es combatir eficazmente el grave problema del empleo irregular y del fraude a la Seguridad Social, por cuanto el trabajo no declarado y el fraude en prestaciones son conductas profundamente injustas e insolidarias, que además de generar una importante reducción de los ingresos de la Seguridad Social y una indeseable competencia desleal con respecto a las empresas, los emprendedores y los trabajadores autónomos cumplidores de sus obligaciones legales, propicia la degradación de las condiciones de trabajo de los trabajadores, afectando a sus derechos laborales más básicos como son el derecho a un salario digno, a la limitación de la jornada, al derecho al descanso y a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.

La falta de alta de los trabajadores en el sistema de la Seguridad Social determina que el trabajador no sea reconocido como tal por el empresario incumplidor; se niega siquiera su condición de trabajador y se le sitúa fuera del sistema de protección social, por lo que éste se encuentra al arbitrio de la decisión del empleador de reconocerle o no sus derechos laborales, lo que propicia la pervivencia en nuestro mercado de trabajo de prácticas que deben ser desterradas. Para combatir esta lacra social, el Gobierno de España aprobó el 27 de abril de 2012, un Plan de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social que debe ejecutarse hasta finales de este año.

Otros objetivos que también deben orientar la actuación inspectora durante este año se dirigen esencialmente a cubrir las principales demandas que la sociedad nos realiza y que se concretan en tres grandes áreas de actuación preferen-

te. La primera está dirigida a garantizar la aplicación efectiva por las empresas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, siguiendo para ello el camino marcado por los distintos planes y programas de actuación desarrollados hasta la fecha por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y por las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. También estamos potenciando la puesta en marcha de nuevas campañas, referidas básicamente a los nuevos riesgos emergentes y desarrollando un nuevo modelo de investigación de los accidentes de trabajo. Asimismo, estamos colaborando, en el seno del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, órgano dependiente de la Comisión Europea, en la elaboración y ejecución de campañas de alcance supranacional como es el caso de la actual campaña europea sobre riesgos psicosociales.

La segunda área de atención preferente se centra en la corrección de los supuestos de fraudes de ley en la formalización por las empresas de contratos temporales. Estos comportamientos empresariales, además de afectar a la estabilidad en el empleo y a los derechos de formación y promoción profesional de los trabajadores, inciden directamente en la competitividad de nuestras empresas y en la pervivencia de un mercado de trabajo fuertemente segmentado entre trabajadores fijos, con derechos con una elevada protección, y temporales, con unos derechos muy limitados y con escasa protección social. Las actuaciones inspectoras realizadas en el periodo 2008-2012 han permitido transformar 168.392 contratos temporales en indefinidos; muchas de estas transformaciones se ha realizado por la empresas cumpliendo voluntariamente el requerimiento de la Inspección y, por tanto, sin necesidad de imponer sanción alguna a los empresarios.

La tercera afectaría al derecho fundamental de igualdad y no discriminación, especialmente en lo que afecta a la denominada "brecha salarial" entre hombres y mujeres, a los derechos de los colectivos de trabajadores extranjeros y a las medidas de reserva y preferencia en el empleo de los trabajadores discapacitados.

Con este nuevo cargo amplía usted sus competencias y responsabilidades, ¿qué herencia se ha encontrado?

La acción del Gobierno tiene como prioridad impulsar el crecimiento económico y la creación para garantizar el bienestar de los ciudadanos, crear oportunidades a los emprendedores y ofrecer una perspectiva de futuro más próspera, justa y solidaria. A esta tarea, en el ámbito de sus competencias, debe contribuir la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por lo que en el seno de esta Institución estamos adoptando las necesarias medidas, tanto estructurales y de organización como normativas, para adaptarnos a las nuevas exigencias y demandas sociales. Como servicio público que es, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social además de resolver las controversias y atajar los incumplimientos normativos, también desarrolla una función primordial que nos es otra

que la de facilitar al Gobierno Central y al de las Comunidades Autónomas información precisa sobre la situación sociolaboral de nuestro mercado de trabajo, para que por las autoridades políticas puedan ponerse en marcha, a partir de esa información, medidas precisas de intervención, estímulo o corrección.

¿En qué situación se encuentra la Comunidad Valenciana?, ¿cuáles son los principales retos que deja pendientes en su despacho de la Inspección Provincial?

La Comunidad Valenciana presenta una problemática sociolaboral similar a la del resto de las Comunidades Autónomas. La actividad desarrollada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Valenciana no revela que existan diferencias significativas con otras Comunidades en cuanto al número de actuaciones, denuncias, infracciones o liquidaciones, si bien, es cierto que alguna de la provincias, como es el caso de Alicante, presenta un mayor número de infracciones en materia de trabajo no declarado y fraude a la Seguridad Social, lo que pretende ser corregido desde la Jefatura de Inspección Provincial mediante el refuerzo de la actividad planificada por la Inspección sobre los sectores de actividad que, en mayor medida, recurren ilegalmente al trabajo no declarado.

Respecto a los retos que cualquier funcionario siempre tiene pendientes, pues nunca se olvidan ni se ignoran, se circunscriben a la mejora de la calidad en la prestación de la función pública inspectora. Para ello, es necesario acometer reformas que afectan a la estructura y al funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Y es que esta centenaria Institución cuenta con unos magníficos profesionales, pero con una mejorable organización. La Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contiene elementos que aún no han sido suficientemente desarrollados y que de poder ser aplicados supondría una mejora sustancial de la eficacia de nuestra actuación: me estoy refiriendo al principio de trabajo programado y en equipo.

¿La crisis económica ha provocado también una degradación en las condiciones laborales?

Las series estadísticas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acreditan que la situaciones de crisis económica incrementan las posibilidades de que las condiciones laborales se degraden y, por tanto, en un escenario como el actual aún resulta más necesario que se intensifiquen las campañas de inspección, si bien mejorando la planificación sobre los sectores de actividad y las empresas que deban ser investigadas. Afortunadamente nuestro Ordenamiento jurídico laboral, propio de un Estado Social de Derecho, asigna a los Agentes Sociales, básicamente a través de la negociación colectiva, una función de ordenación y garantía de nuestro sistema de relaciones laborales que por sí misma ya supone un mecanismo legal de intervención, lo que facilita a su vez la función de vigilancia y control que legalmente tiene atribuida la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



¿Ante esta situación se incrementa la presencia de economía sumergida?, ¿Se han visto afectados los planes de prevención de Riesgos Laborales?

Como le decía antes, el principal objetivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este momento es tratar de combatir eficazmente el grave problema del trabajo no declarado y el fraude, por lo que el Plan de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social aprobado por el Gobierno contempla, conjuntamente con la intensificación de las campañas de control, un conjunto de medidas de carácter organizativo y legislativo que tiene los siguientes propósitos:

- Impulsar el **aflorescimiento de la economía sumergida**, con un efecto regularizador de las condiciones de trabajo y de generación de recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social por el pago de cotizaciones sociales.
 - Corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones de Seguridad Social, particularmente en aquellos supuestos en que se constituyen empresas ficticias para poder acceder a aquéllas o donde se compatibiliza de manera irregular su percepción con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
 - Aflorar posibles situaciones fraudulentas, principalmente en casos de falta de alta en la Seguridad Social de trabajadores que efectivamente prestan servicios en las empresas, en el acceso y la percepción de otras prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
- Combatir los supuestos de aplicación y obtención indebidas de bonificaciones o reducciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y de otros incentivos relativos a las políticas de empleo.

Como consecuencia de la previsión contenida en el referido Plan, las Cortes Generales han aprobado recientemente la Ley 13/2012, de lucha el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Esta Ley incorpora modificaciones legislativas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social que, entre otras medidas, suponen:

- Ampliar a tres años el plazo para exigir la responsabilidad solidaria por cuotas impagadas a la Seguridad Social en el caso de contratas y subcontratas con responsabilidad solidaria. Ello obedece a que la premura de los plazos actuales (un año desde la finalización de la contrata) dificulta que se hagan efectivos los derechos de cobro de la Seguridad Social. En ese sentido, se pretenden la adecuada modificación del artículo 42.2 el Estatuto de los Trabajadores.
- Mejorar los instrumentos que permitan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumplir sus funciones en la persecución del empleo irregular y del fraude en Seguridad Social, restringiendo las limitaciones actualmente existentes, con la adecuada salvaguarda de los derechos de los ciudadanos. Para ello se han modificado los artículos correspondientes de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que afectan al plazo máximo de duración

de las actuaciones inspectoras que podrá ser ampliado hasta dieciocho meses.

- Mejorar la tipificación de determinadas conductas que dificultaban la exigencia de un adecuado reproche sancionador; por ello a la par que se han introducido mejoras técnicas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social se han tipificado nuevas conductas para garantizar la efectividad de determinados controles administrativos que tratan de evitar el fraude en las prestaciones de desempleo; en este sentido, cabe destacar la tipificación como infracción muy grave la ocupación de trabajadores que estén afectados por una suspensión de contratos o por una reducción de jornada de trabajo.
- La experiencia de las actuaciones inspectoras ha demostrado que determinadas conductas de especial gravedad -en la medida que afectan a un elevado número de trabajadores-, requieren un reproche administrativo superior al que pudiera derivar de la aplicación de los tradicionales criterios de agravación de las sanciones. Para cubrir esta laguna legal la Ley 12/2013, ha previsto un incremento porcentual que permitirá proponer mayores sanciones en los supuestos de utilización de un elevado número de trabajadores sin alta en Seguridad Social, incluidos los casos en los que sean perceptores de prestaciones por desempleo.
- En aras de conseguir una mayor proporcionalidad en la imposición de las sanciones, se modifican las sanciones accesorias que hasta ahora implicaban la pérdida de todo tipo de ayudas, bonificaciones o subvenciones públicas.
- Con la finalidad de intensificar los controles sobre las prestaciones de desempleo reconocidas y abonadas por el Servicio Público de Empleo Estatal como consecuencias de regulaciones de empleo de tipo suspensivo y por reducción de jornada, la Ley introduce dos nuevos tipos sancionadores en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social por la que se proponen sanciones desde 626 euros a 6250 euros a las empresas que no comunican las variaciones en los calendarios de suspensión o en los horarios de reducción, y como conducta que se califica como muy grave, el dar ocupación a los trabajadores afectados por periodos de suspensión o con jornada reducida, en cuyo caso se impondrá una sanción por cada uno de los trabajadores afectados por un importe mínimo de 6251 euros, con responsabilidad solidaria del empresario en la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas.
- Se modifican las competencias sancionadoras del Consejo de Ministros, evitando con ello la actual paradoja de que, a partir de determinada cuantía legal, no existía órgano administrativo alguno con capacidad para sancionar.
- Finalmente, la Ley faculta al Gobierno para que la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ponga en marcha una Unidad Especial de apoyo a la Justicia y a la Fiscalía General del Estado en materia de delitos contra la Seguridad Social y contra los derechos de los trabajadores.

En definitiva, debe quedar suficientemente claro que la intensificación de las campañas de control del trabajo no declarado y el fraude no va a implicar que disminuya la actividad de control en otras áreas de actuación inspectora, especialmente el área de prevención de riesgos laborales, en la medida en que las empresas que no declaran a sus trabajadores son las que presentan mayores tasas de incumplimientos en otras materias como la seguridad y salud o las relaciones laborales. No resulta infrecuente que los inspectores de trabajo y seguridad social investiguen accidentes de trabajo graves o mortales en los que los afectados son trabajadores no asegurados o que visiten talleres clandestinos en los que se emplean a trabajadores sin asegurar, y en los que además concurren graves riesgos para la vida o la integridad física de los trabajadores por la inexistencia de las más elementales medidas de seguridad y salud en el trabajo. No debemos olvidar que el sistema español de Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un sistema de carácter generalista, por lo que los inspectores pueden, con ocasión de una visita inspectora, realizar comprobaciones en todas las materias del orden social, lo que significa que en la mayoría de las visitas que se realizan a los centros de trabajo se comprueben múltiples aspectos y no solo los relativos a un área concreta, y ello sin perjuicio de que también se realicen bajo una exigente programación actuaciones especializadas con ocasión de campañas concretas.

¿Qué pueden aportar los Graduados Sociales ante los retos a los que se enfrenta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

El colectivo de Graduados Sociales tiene en este momento una importante labor que desarrollar como consecuencia de las recientes reformas que se han realizado en nuestro mercado de trabajo, pues resulta esencial que por esta profesión se asesore a las empresas sobre las nuevas posibilidades que ofrecen las medidas de flexibilidad interna que se han incorporado por la Ley 3/2012 a nuestro ordenamiento jurídico. La relación de los Graduados Sociales con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social siempre ha sido de leal colaboración en materias tan importantes como la prevención de riesgos laborales, en la que los Graduados Sociales han sido en buena medida los artífices de su puesta en práctica por las empresas, o en materia de Seguridad Social donde vienen realizando desde hace muchos años una importante labor de gestión para facilitar los actos de aseguramiento, cotización y reconocimiento de prestaciones. Presenta particular interés para la Inspección que los Graduados Sociales conozcan la planificación y las campañas que realizamos y los criterios e instrucciones que van a ser seguidas en su ejecución, pues ese conocimiento, trasladado a las empresas, mejora de forma muy importante los resultados y facilita la regularización voluntaria de conductas ilícitas. La divulgación de campañas y el análisis técnico de las normas es un espacio común que necesariamente debemos potenciar para mejorar las magníficas relaciones que siempre han existido entre ambos colectivos profesionales./RL

Próximamente * actividades formativas

Abril

CURSO RELACIONES INDIVIDUALES: CONTRATACIÓN

5, 12, 19 y 26 de Abril de 2013

Salón de Actos del Colegio.

120€ colegiados

(Se entregará Material valorado en 20€)

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

18º Curso Básico TRIBUTACIÓN FISCAL

16, 18, 23 y 25 de Abril

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

75€ colegiados

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



Mayo

33º Curso TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES

7, 9, 14 y 16 de Mayo

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio

110€ colegiados

PONENTE: A determinar



II JORNADA TÉCNICA EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)

24 de Mayo de 2013

De 9'30 a 13'30 h.

Salón de Actos del Colegio.

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

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

CORRECCIÓN DE ERRORES REVISTA RR.LL. 79

ACTOS INSTITUCIONALES

En la Ciudad de la Justicia se produjo la Jura o Promesa de los compañeros que causaron alta como ejercientes a lo largo de 2012. Se entregaron también distintos galardones con los que se reconoce el esfuerzo de los Graduados Sociales. Así, hubo una Mención Especial a los mejores expedientes académicos de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia. Como es habitual también se honró a los colegiados con más antigüedad con la entrega de una Mención Honorífica de Plata a los 15 años de colegiación ininterrumpida, entrega de la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro, por los 20 años de colegiación, entrega de la Mención Honorífica de Oro a los 25 años de colegiación ininterrumpida. Francisco Mora Diez, recibió la Mención Honorífica de Platino al cumplir los 50 años de colegiación ininterrumpida. También se hizo entrega de las Medallas de Oro y Plata al Mérito Colegial del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España a los colegiados Marien Velasco Paños, Medalla de Oro y Manuel Bas Carbonell y José Petit Molla, Medalla de Plata, por sus años de dedicación como miembro de la Junta de Gobierno de la Institución colegial.



Sr. D. Francisco Mora Diez, recibe la Mención Honorífica de Platino, 50 años de colegiación

EL SERVICIO DE ASESORÍA LABORAL DEL COLEGIO IMPLANTA TAMBIÉN EL SERVICIO PRESENCIAL

La Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, conocedores del cambiante criterio legislativo y jurisprudencial en el ámbito socio-laboral, ha querido dar respuesta a las solicitudes que nos han trasladado muchos de nuestros compañeros y haciendo un importante esfuerzo, ha mejorado notablemente el servicio de **Asesoría Laboral Virtual**. Esta Asesoría Virtual se ha dotado de la posibilidad de contrastar personalmente aquellas dudas de nuestro quehacer diario y de éste modo los compañeros podrán obtener respuesta de forma rápida y eficaz a aquellas cuestiones controvertidas que se presenten en el desarrollo de su tarea.

La Asesoría Laboral estará atendida por dos reputados especialistas del Derecho Laboral quienes conocen la materia desde todas las vertientes, por su amplia experiencia tanto como docentes como en el ámbito profesional y jurisdiccional; Se trata de **Gemma Fabregat Monfort** (Doctora en Derecho, Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Vicedecana de Asuntos Económicos de la Facultad de

Derecho de Valencia), y **Carlos Luís Alfonso Mellado** (Ex-Decano de la Facultad de Derecho de Valencia y Catedrático de Derecho Laboral de la Universidad de Valencia). Ambos profesionales son sobradamente conocidos y valorados por todos vosotros por su amplia experiencia docente y profesional.

El servicio ya funciona de forma gratuita para los colegiados de manera virtual y ahora también telefónica y presencial. De éste modo, aquellas cuestiones de cierta entidad, se pueden presentar de forma telemática accediendo a la sección Asesoría Laboral Virtual de la web del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia (www.cograsova.es), donde todas las cuestiones serán resueltas siempre en menos de 48 horas. Y además todos aquellos colegiados que deseen plantear preguntas de mayor complejidad y de cuestiones discutibles, que no hayan quedado resueltas a través de la Asesoría Virtual pueden solicitar hora para atención telefónica o personalmente con los consultores. El horario de atención es de 9:00 a 11:00 h. todos los miércoles en la sede colegial.

Jornada

EL NUEVO REGLAMENTO DE FACTURACIÓN: ANÁLISIS PRÁCTICO DE LAS PRINCIPALES CUESTIONES RELATIVAS A LA OBLIGACIÓN DE DOCUMENTACIÓN DE LAS OPERACIONES

El pasado 7 de febrero D. Enrique Bisbal Mirasol, Administrador de la AEAT de Manises, ofreció una charla en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, en la que habló sobre el nuevo Reglamento de Facturación, las novedades de aplicación desde enero de 2013 de acuerdo con lo establecido en el R.D. y la Directiva 2012/45/UE

La jornada organizada por el Colegio fue inaugurada por Ricardo Gabaldón Gabaldón, Presidente del Colegio.



Jornada Técnica

NOVEDADES RECAUDATORIAS EN LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL

El pasado 25 de febrero el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón inauguró una Jornada Técnica en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia para abordar las últimas novedades tributarias, tanto las que inciden en la modificación de la Ley General Tributaria (Ley 7/2012), como las que afectan al Código Penal (Ley Orgánica 7/2012), puesto que se centran en aspectos recaudatorios.

Los ponentes fueron Leopoldo Benavent, Coordinador de Equipos Regionales de Recaudación AEAT Valencia y José Antonio Fuentes, Jefe de Equipo Regional de Recaudación de la Delegación Especial AEAT Valencia.



EL COLEGIO ORGANIZA LAS I JORNADAS VALENCIANAS DE MEDIACIÓN LABORAL

El Colegio organizó el pasado viernes, 8 de febrero, las I Jornadas valencianas de Mediación Laboral. La Mediación está especialmente recomendada en el campo laboral puesto que es necesaria la continuidad de la comunicación y la relación entre trabajadores y empresarios.

Es fundamental estar bien formado e impulsar su uso en el campo del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, su utilización en el orden jurisdiccional social, en los conflictos colectivos, en la reordenación de la empresa o en situaciones de crisis empresarial.

La inauguración corrió a cargo del Ilmo. Sr. D. Antonio Gastaldi, Secretario Autonómico de Justicia, el Ilmo. Sr. D. Francisco Pérez Navarro, Presidente de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, de la Excm. Sra. D^a Lourdes Arastey, Magistrada de la Sala de lo Social de Tribunal Supremo, y del Presidente del Colegio Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón.

Tras la inauguración de las jornadas, llegaron las ponencias a cargo de la Excm. Sra. D^a Lourdes Arastey Sahún, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo; la Ilma. Sra. D^a Sara Pose Vidal, Magistrada de la Sala de lo social



del TSJ de Cataluña y D. Jacinto Ortuño Mengual, Abogado, Mediador y Asesor Jurídico del Colegio de Graduados Sociales de Valencia.

Se abordaron distintos aspectos de la Mediación en Materia Laboral y se ilustró a los presentes con varias experiencias piloto. Las Jornadas finalizaron con una interesante Mesa Redonda en la que participaron también destacados especialistas como D^a Teresa Hueso Ballester y D. Jorge Eufasio Requena González.

Acuerdo

LOS CONTENIDOS DE FRANCIS LEFEBVRE, A LA DISPOSICIÓN DE LOS GRADUADOS SOCIALES

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha firmado un acuerdo con Francis Lefebvre por el que la editorial pondrá a disposición de los colegiados contenidos jurídico-normativos de todas las áreas del Derecho, especialmente social, laboral y de la Seguridad Social. Además los Graduados Sociales podrán disfrutar de condiciones especiales y ventajosas por la adquisición de Mementos y otros productos electrónicos.

Además, los colegiados tendrán a su disposición la herramienta Actum-Actualidad Mementos (en las áreas de Fiscal, Social, Contable y Mercantil) y el canal de noticias www.elderecho.com. También se beneficiarán de una suscripción temporal gratuita a QMemento Social y Fiscal, una solución jurídica que combina el análisis de los Mementos con la base de datos de Quantor.

El acuerdo fue sellado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el gestor de grandes clientes de Francis Lefebvre, Karolo Dentici.



Jornada

ACTUALIZACIÓN LABORAL 2013



El pasado 22 de febrero el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizó una Jornada de Actualización Laboral que estuvo a cargo de Andrés González Fernández, Graduado Social, Abogado y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales y Salvador Pérez Ibáñez, Abogado y Profesor colaborador de la Universidad de Valencia. Desde un punto de vista muy práctico se analizaron las últimas reformas llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. La inauguración corrió a cargo de Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio.

Convenio Servicios de Calidad

DESCUENTO EN LOS SERVICIOS DE SOLUMED



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia rubricó el pasado día 26 de febrero un convenio de colaboración con Solumed Consultores en virtud del cual la consultora se compromete a ofrecer los servicios de Asesoramiento y Consultoría en materia de Sistemas de Gestión de Calidad, susceptibles de certificación conforme a las Normas UNE-EN-ISO para los colegiados con un descuento del 20%. El acuerdo fue firmado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el Socio-Director de Solumed José Gabriel Madolell.

Solumed presta un Servicio de Consultoría Integral a Entidades, Administraciones Públicas y Empresas; también a los Colegiados y Colegiadas, con mejoras económicas en el marco del Convenio de Colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

- **IMPLANTACION DE SISTEMAS DE CALIDAD.**

Asistencia técnica en Sistemas de Gestión

Asesoramiento en la Implantación de Normas Sectoriales

Disponemos del mejor equipo multidisciplinar de profesionales, cualificados y con amplia experiencia, capaces de ofrecer el más eficaz servicio que nuestros clientes requieran.

Nuestro equipo participa de un permanente reciclaje profesional a través de nuestro programa de formación y mejora continua.

Consultores de confianza para su Organización

SOLUMED, C/ Joaquín Navarro, 10 bajo 46017 Valencia

TEL. 96 328 12 12 – FAX. 96 344 08 84

CONVOCATORIA ASAMBLEA GENERAL

Por la presente se convoca a Vd. a la ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA que se celebrará el próximo día 26 de Marzo de 2013, martes, a las 19'30 horas en primera convocatoria, y a las 20'00 horas en segunda, en el Salón de Actos de este Colegio, para tratar el siguiente:

ORDEN DEL DIA

- 1º).- Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de la Sesión Ordinaria anterior.
 - 2º).- Exposición por el Presidente de la actuación y desenvolvimiento del Colegio durante el año anterior. Discusión y aprobación, en su caso, de la Memoria Anual.
 - 3º).- Discusión y aprobación, en su caso, del Balance y Cuentas Anuales de ingresos y gastos del ejercicio 2012, y aprobación del Presupuesto para el ejercicio 2013.
- NOTA: Si algún Colegiado desea aclaraciones respecto de alguna cuestión concreta del Balance y Presupuesto, deberá solicitarlo por escrito a la Secretaría del Colegio con una antelación de, al menos, cinco días hábiles antes de la Asamblea, con el objeto de poderle facilitar la información que solicite con el mayor rigor y detalle posible en la propia reunión.
- 4º).- Propositiones, ruegos y preguntas de los Colegiados.
 - 5º).- Recuento de votos de las Elecciones a Presidente y Vocales de la Junta de Gobierno.

Valencia, a 4 de marzo de 2013.

EL SECRETARIO GENERAL

Fdo.: Jorge Eufasio Requena González

NOTAS DE INTERÉS:

Se recuerda que, de acuerdo con el art. 55 de los vigentes Estatutos Colegiales:

“Los Colegiados podrán formular propuestas por escrito, con una antelación mínima de cinco días hábiles, teniendo que llevar la firma de al menos diez colegiados, de los que siete habrán de ser colegiados con ejercicio, y tres no ejercientes, que se incluirán en el apartado de ruegos y preguntas. De estos requisitos se exceptúan las proposiciones incidentales y de orden que se presenten durante la celebración de la Asamblea.”

AVISO IMPORTANTE

ELECCIONES A PRESIDENTE, 5 VOCALES EJERCIENTES Y 1 VOCAL NO EJERCIENTE, DÍA 26 DE MARZO DE 2013.

La Mesa electoral quedará constituida el propio Día 26 de Marzo de 2013, a las 10 horas, en la sede social del Colegio, ininterrumpidamente hasta el momento en que se inicie la Asamblea General. Al terminar la Asamblea General, se reanudarán las elecciones para que puedan votar aquellos compañeros que todavía no lo hubiesen hecho, procediéndose seguidamente al escrutinio de los votos.

Reunión

RICARDO GABALDÓN SE REÚNE CON EL ALCALDE DE SAGUNTO PARA LA CREACIÓN DEL SMAC EN LA COMARCA



El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, acompañado del Delegado Comarcal del Camp de Morvedre, Joaquín Gramage, se reunió el pasado 12 de febrero con el alcalde de Sagunto, Alfredo Castelló.

La reunión se enmarca en la intención del Colegio de aportar valor a los Colegiados en sus respectivas Delegaciones y acercarse a las instituciones para tender puentes entre éstas y la profesión. Gabaldón se interesó por las necesidades de los Graduados Sociales de la comarca y las particularidades de la Administración local. Así, se abordó la propuesta del Colegio para la creación de una oficina del SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) para que en el Ayuntamiento de Sagunto se lleven a cabo los actos de conciliación de toda la comarca. La iniciativa fue muy bien acogida por el primer edil. Las partes se emplazaron para seguir avanzando en el asunto en próximas fechas.

Taller

COMO BUSCAR EMPLEO



El pasado 15 de febrero, en el Salón de Actos del Colegio se impartió un taller sobre la búsqueda activa de empleo de los Graduados Sociales. De esta manera el ponente, Carlos Hernández orientó a los colegiados sobre las herramientas a su alcance para lograr trabajo.

Hernández es Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo, Consultor de RRHH y Director del IVES del Colegio de Graduados Sociales de Valencia. El taller fue inaugurado por Teresa Hueso, vocal de la Junta de Gobierno.

Reunión

RICARDO GABALDÓN SE REUNE CON EL GERENTE DE UMIVALE



El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, mantuvo una reunión de trabajo el pasado 19 de febrero con el gerente de Umivale, Hector Blasco.

En el encuentro, se abordaron distintos aspectos de interés para ambas entidades y se profundizó en la colaboración de la mutua en materia de formación con el Colegio.

Umivale es La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales colaboradora de la Seguridad Social, nº15 y protege a 534.168 trabajadores. Esta mutua gestiona la salud laboral para 35.425 empresas asociadas en cuenta ajena y 55.270 trabajadores en cuenta propia.

Jornada Monográfica

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y LA SEGURIDAD SOCIAL



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia albergó el pasado 28 de febrero una Jornada Monográfica sobre el encuadramiento, la afiliación y la cotización del Trabajador Autónomo.

El ponente fue Moisés Magallón Ortín, Técnico Superior de la Administración de Seguridad Social y Director de la Administración 46/05 de Valencia.

La inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

Jornadas Técnicas en las Delegaciones Comarcales del Colegio

NOVEDADES NORMATIVAS Y PROCEDIMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL



Casa de la Cultura de Catarroja



Casa de la Cultura de Gandia



Casa de la Cultura de Xàtiva

El Colegio, con la colaboración de Servisoft, A3Software Academia la Glorieta y Activa Mutua ha organizado una Jornada Técnica de carácter itinerante para abordar las novedades normativas y procedimentales en el ámbito laboral y de Seguridad Social en 2013. El Subdirector Provincial de gestión Financiera de la Dirección Provincial de Castellón de la Tesorería General de la Seguridad Social, Bernardo Castelló, ha sido ponente de la Jornada se ha celebrado ya en las Delegaciones Comarcales del Colegio de Alzira, Xàtiva, Gandia, Puerto de Sagunto y Catarroja.

El ponente desgana a lo largo de las cuatro horas de la sesión las modificaciones introducidas por la Ley 13/2012 de 26 de

diciembre de lucha contra el empleo irregular y el fraude fiscal, el Real Decreto-Ley 29/2012 de 18 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013. También aborda la entrada en vigor de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre adecuación, actualización y modernización del Sistema de Seguridad y su desarrollo reglamentario operado por el Real Decreto 1716/2012 de 28 de diciembre, así como la obligatoriedad del sistema de notificaciones telemáticas de la Seguridad Social en sede electrónica.

Jornada Técnica en Valencia

NOVEDADES NORMATIVAS Y PROCEDIMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL

El Colegio, con la colaboración de Servisoft, A3 Software y Academia La Glorieta ha organizado una Jornada Técnica de carácter itinerante para abordar las novedades normativas y procedimentales en el ámbito laboral y de Seguridad Social en 2013.

Con el Subdirector Provincial de gestión Financiera de la Dirección Provincial de Castellón de la Tesorería General de la Seguridad Social, Bernardo Castelló, como ponente, la Jornada se celebró ya en Valencia, el pasado día 1 de febrero en los Salones de Caja Mar.

El ponente desgana a lo largo de las cuatro horas de la sesión las modificaciones introducidas por la Ley 13/2012 de 26 de diciembre de lucha contra el empleo irregular y el fraude fiscal, el Real Decreto-Ley 29/2012 de 18 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013. También aborda la entrada en vigor de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre adecuación, actualización y



Salón Caja Mar en Valencia.

modernización del Sistema de Seguridad y su desarrollo reglamentario operado por el Real Decreto 1716/2012 de 28 de diciembre, así como la obligatoriedad del sistema de notificaciones telemáticas de la Seguridad Social en sede electrónica.

REENCUENTRO 30 AÑOS DESPUÉS



Nos han hecho llegar esta foto de recuerdo los miembros de la promoción 1980-83 de la Escuela Social de Valencia ya que se reunieron para conmemorar los 30 años de sus estudios el pasado 18 de enero.

La cena se llevó a cabo en el Restaurante Orio y a ella asistieron compañeros de Valencia y Castellón.

La reunión transcurrió con total cordialidad entre las anécdotas de 30 años y los recuerdos de tres décadas.

Seminario

TRIBUTACIÓN POR MÓDULOS Y DE LOS ARRENDAMIENTOS



Del 12 al 20 de febrero se celebró en el Salón de Actos del Colegio un seminario sobre la tributación por módulos, por estimación directa simplificada y la tributación de los arrendamientos en el IRPF. Los ponentes fueron Celia Pilar Vázquez González, Jefe de Unidad de Módulos Valencia-Grau y Josefa Navarro Peralta, Administradora de la AEAT de Moncada.

El Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón, inauguró el seminario.

Reunión

RICARDO GABALDÓN ATIENDE LAS NECESIDADES DE LOS COLEGIADOS DE LA SAFOR



El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, **Ricardo Gabaldón**, mantuvo un encuentro el pasado 13 de febrero con el **Primer Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Gandía, Víctor Soler**. A la reunión, Gabaldón acudió acompañado por el **Delegado Comarcal de La Safor, José Antonio Castro Delgado**.

Así, el Presidente se interesó por las necesidades de los colegiados de la zona y propuso la **creación de una oficina del SMAC** (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) en el Ayuntamiento de Gandía. La iniciativa, muy bien acogida por el Primer Teniente de Alcalde, será abordada en sucesivas reuniones para seguir avanzando en ella.

Posteriormente tuvo lugar una **Jornada Técnica sobre Novedades Normativas y Procedimentales en ámbito laboral y de Seguridad Social** en la que participaron activamente Ricardo Gabaldón y Víctor Soler además del Subdirector Provincial de Gestión Financiera de la Dirección Provincial de Castellón de la Tesorería de la Seguridad Social, Bernardo Castelló.

Curso

DERECHO PROCESAL LABORAL



El pasado 11 de febrero se inauguró el XIV Curso Intensivo de Derecho Procesal Laboral en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Las clases se extendieron hasta el 7 de marzo.

Coordinados por la Secretaria Judicial. Decanato Juzgados de Valencia, Isabel Manglano Díe, el curso cuenta como ponentes con los magistrados Miguel Ángel Beltrán Aleu y José Ramón Hernández Dolz, así como con los secretarios judiciales Sagrario Plaza Golvano y Lorenzo Navarro Lorente

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón inauguró las jornadas.

Reunión

EL MINISTRO DE JUSTICIA CONSIDERA LAS PROPUESTAS DE LOS GRADUADOS SOCIALES, EN LA QUE COLABORA EL COLEGIO DE VALENCIA

El Ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón, recibió al Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España para abordar muchos de los temas que demanda el colectivo como la Asistencia Jurídica Gratuita. Esta cuestión y las propuestas realizadas por los Graduados Sociales empiezan a ser vistas con buenos ojos por parte de los máximos responsables del Ministerio. En este sentido Ruiz Gallardón indicó que se estudiarán y analizarán exhaustivamente al considerarlas ajustadas a derecho.

Esta reunión es un paso más para que nuestro colectivo pueda ver reconocida una función que hoy en día es una realidad en alguno de nuestros Colegios Profesionales.

Recordemos que el Colegio de Graduados de Valencia, es pionero en este nuevo reto de la profesión con la apertura de la Oficina de Información Socio Laboral ubicada en la Ciudad de la Justicia, donde se atienden por nuestro colectivo numerosas consultas y que es el paso previo para que nuestra profesión figure en la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita.

Principales medidas adoptadas por el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

MEDIDAS PARA FOMENTAR EL EMPRENDIMIENTO Y EL EMPLEO JOVEN

Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los jóvenes trabajadores por cuenta propia

Alternativamente al sistema de bonificaciones y reducciones establecido en la DA 35 de la LGSS, los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores en el Régimen Especial de Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un período máximo de 30 meses, según la siguiente escala:

- Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).
- Una bonificación equivalente al 30% de la cuota en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción.

Estas reducciones no resultarán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

Compatibilización por los menores de 30 años de la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia

Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que se constituyan como trabajadores por cuenta propia, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días, o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones siguientes:

- Que el beneficiario sea menor de 30 años en la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia y no tenga trabajadores a su cargo.

- Que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia.

Ampliación de las posibilidades de capitalización de la prestación por desempleo

Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo menores de treinta años, cuando capitalicen la prestación podrán destinar hasta el 100% de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, e independientemente del Régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados. También podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

Incentivos para entidades de nueva creación.

Las entidades de nueva creación, constituidas a partir de 1 de enero de 2013, que realicen actividades económicas tributarán por el Impuesto sobre Sociedades, en el primer período impositivo en que la base imponible resulte positiva y en el siguiente, con arreglo a la siguiente escala, excepto si, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley, deban tributar a un tipo diferente al general:

- Por la parte de base imponible comprendida entre 0 y 300.000 euros, al tipo del 15 por ciento.
- Por la parte de base imponible restante, al tipo del 20 por ciento.

Los contribuyentes que inicien el ejercicio de una actividad económica a partir de 1 de enero de 2013 y determinen el rendimiento neto de la misma con arreglo al método de estimación directa, podrán reducir en un 20 por ciento el rendimiento neto positivo declarado con arreglo a dicho método, minorado en su caso por las reducciones previstas, en el primer período impositivo en que el mismo sea positivo y en el período impositivo siguiente.

16_aula técnica

Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa

Las empresas y los autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de 30 años tendrán derecho, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo a que se refiere el párrafo anterior.

Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos

Las empresas y los autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de 30 años tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, deberán reunir los siguientes requisitos:

- Tener, en el momento de la celebración del contrato, una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores.
- No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.
- No haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes.

Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven

Tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante los doce meses siguientes a la contratación los trabajadores por cuenta propia menores treinta años, y sin trabajadores asalariados, que desde la entrada en vigor de este real decreto-ley contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a cuarenta y cinco años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Primer empleo joven

Las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses.

Estos contratos se regirán por lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de de-

sarrollo, salvo lo siguiente:

- Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.
- La duración mínima del contrato será de tres meses.
- La duración máxima del contrato será de seis meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.
- El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento.

Incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo

Podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

Las empresas tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En los supuestos en que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75 por ciento.

Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social

Se incorporan nuevas bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social:

- Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social aplicables a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social.

MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN

Formalización conjunta de acuerdos marco para la contratación de servicios que faciliten la intermediación laboral.

Se permite a las ETT la celebración de contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje.

OTRAS MEDIDAS

- Medidas de fomento de la financiación empresarial
- Medidas de financiación para el pago a los proveedores de las Entidades Locales y Comunidades Autónomas, y de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales
- Medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales
- Medidas en el sector ferroviario
- Medidas en el sector de hidrocarburos

ENTRADA EN VIGOR

Este Real Decreto-Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Reducciones y bonificaciones (Emprendimiento y empleo joven RD-L 4/2013)					
		Reducciones		Bonificaciones	
AUTOEMPLEO	Trabajadores por cuenta propia menores de 30 años (mujeres menores de 35 años)	30% ¹	15 meses	30%*	15 meses (siguientes a la reducción)
	Trabajadores por cuenta propia menores de 30 años (emprendedores)	80% ¹	6 primeros meses	30%*	15 meses (siguientes a la reducción)
		50% ¹	6 meses siguientes		
		30% ¹	3 meses siguientes		
Trabajadores por cuenta propia menores de 35 años (discapacitados)	80% ¹	12 primeros meses	50%*	4 años (siguientes a la reducción)	
Contratación	Trabajadores por cuenta ajena menores de 30 años, sin experiencia laboral. (Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa)	100% ²	12 meses (posibilidad de prórroga de 12 meses)	-	-
	Trabajador por cuenta ajena menores de 30 años, sin experiencia laboral. (Contrato indefinido, para microempresas)	100% ²	12 meses	-	-
	Trabajador por cuenta ajena mayores de 44 años. (Contrato indefinido para empresarios menores de 30 años)	100% ²	12 meses	-	-
	Trabajadores por cuenta ajena menores de 30 años, sin experiencia laboral. (Contrato temporal -Primer empleo joven-)	-	-	41,67€/mes (500€/año) ³	3 años
				mujeres: 58,33€/mes (700€/año) ³	
	Trabajadores por cuenta ajena menores de 30 años. (Contrato en prácticas)	50% ²	Toda la vigencia del contrato	-	
	Trabajadores desempleados menores de 30 años: incorporación como socios trabajadores. (Para cooperativas y sociedades laborales)	-	-	66,67€/mes (800€/año)	3 años
Trabajadores menores de 30 años en situación de exclusión social. (Para empresas de inserción)	-	-	137,50€/mes (1650€/año)	Toda la vigencia del contrato o 3 años en caso de contratación indefinida	

(1) De la cuota que resulte de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento

(2) Contingencias comunes del trabajador contratado

(3) Transformación en indefinidos

Novedades de la sala IV del tribunal supremo



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada sala IV del Tribunal Supremo

SALA CUARTA

El análisis de las últimas sentencias del TS en materia Social

STS 21/12/12, recurso: 199/12. Despido objetivo por causas organizativas: Cierre del centro de trabajo en el que la actora prestaba servicios al haberse cerrado el centro comercial en el que aquel se ubicaba por decisión del juez mercantil que acordó el cese de la actividad de la arrendadora que se encontraba en concurso. La empresa tiene otros centros de trabajo en la misma localidad: Despido procedente.

“A este respecto hay que señalar que la doctrina consolidada de la sala respecto al despido objetivo, recogida en la sentencia de 29 de noviembre de 2010, recurso 3876/09, puede resumirse en los siguientes puntos:

“a).- De acuerdo con la dicción del *art. 52.c) ET*, las causas empresariales que pueden ser alegadas en el despido objetivo o bien “causas económicas” o bien “causas técnicas, organizativas o de producción”, y se valora de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo (por ejemplo, *SSTS 14/06/96 -rcud 3099/95-; 06/04/00 -rcud 1270/99-; 12/02/02 -rcud 1436/01-; y 21/07/03 -rcud 4454/02-*).

b).- Conforme al mismo precepto, para que las causas económicas se consideren justificadas el empresario ha de acreditar que la decisión extintiva contribuye a la superación de “situaciones económicas negativas”; mientras que la justificación de las “causas técnicas, organizativas o de producción” requiere la acreditación de que el despido contribuye a “superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa ... a través de una mejor organización de los recursos (así, *SSTS 13/02/02 -rcud 1436/01-; 19/03/02 -rcud 1979/01-; 21/07/03 -rcud 4454/02-; 31/01/08 -rcud 1719/07-; 12/12/08 -rcud 4555/07-; y 16/09/09 -rcud 2027/08-*).

c).- El término genérico “dificultades”, que el *art. 52.c. ET* utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las “causas técnicas, organizativas o de producción” justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad, y que en el momento del despido tales problemas han de ser objetivables y no meramente hipotéticos (entre otras, las *SSTS 17/05/05 -rec. 2363/04-; 10/05/06 -rec. 705/05-; 31/05/06 -rcud 49/05-; 11/10/06 -rcud 3148/04-; y 23/01/08 -rcud 1575/07-; y 02/03/09 -rcud 1605/08-*).

d).- En todo caso es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa, lo que supone -de un lado- la identificación precisa de dichos factores, y -de otro- la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador (en este sentido, la *STS 14/06/96 -rcud 3099/95-*).

e).- El control judicial previsto en la ley para determinar si las medidas adoptadas por la empresa para «superar» las dificultades que impidan su buen funcionamiento se ha de limitar en este punto a comprobar si tales medidas son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del «buen comerciante» (véanse las *SSTS 10/05/06 -rcud 725/05-; 31/05/06 -rcud 49/05-; y 02/03/09 -rcud 1605/08-*).

Respecto al ámbito de apreciación de la concurrencia de la causa, la jurisprudencia ha señalado que si la causa es económica, ha de afectar a la empresa en su conjunto o globalidad (*STS 14/05/98, rcud 3539/97*), y si se trata de un grupo de empresas en el sentido laboral del término, la situación negativa ha de afectar a todas las empresas del grupo y no solo a aquella en la que en un momento determinado estuviera el trabajador prestando sus servicios (*STS 23/01/07, rcud 641/05*).

Cuando la causa alegada es técnica, organizativa o de producción, el ámbito de apreciación de la concurrencia de estas causas es el espacio o sector concreto de actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento (*SSTS 13/02/02, rcud 1436/01; 19/03/02, rcud 1979/01; 21/07/03, rcud 4454/02; 31/01/08, rcud 1719/07 y 12/12/08, rcud 4555/07*).

La primera de dichas sentencias razona que: “La necesidad de tratar de distinta manera unas y otras causas de extinción del contrato la ha puesto de relieve el propio legislador, en cuanto que ha introducido un factor diferencial para las causas económicas, por un lado, y para las técnicas, organizativas o de producción, por otro, en relación con la finalidad perseguida con la puesta en práctica de una u otras causas; las económicas tienen como finalidad contribuir a la superación de situaciones económicas negativas que afectan a una empresa o unidad productiva en su conjunto.

Cuando lo que produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras.”

en el asunto ahora examinado no consta acreditado que la empresa hiciera masivas contrataciones en fecha simultánea o posterior al despido objetivo de la actora, ni que tuviera plazas vacantes en los otros centros de trabajo. Procede, por tanto, en aplicación de la doctrina tradicional de la Sala, recogida en las sentencias anteriormente citadas, declarar procedente el despido de la actora ya que concurre la causa organizativa invocada por la empresa -cierre del centro de trabajo por cierre del centro comercial en el que se encuentra ubicado por encontrarse la arrendadora en concurso y haber acordado el juez de lo mercantil el cese de la actividad empresarial de la arrendadora- y la misma se produce en el ámbito concreto del centro de trabajo en el que presta sus servicios la trabajadora. Al haberlo entendido así la sentencia recurrida, procede la desestimación del recurso formulado. En el asunto ahora examinado no consta acreditado que la empresa hiciera masivas contrataciones en fecha simultánea o posterior al despido objetivo de la actora, ni que tuviera plazas vacantes en los otros centros de trabajo. Procede, por tanto, en aplicación de la doctrina tradicional de la Sala, recogida en las sentencias anteriormente citadas, declarar procedente el despido de la actora ya que concurre la causa organizativa invocada por la empresa -cierre del centro de trabajo por cierre del centro comercial en el que se encuentra ubicado por encontrarse la arrendadora en concurso y haber acordado el juez de lo mercantil el cese de la actividad empresarial de la arrendadora- y la misma se produce en el ámbito concreto del centro de trabajo en el que presta sus servicios la trabajadora. Al haberlo entendido así la sentencia recurrida, procede la desestimación del recurso formulado”

STS 10/12/ 12, recurso: 4389/11. Subsidio de desempleo por responsabilidades familiares. El subsidio ha de reconocerse a un trabajador ingresado en prisión que en ese momento no tenía reconocido el subsidio, lo solicita acreditando responsabilidades familiares.

“Ciertamente es innegable que el ingreso en prisión imposibilita el cumplimiento de las obligaciones a las que –en términos generales– está subordinado el disfrute de las prestaciones y el subsidio de desempleo, puesto que es palmario que la privación de li-

bertad no consiente la ejecución de los deberes de participación y aceptación de ofertas de empleo que al desempleado le imponen tanto el art. 231.1 c) LGSS [sobre formación profesional, trabajos temporales de colaboración social y colocación adecuada] cuanto el art. 27.4 LE [respecto de las políticas activas de empleo que se hubiesen fijado en el plan de inserción], porque presuponen –tales obligaciones– una puesta a disposición del SPEE que en el caso de los penados en instituciones penitenciarias es física y jurídicamente imposible.

Ahora bien, el cumplimiento de tales deberes por parte del desempleo no solamente es exigible en el momento de la solicitud de la prestación, sino que su observancia ha de permanecer –ininterrumpidamente– durante todo el período de devengo (así, expresamente para el subsidio, SSTS 22/12/97 –rcud 326/97–; 29/09/98 –rcud 804/98–; 29/10/03 –rcud 4767/02–; y 28/10/10 –rcud 706/10–). Y es precisamente por esta decisiva circunstancia por la que esta Sala discrepa del Tribunal de suplicación respecto de su afirmación de que la liberación –modulación, pudiera decirse– del requisito de puesta a disposición del SPEE únicamente es referible al derecho ya reconocido [supuesto expresamente contemplado por la Ley: art. 212.1.c) LGSS] y no alcanza al propio reconocimiento del derecho. Esta conclusión desconoce –según veremos– no solamente una razonable aplicación de la analogía [de ello trataremos acto continuo], sino que es contraria a la función interpretativa que cabe atribuir a preceptos constitucionales [objeto de análisis en posterior fundamento]”.

STS 11/12/2012, RECURSO: 440/12. Empresa declarada en concurso con posterioridad a dictarse sentencia en el Juzgado de lo Social declarando el despido improcedente. La cantidad consignada para recurrir en suplicación ha de abonarse al trabajador demandante pues, tras el recurso confirmatorio de la sentencia de instancia, se confirma la declaración de la improcedencia del despido.

“De acuerdo con jurisprudencia reiterada del Tribunal Constitucional y de esta Sala del Tribunal Supremo, el instituto de la consignación de la cantidad objeto de la condena ordenada por el juez de instancia en el proceso social cumple una finalidad de garantía de percepción, por parte del trabajador o por parte del beneficiario de prestaciones de Seguridad Social, de la deuda contraída por las personas o las entidades condenadas; de ahí que pueda “sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito” (art. 230.1 LRJS, que aclara la redacción del art. 228 LPL). Se trata, mediante esta enérgica cautela o garantía, de disuadir al litigante vencido en la instancia de posibles maniobras dilatorias, al tiempo que se refuerza la posición procesal del trabajador, litigante más débil en el supuesto de que el empresario haya acordado ejercer su derecho de recurso.

En todo caso, la *ratio legis* de la consignación del actual artículo 230 LRJS, y de sus antecedentes históricos próximos y remotos, es la protección del litigante que debe esperar a la resolución del recurso de suplicación (o de casación) entablado. Lo que, de no haber recurso, se pudo percibir a partir de la sentencia de instancia (o del siguiente grado jurisdiccional), se consigna o deposita

20_jurisprudencia

hasta el momento en que se dicta la sentencia o resolución que culmina la nueva vía procesal transitada, momento en que procederá o bien la entrega de la cantidad consignada al litigante recurrido, si se confirma la sentencia de instancia, o bien la devolución al recurrente, si su pretensión ha triunfado en suplicación (o casación).

Debe tenerse en cuenta, además, que la posición del trabajador o beneficiario a la cantidad en que se cifra la condena es ya la del titular de un derecho reconocido judicialmente, aunque se trata de un derecho expectante o potencial, cuya efectividad está pendiente de una especie de condición suspensiva, que es la confirmación de dicha sentencia de instancia; porque un derecho expectante o potencial no es una mera expectativa o esperanza de futuro, sino una situación jurídica activa ya establecida por sentencia. Y, en el caso de que se cumpla la condición de la que depende su eficacia, lo lógico es que la misma se produzca *ex tunc*, desde el momento en que fue reconocido, y no *ex nunc*, desde el momento en que la sentencia desestimatoria del recurso y/o confirmatoria de la sentencia anterior hace desaparecer el obstáculo que impedía su pleno despliegue o desarrollo.

Las consideraciones anteriores inclinan hacia el entendimiento del término “ejecución” en los artículos 8.3 y 55 de la Ley Concursal en el sentido técnico de proceso o procedimiento ejecutivo. Y el instituto de la consignación es precisamente una cautela para prevenir y evitar tal proceso ejecutivo haciendo disponible de manera inmediata para el litigante que vence en juicio el derecho reconocido; disponibilidad inmediata que se obtiene precisamente obligando a la otra parte a un acto que excluye de su patrimonio *ex ante* la cantidad consignada. Lo que tales preceptos imponen, y debe aplicarse declinando la competencia del orden jurisdiccional social, es, como dice el propio artículo 55 de dicha Ley, “iniciar” “ejecuciones singulares”, pero no entregar una cantidad que había salido del patrimonio del concursado antes de la declaración del concurso.

En conclusión, no cabe apreciar infracción de dichos preceptos en las actuaciones judiciales de reconocer propia competencia para la entrega al trabajador de las indemnizaciones de despido adquiridas por sentencia antes de la declaración del concurso, indemnizaciones respecto de las que ostenta un derecho expectante generado por resolución judicial, cuya plena efectividad futura no debe depender de la contingencia de una vía judicial de recurso que finalmente no ha prosperado. **QUINTO.-** De acuerdo con jurisprudencia reiterada del Tribunal Constitucional y de esta Sala del Tribunal Supremo, el instituto de la consignación de la cantidad objeto de la condena ordenada por el juez de instancia en el proceso social cumple una finalidad de garantía de percepción, por parte del trabajador o por parte del beneficiario de prestaciones de Seguridad Social, de la deuda contraída por las personas o las entidades condenadas; de ahí que pueda “*sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito*” (art. 230.1 LRJS, que aclara la redacción del art. 228 LPL). Se trata, mediante esta enérgica cautela o garantía, de disuadir al

litigante vencido en la instancia de posibles maniobras dilatorias, al tiempo que se refuerza la posición procesal del trabajador, litigante más débil en el supuesto de que el empresario haya acordado ejercer su derecho de recurso.

En todo caso, la *ratio legis* de la consignación del actual artículo 230 LRJS, y de sus antecedentes históricos próximos y remotos, es la protección del litigante que debe esperar a la resolución del recurso de suplicación (o de casación) entablado. Lo que, de no haber recurso, se pudo percibir a partir de la sentencia de instancia (o del siguiente grado jurisdiccional), se consigna o deposita hasta el momento en que se dicta la sentencia o resolución que culmina la nueva vía procesal transitada, momento en que procederá o bien la entrega de la cantidad consignada al litigante recurrido, si se confirma la sentencia de instancia, o bien la devolución al recurrente, si su pretensión ha triunfado en suplicación (o casación).

Debe tenerse en cuenta, además, que la posición del trabajador o beneficiario a la cantidad en que se cifra la condena es ya la del titular de un derecho reconocido judicialmente, aunque se trata de un derecho expectante o potencial, cuya efectividad está pendiente de una especie de condición suspensiva, que es la confirmación de dicha sentencia de instancia; porque un derecho expectante o potencial no es una mera expectativa o esperanza de futuro, sino una situación jurídica activa ya establecida por sentencia. Y, en el caso de que se cumpla la condición de la que depende su eficacia, lo lógico es que la misma se produzca *ex tunc*, desde el momento en que fue reconocido, y no *ex nunc*, desde el momento en que la sentencia desestimatoria del recurso y/o confirmatoria de la sentencia anterior hace desaparecer el obstáculo que impedía su pleno despliegue o desarrollo.

Las consideraciones anteriores inclinan hacia el entendimiento del término “ejecución” en los artículos 8.3 y 55 de la Ley Concursal en el sentido técnico de proceso o procedimiento ejecutivo. Y el instituto de la consignación es precisamente una cautela para prevenir y evitar tal proceso ejecutivo haciendo disponible de manera inmediata para el litigante que vence en juicio el derecho reconocido; disponibilidad inmediata que se obtiene precisamente obligando a la otra parte a un acto que excluye de su patrimonio *ex ante* la cantidad consignada. Lo que tales preceptos imponen, y debe aplicarse declinando la competencia del orden jurisdiccional social, es, como dice el propio artículo 55 de dicha Ley, “iniciar” “ejecuciones singulares”, pero no entregar una cantidad que había salido del patrimonio del concursado antes de la declaración del concurso.

En conclusión, no cabe apreciar infracción de dichos preceptos en las actuaciones judiciales de reconocer propia competencia para la entrega al trabajador de las indemnizaciones de despido adquiridas por sentencia antes de la declaración del concurso, indemnizaciones respecto de las que ostenta un derecho expectante generado por resolución judicial, cuya plena efectividad futura no debe depender de la contingencia de una vía judicial de recurso que finalmente no ha prosperado” **.RL**

Las mujeres “regalan” 59 días de trabajo al año

16,2 %, es el porcentaje al que asciende la diferencia salarial de género, o diferencia media entre la remuneración horaria de los hombres y la de las mujeres en el conjunto de la UE, según las últimas cifras publicadas por la Comisión Europea con carácter previo al Día Europeo de la Igualdad Salarial 2013.

Para contribuir a colmar esa brecha, la Comisión ha destacado una serie de buenas prácticas aplicadas por las empresas europeas que han decidido plantar cara al problema.

Las últimas cifras muestran que, en 2010, la diferencia salarial de género ascendía al 16,2 % en toda la Unión Europea, lo que confirma una tendencia ligeramente a la baja respecto de los últimos años, en los que la cifra se situaba en torno al 17 %, y de los años anteriores, en los que era todavía más elevada. Esta tendencia descendente puede explicarse por el impacto de la recesión económica en los distintos sectores, registrando los sectores dominados por trabajadores de sexo masculino (como la construcción, o la ingeniería) mayores reducciones globales de los sueldos. El cambio no se debe por lo tanto, en general, a la mejora de las condiciones salariales y laborales de las mujeres. Al mismo tiempo, la proporción de hombres que trabajan a tiempo parcial o en condiciones peor remuneradas ha aumentado en los últimos años.

La Comisión se propone respaldar a las empresas en sus esfuerzos por reducir la diferencia salarial. Mediante el proyecto Equality Pays Off «La igualdad es rentable», trata de conseguir que las empresas tomen conciencia en mayor grado de los argumentos comerciales de la igualdad de género y salarial. Frente a los desafíos del cambio demográfico y la creciente escasez de competencias, la iniciativa pretende ofrecer a las empresas un mejor acceso al potencial de mano de obra femenino. Incluye actividades de formación, celebración de eventos y herramientas para ayudar a las empresas a reducir la diferencia salarial. El proyecto pretende asimismo contribuir a alcanzar el objetivo recogido en la Estrategia Europa 2020, a saber, aumentar la tasa de empleo al 75 %, empresa para la que es esencial una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Modulación de las tasas judiciales

La aprobación del régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita, con el fin, según el Gobierno, de modular

algunas de las cuantías fijadas en la norma en función de las recomendaciones expresadas por la Defensora del Pueblo, así como de adelantar la entrada en vigor de parte del anteproyecto de Ley de Justicia Gratuita para aumentar el número de beneficiarios han justificado la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2013.

Se calcula que las medidas aprobadas tendrán una incidencia inferior al 5% respecto de los 306 millones de euros previstos en la memoria del Proyecto de Ley de Tasas aprobado el pasado mes de noviembre, ya que se calculó, fundamentalmente, con la tasa fija y en la mayoría de los casos ésta no se ha visto modificada.

El Real Decreto Ley también adelanta la entrada en vigor de determinados aspectos del Anteproyecto de Ley de Justicia Gratuita, en concreto los que aumentan el número de beneficiarios, al reconocer como tales, con independencia de sus recursos, a las víctimas de violencia de género, de terrorismo, de trata de seres humanos, menores y discapacitados psíquicos víctimas de abusos o maltrato en aquellos procesos que se deriven de esta condición, a quienes a causa de un accidente sufran graves secuelas permanentes, cuando el objeto del litigio sea la reclamación de indemnización por los daños personales y morales sufridos; o los que elevan los umbrales de renta para poder acceder a este derecho.

La Defensora del Pueblo había transmitido al ministro de Justicia la viabilidad del modelo de tasas judiciales, si bien, había puesto de manifiesto casos concretos individualizados en los que la cuantía fijada en la tasa podría resultar excesiva. Para hacer frente a esta observación de la Defensora del Pueblo, sería imprescindible articular un complejo sistema de gestión que permitiese un análisis individualizado de la capacidad económica de cada persona obligada al abono de la tasa, así como a una posible ponderación entre la cuantía de la pretensión y la de la tasa. La imposibilidad de optar por un modelo así, dado el incremento de costes (económicos, personales y de tiempo) y los problemas de gestión que implicaría, hace imprescindible optar por una solución global que, atemperando con carácter general la cuantía de la tasa, evite los hipotéticos casos apuntados por la Defensora. Esa solución global pasa porque la cuantía fija de la tasa permanezca inalterada en prácticamente todos los casos, pero se rebaje de un 0,50% a un 0,10% la cuota variable que deberán abonar las personas físicas en función de la cuantía de la pretensión de su demanda.

El Gobierno añade tres nuevos contratos al entramado laboral

Las más de 50 medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y a la creación de empleo del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que entraron en vigor el 23 de febrero, forman parte de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 y contempla una serie de medidas destinadas a impulsar la contratación y el autoempleo juvenil.

Desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

Los nuevos autónomos menores de 30 años que inicien una actividad por cuenta propia tendrán una tarifa plana en la cotización a la Seguridad Social durante los primeros seis meses, y podrán compatibilizar la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia durante un máximo de nueve meses.

La norma también abre la posibilidad a que los parados menores de 30 años puedan cobrar de una vez toda su prestación para realizar una aportación al capital social de una sociedad mercantil, siempre y cuando se establezca una vinculación profesional o laboral de carácter indefinido.

El Real Decreto-ley 4/2013 contempla estímulos a la contratación juvenil hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%; Entre ellos destaca la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social en un 75% para las empresas de más de 250 trabajadores y del 100% para el resto.

Apoyos fiscales a la iniciativa emprendedora

La nueva norma incluye también incentivos fiscales en el IRPF y en el Impuesto sobre Sociedades para apoyar los proyectos emprendedores. En concreto, se reduce la tributación a las sociedades de nueva creación y a los nuevos autónomos durante los dos primeros ejercicios de actividad, según detalló la vicepresidenta.

Además, se establecen incentivos fiscales para que los desempleados que decidan establecerse como autónomos puedan beneficiarse de la exención completa en el IRPF de las prestaciones por desempleo cuando el abono de la prestación sea en forma de pago único (hasta ahora están exentos sólo hasta 15.500 euros)./RL

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Febrero 2013

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Muchas son las disposiciones nuevas, que derogan o modifican otras anteriores, a veces recientes, hasta el punto de que existen en el año que acaba de terminar varias sobre algunas materias, de modo que a veces son pocos los meses que dura su vigencia, y al final se pierde la orientación aun por parte del profesional más especializado, que necesita de la consulta constante ante el caso concreto planteado. Es la situación con que nos encontramos y que hemos de asumir.

Buena prueba de lo que digo es la aparición, a final de diciembre, de cinco Leyes cuyas fechas de promulgación se sitúan en 26 y 27 de dicho mes: la de Presupuestos Generales del Estado; la Orgánica de modificación de Código Penal; la de Medidas Tributarias para la Consolidación de las Finanzas y e Impulso de la Actividad Económica; la de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude de la Seguridad Social; y la de Medidas Urgentes para la Liberación de Comercio y Determinados Servicios.

Por lo que hace a nuestra materia tributaria, la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, se centra sobre todo en los objetivos de atajar el déficit público y recuperar la actividad económica; y para ello adopta una gran cantidad y variedad de medidas, que van desde las formales hasta las sustantivas, pasando por la práctica totalidad de las figuras tributarias. Empezaré, para no abrumar demasiado, con las siguientes:

- Se suprime la deducción por inversión en vivienda habitual a partir de 1 de enero de 2013, sin perjuicio de un régimen transitorio que permite la deducción para las adquisiciones

anteriores a 31 de diciembre de 2012 o la satisfacción de cantidades para obras por razones de discapacidad, anteriores a la citada fecha.

- Se regula un gravamen especial, en el IRPF, sobre los premios de loterías y juegos en general, que se devengará en el momento en el que se abone o satisfaga el premio, practicándose una retención o ingreso a cuenta que tendrá carácter liberatorio de la obligación de presentar autoliquidación por el mismo. Y se aclara el régimen fiscal del resto de juegos permitiendo computar las pérdidas con el límite de las ganancias obtenidas en dicho ejercicio.
- En la base imponible del ahorro sólo se incluirán las ganancias y pérdidas patrimoniales derivadas de la transmisión de elementos patrimoniales que hubieran permanecido en el patrimonio del contribuyente durante más de un año.
- Se incrementa la tributación de las indemnizaciones u otras retribuciones de cuantía muy elevada derivadas de la extinción de relaciones laborales o mercantiles mediante la minoración o, en su caso, la eliminación de la reducción del 40 por ciento (en este caso para las cuantías superiores a un millón de euros), cuando se hubieran obtenido de forma notoriamente irregular en el tiempo.
- Se prorroga durante el año 2013 el tratamiento de deducción en IRPF e I. sobre Sociedades para los gastos e inversiones efectuados en tecnologías de la comunicación y de la información, con la finalidad de intensificar el uso de las mismas por los empleados./RL

Bolsa de Trabajo

Febrero 2013



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
4/13	21/Febrero	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	49
3/13	8/Febrero	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA DE EMPRESAS Y PARTICULARES	50
2/13	5/Febrero	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA FISCAL, LABORAL Y CONTABLE	51

Sage Despachos

Sienta el impulso de la gestión más eficaz



LA NUEVA
SOLUCIÓN PARA
EL DESPACHO
INTELIGENTE

- + Eficiencia
- + Fidelización
- + Productividad
- + Facilidad
- + Control

Aumente su productividad y rentabilidad, optimizando la gestión de todas las áreas de su despacho con la última innovación en software de gestión empresarial.

Más en:

www.sage.es/sagedespachos

o 902 013 449

sage

TE MERECEES ALGO GRANDE.

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



SONY 3D Internet TV 40"

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

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

 **Banesto**

www.banesto.es | 902 30 71 30

PATROCINADOR OFICIAL DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PATROCINADOR DE RAFA NADAL