



“Alberto Fabra Presidente de la Generalitat Valenciana, se reúne con el Presidente Ricardo Gabaldón, para hablar del encuentro entre el Consejo General del Poder Judicial y el Consejo General de Graduados Sociales de España”

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

Encuentra el curso jurídico que necesitas para el 2012 en:

portalformacion.lexnova.es



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



· Contenido enlazado con bases de datos actualizadas:
lexnovaonline



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



· Contenidos especializados de todas las áreas del ordenamiento jurídico.



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



LEX NOVA

Tel. 983 457 038
portalformacion.lexnova.es

04_entrevista

Fernando de Rosa. Vicepresidente del CPGJ

07_información colegial

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

15_aula técnica

La problemática aplicación de la protección por riesgo durante la lactancia natural
Reducción temporal de jornada tras la reforma laboral

21_noticias sociolaborales

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, junio 2012

22_bolsa de trabajo



Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: José M.ª Galdón Estéfano, Ana M.ª Ibáñez Candela, Andrés González Rayo, Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaventura Barberá, Salvador Aguado Martínez, Encarnación Castillo Pardo, M.ª José Chavarría Díaz.

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Impresión: www.iplgrafica.com

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

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

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

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

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

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

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

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com



Fernando de Rosa

Vicepresidente del CGPJ

“Las dificultades económicas hacen aún más necesaria la presencia del Graduado Social”

Fernando de Rosa, valenciano de pro, es Licenciado en Derecho e ingresó en la Escuela Judicial el año 1984.

Fue Decano de los Jueces de Castellón y de Valencia. En 2003 entró a formar parte del Gobierno Valenciano en el que ocupó diferentes cargos hasta ser nombrado en 2007 Conseller de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana.

En septiembre de 2008 fue elegido Vocal del Consejo General del Poder Judicial y, posteriormente, fue designado Vicepresidente de este órgano constitucional. En los últimos días ha ostentado la presidencia en funciones del CGPJ

Preside la Comisión de Modernización e Informática y la Comisión de Escuela Judicial y forma parte de la Comisión Nacional de Policía Judicial.

Ha sido profesor en diferentes Universidades y está en posesión de numerosos premios e importantes distinciones.

Los días 15 y 16 de noviembre se celebrará en Valencia un encuentro entre el CGPJ y el Consejo General de Graduados Sociales de España. ¿Es para usted especial este encuentro por el hecho de celebrarse en Valencia y con un colectivo del que es Colegiado de Honor?

En primer lugar es un encuentro especial porque importante y estrecha es la colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial y el Consejo General de Graduados Sociales de España desde hace más de 10 años.

Pero, sin duda, para mi es todavía más especial porque además confluye, por un lado, la excelente relación que siempre he mantenido con el Colegio de Graduados Sociales de Valencia, que con su presidente a la cabeza me han demostrado en todo momento su disposición, esfuerzo y ganas de luchar por la Justicia y su generosidad al nombrarme Colegiado de Honor en la entrega de los premios AEquitas 2008 y, por otro, que se haya decidido que este encuentro se realice en mi tierra.

¿Qué espera del encuentro que se celebrará en noviembre?

Esta convocatoria que cada año se organiza y que se ha convertido en una cita importante e ineludible, fue fruto de un acuerdo suscrito en el año 2001 entre ambas instituciones, con un objetivo que todavía sigue vigente: profundizar en aspectos relativos a cuestiones del orden de la jurisdicción social y aquellas otras derivadas de la propia evolución de las Relaciones Laborales.

Por ello estoy convencido que este encuentro entre los miembros de la Carrera Judicial y los Graduados Sociales va a ser todo un éxito, y que todos los participantes van a intervenir activamente en el mismo, fomentando y estimulando la cooperación bilateral e incentivando intercambios de conocimientos y experiencias y, en consecuencia, convirtiéndolo en un interesante e importante foro de análisis y debate en este momento económico tan complicado que estamos atravesando.

Y es que, sin duda alguna, la celebración de estos encuentros ofrece la oportunidad de poder llegar a soluciones legales y vislumbrar y despejar dudas sobre aspectos concretos de una realidad en la que, sin lugar a dudas, se necesita la colaboración de todos.

¿Qué asuntos de los que se abordarán en el encuentro considera que son de especial relevancia en la actualidad?

No creo que se pueda destacar la relevancia de un asunto sobre otro. Dado el momento en que nos encontramos el tema

elegido en el Encuentro posee una trascendencia en su globalidad, pues se van a analizar las consecuencias de esta recesión económica en las relaciones laborales en la que cualquier materia o asunto tiene su interés e importancia.

¿Qué importancia otorga a la labor de los Graduados Sociales en momentos tan complicados como los actuales?

Sin duda hay que resaltar la gran labor que los Graduados Sociales vienen desempeñando en las Relaciones Laborales en nuestro país, siempre bajo el lema de defensa de la Justicia Social, que han llegado a ocupar, con gran esfuerzo, un puesto destacado en el ámbito social y jurídico y, por ello, tiene y tendrá un papel importante dentro del amplio y variado mundo de las relaciones laborales.

Pero, las dificultades económicas por las que atravesamos actualmente hacen todavía más necesaria la presencia de la figura del Graduado Social, que está llamado a convertirse, por esta razón, en un “asesor cualificado ante la crisis”.

En consecuencia, este colectivo dispone de un amplio abanico de actividades que puede y debe realizar. De hecho, recientemente se les ha reconocido la posibilidad de intervenir en la firma y consiguientes trámites del recurso de suplicación.

Pero, lo que es seguro es que, conociendo el carácter emprendedor que domina este colectivo, les queda todavía objetivos y reivindicaciones pendientes que, a buen seguro, lucharán por conseguir. /RL





Ricardo Gabaldón se reúne con Alberto Fabra para hablar del encuentro con el CGPJ

Será la VIII edición y se celebrará en Valencia por primera vez

El pasado 2 de julio el Presidente del Colegio oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón se reunió con el President de la Generalitat Valenciana, Alberto Fabra para hacerle partícipe de los trabajos que se están llevando a cabo para celebrar en Valencia, los próximos días 15, 16 y 17 de noviembre, la VIII edición del encuentro del Consejo de Graduados Sociales de España y el Consejo General del Poder Judicial.

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

Esta reunión anual, que supone la octava de cuantas se han dado entre ambos colectivos, se ha convertido en una cita importante

para Jueces, Magistrados y Graduados Sociales. El tema elegido en esta ocasión es "Últimas Reformas del Derecho del Trabajo: Sustantivas y Procesales". Se analizarán las consecuencias de la recesión económica en las Relaciones Laborales.

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

En la reunión con Alberto Fabra, Ricardo Gabaldón que estuvo acompañado por Jorge Cabre, Conseller de Justicia y Bienestar Social, el Presidente también abordó otros asuntos de interés profesional. /RL

30 años aportando soluciones a despachos profesionales

**FISCAL
LABORAL
CONTABILIDAD DIRECTOR
ASESORIAWEB
NCS SCAN**



*Descuento para nuevos clientes durante el primer año

50% de descuento para celebrar nuestro aniversario*



Próximamente * actividades formativas

Septiembre

Curso ACTUALIZACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RR.HH.

18, 20, 25, 27 de Septiembre, 2, 4, 16, 18, 23, 25, 30 de Octubre, 6, 8 y 13 de Noviembre.

De 16'30 a 19'30 h.

Aulario del Colegio.

250€ colegiados // 350€ no colegiados
Deducibles en los Seguros Sociales para trabajadores en activo en Régimen General.

D. Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

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

D. Carlos Hernández Flores, Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo y Consultor de RRHH.

D. Tomás Lara Mora, Graduado Social Ejerciente y Director de RRHH de Faurecia.

D^a. Gemma Fabregat Monfort, Vicedecana y Profesora Titular del Departamento de Trabajo de la Universidad de Valencia.

D^a. Carmen Salcedo Beltrán, Profesora Titular del Departamento del Trabajo de la Universidad de Valencia.

ORGANIZAN: Cograsova e IVES

COLABORA: FONDO SOCIAL EUROPEO /

FUNDACIÓN TRIPARTITA

Curso EXPERTO EN NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (1^a Edición)

18, 19, 20, 25, 26 y 27 de Septiembre

De 16'30 a 19'30 h.

Salón de Actos del Colegio.

90€ colegiados y estudiantes // 150€ no colegiados

D^a. M^a. Eugenia Gómez de la Flor García, Graduado Social, Licenciada en Ciencias del Trabajo y Abogado.



Jornada LA MEDICINA DEL TRABAJO Y LA VIGILANCIA DE LA SALUD COMO HERRAMIENTA PREVENTIVA ¿Qué, para qué y cómo?

21 de Septiembre

De 9 a 13 h.

Salón de Actos del Colegio.

10€ colegiados

Dr. Miquel Vila Sabaté, Jefe del Departamento de Medicina del Trabajo de MC Prevención a nivel Nacional.



2^a. CONFERENCIA CICLO DE CONFERENCIAS TÉCNICAS - FLEXIBILIDAD INTERNA: La Inaplicación del Convenio

28 de Septiembre

De 9'30 a 11'30 h.

Salón de Actos del Colegio

colegiados: 20€

D. José M^a. Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la S.S de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.

COLABORA: TIRANT LO BLANCH

Octubre

II Curso Básico NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

16, 17, 18, 22 y 23 de Octubre

De 16 a 20 h.

Salón de Actos del Colegio

60€ colegiados

D^a. M^a. Eugenia Gómez de la Flor García, Licenciada en Ciencias del Trabajo, Graduado Social y Abogado.

3^a. CONFERENCIA CICLO DE CONFERENCIAS TÉCNICAS - La Reforma Laboral. Aspectos Procesales.

26 de Octubre

De 9'30 a 11'30 h.

Salón de Actos del Colegio

20€ colegiados

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

COLABORA: TIRANT LO BLANCH

Noviembre

* 4^a. CONFERENCIA CICLO DE CONFERENCIAS TÉCNICAS - Extinción del Contrato de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

23 de Noviembre

De 9'30 a 11'30 h.

Salón de Actos del Colegio

Colegiados: 20€

D^a. Remedios Roqueta Buj, Directora Departamento Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.

COLABORA: TIRANT LO BLANCH

Taller NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO DE EMPRESA Aspectos legales y estrategias de negociación

20, 22, 27, 29 de Noviembre y 4 de Diciembre

De 16'30 a 19'30 h.

Aulario del Colegio.

110€ colegiados // 250€ no colegiados

D. Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

D. Carlos Hernández Flores, Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo y Consultor de RRHH.

D^a. Carmen Pleite Broseta, Graduado Social, Licenciada en Ciencias del Trabajo, Presidenta de la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana y Socia de Carrau Corporación.

ORGANIZAN: Cograsova e IVES

OFERTA ESPECIAL

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

25%
descuento

**Renovación
del permiso
de conducir**

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

**CERTIFICADOS
MÉDICOS**

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

Oferta extensible a familiares (presentar carnet de colegiado)

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

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



Instituto de Psicología
y Medicina de Tráfico
**RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR
CERTIFICADOS MÉDICOS
96 362 32 78**

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



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

XII Asamblea Nacional de Juntas de Gobierno

LOS GRADUADOS SOCIALES Y LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, participó el pasado 25 de mayo en una Mesa Redonda a petición del Presidente del Consejo General de Graduados Sociales Javier San Martín. Esta Mesa Redonda, titulada "Los Graduados Sociales y la Asistencia Jurídica Gratuita" se celebró en el marco de la XII Asamblea Nacional de Juntas de Gobierno de Colegios Oficiales de Graduados Sociales celebrada en Cádiz y en ella participaron también los Presidentes de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, Madrid y Baleares.

"La inclusión de los Graduados Sociales en la Asistencia Jurídica Gratuita no supone ni supondrá un mayor coste para la administración estatal o autonómica", explicó el presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, Juan Fernández Henares. Fernández aseguró que dicha incorporación "deberá llevarse a cabo en igualdad de condiciones que el resto de profesiones jurídicas", y se mostró en total desacuerdo con aquellos que afirman que "como consecuencia de los recortes que se vienen produciendo en la Administración de Justicia, se debería negociar una incorporación al Turno de Oficio sin contraprestación económica".

En este mismo sentido se manifestó la Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, María Antonia Cruz Izquierdo, que señaló que las actuales competencias del Graduado Social "podría objetivamente y, al menos en lo Social, cubrir perfectamente las exigencias legales para llevar a cabo al completo todo el proceso de asistencia jurídica gratuita, con perfecta salvaguarda y garantía del derecho de defensa". Cruz manifestó que aunque el Colegio en sí no recibe ningún beneficio económico del desarrollo del Servicio, "ni siquiera para cubrir los gastos de gestión que ocasione", sí que supone un beneficio para el colectivo en cuanto a "prestigio ante las instituciones y la ciudadanía", y como "avance hacia mayores aspiraciones de la profesión".



Por su parte, el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Illes Balears, José Javier Bonet Llull, expuso que, el colectivo ha puesto de manifiesto que "la asistencia jurídica y gratuita no es exclusiva del colectivo de abogados y procuradores, sino que los Graduados Sociales también prestan dicho servicio a la sociedad y sin ningún tipo de ayudas públicas, lo que lo convierte en una iniciativa verdaderamente solidaria".

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, concluyó que desde esta Mesa Redonda "ha de salir una idea, una voz única, para que esos límites ya no justificados hacia la profesión sean modificados". De esta forma, instó a la Administración para que más allá "de sus muestras y testimonios de respeto y aprecio", se refleje en la modificación urgente de la Ley 1/1996 -Ley de Asistencia Jurídica Gratuita- para añadir la profesión de Graduado Social, "no sólo en interés del reconocimiento de la labor del profesional, insistió Gabaldón, sino en interés principalmente del ciudadano".

Por último y como colofón de la mesa redonda, el Consejero-Director General Adjunto del Grupo MGO, Javier Fernández Blanco, ofreció a los asistentes una conferencia sobre "La plataforma de formación de la Fundación Justicia Social". Según explicó Fernández, la Fundación Justicia Social "apuesta por la formación profesional para el empleo como fuente de competitividad y creación consecuente de riqueza y empleo".

Conferencia

ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA INSS



El Colegio organizó el pasado 10 de julio en la Fundación Bancaja una conferencia con el INSS, sobre los trámites electrónicos, TESOL y sede electrónica en general. En la jornada participaron la Directora Provincial del organismo, Susana Lejarreta Lobo, el Director de Programas Especiales del INSS, Ricardo Fontana Peris y Emilio Jarque Navarro, personal CAISS. La mencionada jornada la inauguró el Presidente Ricardo Gabaldón.

ANUNCIO COMERCIAL

Se alquila amplia dependencia (25 m²) en despacho de abogados. Finca señorial, junto a Plaza del Ayuntamiento, ático, todo exterior, suelos de mármol, paredes lisas, 2 baños, aire acondicionado frío y calor.

Precio: 355 €, incluidos todos los gastos en el precio (agua, luz, ibi, gastos de comunidad, limpieza, etc.) Excepto el teléfono y el IVA.

Tfno. De contacto: Maite 639 089 063 y Olga 678 454 853

SERVICIOS INFORMÁTICOS

1. ILABORA

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

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



2. PACK INFORMÁTICO

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

3. ASESORAMIENTO EN TELECOMUNICACIONES

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



4. AUDITORÍAS DE SEGURIDAD INFORMÁTICA

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

5. MANTENIMIENTOS INFORMÁTICOS

a. Adaptables a sus necesidades. Económico y eficaz.

6. IMPRESORAS COSTE POR COPIA

a. Máximo ahorro en gasto de impresión y mantenimiento.

¡IMPRIME Y AHORRA!

Epson
ProPartner



Aculaser M2000DN
Láser monocromo a 28ppm dúplex



Aculaser M4000N
Láser monocromo a 43ppm



Aculaser MX20DN
Láser multifunción monocromo a 28ppm



Aculaser C3800N
Láser color a 25/20 ppm



B-510DN
Business Inkjet con dúplex

Estema

LOS ALUMNOS DEL CURSO DE EXPERTO EN MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN HACEN SUS SIMULACIONES FIN DE CURSO



Imaginemos un "conflicto" familiar donde los padres han fallecido en un periodo relativamente corto de tiempo, dejando un patrimonio indiviso entre ambos con diferentes situaciones. Además de una empresa de calzado, en la que el hijo mayor trabajaba con su padre, y la hija pequeña, que por herencia tiene el 50% quiere trabajar y decidir mientras el hermano se opone a ello y solo quiere continuar si es solo. ¿Real o no?

En este caso desconocemos la veracidad del mismo pero sí sabemos que es uno de los casos que los alumnos del Curso de Experto en Mediación, Arbitraje y Conciliación de ESTEMA han tenido que "resolver".

Con la mediación de los expertos se ayuda a los mediados a que afloren sus intereses, y a que entre ellos, recomponiendo un diálogo muy dañado, alcancen soluciones de viabilidad a lo que quieren ambos y al reparto del patrimonio, en un proceso que evita la vía judicial.

Con la colaboración de Rafael Alarcón y Maria Minaya actores del Circuit Café Teatro los alumnos pusieron en práctica los conceptos y lecciones aprendidas durante los meses que ha durado este Curso de Experto en Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ciclo de Conferencias Técnicas

DESPIDO OBJETIVO Y COLECTIVO



El Colegio inauguró el pasado 13 de julio un Ciclo de Conferencias Técnicas que se llevarán a cabo con la colaboración de Tirant lo Blanch en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

En la primera conferencia el Presidente Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho Universidad Valencia, Ángel Blasco Pelleric abordó el despido objetivo y colectivo.

Las siguientes conferencias se llevarán a cabo los días 28 de septiembre, 26 de octubre y 23 de noviembre con la participación de José M^º. Goerlich Peset, del Departamento Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia y Remedios Roqueta Buj, Directora Departamento Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.

Jornada

PERICIA INFORMÁTICA



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió, el pasado 6 de julio una jornada sobre pericia informática organizada por Cograsova con la colaboración de la Asociación de Peritos Colaboradores con la Administración de Justicia de la Comunitat Valenciana, que estuvo representada por su presidenta M^º Jesús Ferreiro.

Los ponentes fueron Carmen Fernández Fernández, Ingeniera Técnica en Informática, Antonio López-Silves Martínez, Licenciado en Informática, Luís Vilanova Blanco, Ingeniero Informático y Pedro E. Martínez Pretel, Ingeniero Informático y Técnico de Sistemas Físicos. La jornada estuvo presentada por la Vocal de la Junta Teresa Hueso.

ANUNCIO COMERCIAL

Si eres un profesional independiente y no quieres soportar más gastos te ofrecemos en pleno centro de Valencia (entre Plaza España y San Agustín) el poder compartir con nosotros un despacho por tan solo 350 € al mes.

Este precio incluye; Personal de administración, sala de juntas, luz, agua, gastos de limpieza, calefacción / A.A., gastos de administrador, servicio de seguridad (seguritas), servicio de portería.

Persona y teléfono de contacto Joaquín – 963 523 206



Un futuro mejor es compatible con tu horario profesional

Grado en Dirección y Creación de Empresas

Grado en Derecho

Presencial y 100% online con tutorías presenciales

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

DESCUENTOS POR CONVENIO CON EL COLEGIO

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

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

Curso de Experto en Mediación

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

› Prácticas en juzgado y administración.

- › Incorpora herramientas de gestión de conflictos, especialmente en técnicas y habilidades de la comunicación, negociación y mediación para la práctica profesional habitual.
- › Trabaja con los elementos específicos que se plantean en los distintos tipos de mediación – Laboral, Familiar, Civil y Mercantil.
- › Mesas redondas con los principales expertos internacionales en mediación procedentes de EEUU, Argentina y España.
- › **Descuentos por convenios con empresas y colegios.**

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



Universidad
Europea de Madrid
Centro Adscrito de Valencia
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Infórmate
902 930 937
valencia.uem.es

ESTEMA

Escuela de Negocios
Universidad Europea de Madrid
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

LA COPA DEL MUNDO DE FÚTBOL VISITA EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

En plena lucha por la conquista de la segunda Eurocopa consecutiva por parte de la Selección española de Fútbol, la Copa del Mundo conquistada en Sudáfrica en 2010 visitó el pasado 29 de junio el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

El trofeo permaneció expuesto en el Salón de Actos de la sede colegial donde fueron numerosos los colegiados y sus hijos que se acercaron para poder verlo in situ y fotografiarse junto a él.

De esta manera el Colegio de Graduados Sociales de Valencia se une a la pasión desatada alrededor de La Roja, exponente de la grandeza del deporte español con los valores de esfuerzo y sacrificio que encarna y que son tan necesarios en el momento actual.



Jornada Técnica

TRATAMIENTO FISCAL EN IRPF DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS SOCIOS TRABAJADORES/ADMINISTRADORES

El pasado 4 de junio se celebró en la Fundación Bancaja una Jornada Técnica sobre el tratamiento en IRPF de las retribuciones de los socios trabajadores/administradores.

La jornada, organizada por el Colegio con la colaboración de Activa Mutua, fue inaugurada por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia Ricardo Galdón y el Delegado en Valencia de Activa Mutua Octavio Blasco.

El ponente de esta jornada fue el Inspector Coordinador Oficina Técnica de Inspección de la AEAT de Valencia, José Rivaya Fernández-Santa Eulalia.



RENUEVE SUS EQUIPOS Y GANE DINERO

**PLAN
RENOVE**
EQUIPOS KYOCERA

RECOGIDA
GRATUITA

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



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

Además nos encargamos de recogerlo totalmente gratis.

*Oferta limitada a fin de existencias

copimed 

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

 **KYOCERA**
Mayorista Autorizado

LA PROBLEMÁTICA APLICACIÓN DE LA PROTECCIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Ricardo Morón Prieto

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.
Colaborador de Quantor.

I.- INTRODUCCIÓN

El sistema de protección social español, que está experimentando recortes en ámbitos importantes como el de la jubilación o la incapacidad, ha conocido sin embargo un importante desarrollo en los últimos años en el ámbito de lo que se podría denominar genéricamente como la conciliación de la vida familiar y laboral, de modo que han aparecido nuevas prestaciones y mejorado algunas otras relacionadas con la maternidad-paternidad y, en general, con el cuidado de menores y familiares. Este es el caso de la prestación por riesgo durante la lactancia, creada por la disposición adicional 12ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, prolongando el período de protección ya dispensado hasta entonces por la prestación por riesgo durante el embarazo (incorporada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre).

En efecto, el artículo 135 bis de la Ley General de Seguridad Social contempla como situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia previsto en el art. 26.4 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, correspondiendo en estos casos una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, hasta el momento en que el hijo cumpla nueve meses o la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

Debe recordarse, a estos efectos, que la regulación sustantiva que determina los requisitos y condiciones para declarar la existencia de la situación protegida está contenida no en la Ley General de Seguridad Social, sino en el mencionado artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo su principal característica que la protección no se produce automáticamente cuando se constata la concurrencia de un riesgo para la mujer que se ocupa de la lactancia natural de su hijo, sino que han de realizarse una serie de intentos para evitar tal situación y solo en el caso de que finalmente no haya otra posibilidad de evitar el riesgo y haya que proceder necesariamente a la suspensión del contrato de trabajo se tendrá derecho a la correspondiente protección.

En efecto, la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre la lactancia de las citadas trabajadoras es el elemento esencial y exigencia primordial, sin el cual no habría lugar a la protección. Sin embargo este hecho no es concluyente. La ley exige, con carácter previo que la empresa adopte las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo: primero, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada; en segundo lugar, cuando esto no fuera posible o cuando, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado; en tercer lugar, subsidiariamente, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente manteniendo el conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Finalmente, y solo en el caso de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse a la empresa por motivos justificados, se declarará el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato que dé lugar a la correspondiente prestación económica. En definitiva, los elementos principales son, de un lado, la concurrencia de riesgo y, de otro, la inexistencia de un puesto de trabajo compatible con el estado de la madre lactante.

II.- LA PROBLEMÁTICA APLICACIÓN DE LA FIGURA DE LA PROTECCIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA. LA EXIGENCIA DE EXISTENCIA DE RIESGOS ESPECÍFICOS

La compleja aplicación de los distintos y subsidiarios mecanismos previstos en el artículo 26.4 LPRL se complica notablemente con los problemas interpretativos que entrañan algunos de los conceptos utilizados. Entre ellos destaca uno particularmente, que ha dado lugar a un conjunto de resoluciones judiciales y ha obligado al Tribunal Supremo a pronunciarse de manera reiterada en poco tiempo: la existencia de riesgos específicos o, dicho de otra manera, cuál debe ser el nivel de cualificación de los riesgos existentes para poner en marcha los elementos protectores tanto de la legislación de prevención de riesgos como, subsidiariamente, de la legislación social.

16_aula técnica

La polémica interpretativa se ha planteado por un conjunto de trabajadoras que tienen en común el desarrollo de actividades propias de Asistente Técnico Sanitario con distintas tareas hospitalarias (oncología, análisis, etc.) o, en otros casos, de doc tora. En estos casos, los centros —públicos y privados— donde las trabajadoras desarrollaban su actividad realizaron las respectivas declaraciones de riesgos consistentes, entre otros, en ““exposición a contaminantes biológicos, accidentes de tránsito, sobreesfuerzos y accidentes causados por seres vivos (agresiones)” o en la “Recepción de los citostáticos provenientes del laboratorio; lleva a cabo extracciones sanguíneas y coger vías; administración de citostático al paciente; retirada (desconexión de la vía) del sistema de administración de citostático para su eliminación; realización de curas, suturas y desinfecciones”, lo que constituyen para las empresas “riesgo específico durante el embarazo o la lactancia natural” en la medida en que entrañan la exposición a agentes químicos y biológicos, cortes y pinchazos, así como riesgo de atropellos o golpes con vehículos por desplazamientos. En todos los casos, además las empresas informaban en el sentido de que no resulta ni técnica, ni objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo, ni la adaptación de este para eliminar la exposición al riesgo.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social procedió a denegar las prestaciones fundándose en los informes de la Inspección de Trabajo en los que se afirmaba que en estos casos no existe una identificación del riesgo específico sobre la trabajadora en situación de lactancia distinto del resto de las trabajadoras que realizan la misma actividad, siendo este el núcleo de la controversia resuelta por el Tribunal Supremo, entre otras, en las sentencias de 17/03/2011, 18/03/2011, 03/05/2011, 21/09/2011 y 25/01/2012 (sin perjuicio de la discusión de otros aspectos secundarios tales como la posibilidad legal de encargar tareas administrativas a estas profesionales de modo que se pudieran eludir, si concurriesen, los riesgos respecto de la lactancia).

El Tribunal Supremo hace suyos los argumentos de las sentencias de suplicación que deniegan el derecho a las prestaciones, en primer lugar, porque en los casos examinados lo relevante no es la existencia de riesgos, cosa que por otra parte acepta el Tribunal Supremo. Tampoco es relevante a este respecto la apreciación subjetiva de la entidad para la que presta servicios la trabajadora, sino que, por el contrario se requiere que aparezca de forma clara y precisa la existencia de un riesgo para la lactancia por el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo y, además, que el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Por tanto, aunque se admite la existencia de riesgos en los puestos de

trabajo sanitarios en la forma que genéricamente se describe en los hechos probados, el Alto Tribunal niega que esa descripción tenga la exigible condición de específica en relación tanto con el concreto puesto de trabajo y actividad desempeñada, como con la situación de lactancia natural de la demandante que lleva a cabo esa actividad.

Para ello, el Tribunal Supremo comienza apoyándose en propio art. 26.1 LPRL, que precisamente se refiere a la evaluación de riesgos en estos casos utilizando el concepto de “riesgo específico”, el cual se alcanza mediante la ponderación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o de lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto o el lactante. En ese sentido, frente a las sentencias de suplicación que otorgan a la presencia de riesgos genéricos la entidad suficiente para aplicar los procedimientos previstos en los arts. 26 LPRL y 135 LGSS, el Tribunal Supremo entiende que la aplicación de estos procedimientos requiere de una tarea de especificación de esos riesgos y de su alcance en el concreto puesto de trabajo de que se trate, así como de su incidencia en la madre lactante, no en otra situación distinta como podría ser el embarazo, para poder acceder a la prestación de que se trata.

Ello no significa, ni el Tribunal Supremo así lo expresa, descartar absolutamente la posibilidad de que en algunas de tales actividades puedan concurrir riesgos específicos de tal intensidad que puedan dar lugar a la puesta en marcha de los mecanismos de protección previstos en la LPRL y, subsidiariamente, a la protección recogida en la LGSS, pero tales circunstancias han de ser probadas y para ello, además, habrá de tomarse en consideración la extensa regulación normativa que pueda incidir sobre ese tipo de riesgos (exposición durante el trabajo a agentes biológicos o cancerígenos, radiaciones ionizantes, etc.) para determinar las situaciones, las actividades, los tiempos de exposición y los elementos que pueden suponer consecuencias negativas para la salud de las trabajadoras que han de prestar servicios en esos medios, así como su impacto y relevancia en relación con la lactancia.

Pero desde luego, la que sí queda fijada como doctrina asentada es la afirmación de que en ningún caso corresponden las prestaciones por riesgo durante la lactancia en ausencia de prueba de la existencia de riesgos específicos y su relevancia en relación con la actividad de la trabajadora y con la situación de lactancia natural y si no aparecen debidamente descritos, valorados y acreditados de manera específica en relación con la lactancia los riesgos, en la forma que se desprende del artículo 26.1, en relación con el 16 de la LPRL. **/RL**

REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA TRAS LA REFORMA LABORAL

ARTÍCULO ELABORADO POR ANTONIO FERNÁNDEZ DÍEZ, SUBINSPECTOR DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Y PUBLICADO EN LA WEB TODOLABORAL.LEXNOVA.ES

I. INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de potenciar medidas de flexibilidad interna para facilitar la adaptación ante circunstancias productivas, organizativas, técnicas o económicas, la reforma laboral aprobada mediante la ley 3/2012, de 6 de julio, pretende potenciar el uso de medidas de suspensión o reducción temporal de jornada, antes de tener que llegar a adoptar medidas extintivas de contratos de trabajo (flexibilidad externa).

Con la actual regulación de las reducciones temporales de jornada, nos hallaremos ante la versión española de la figura alemana del Kurzarbeit, consistente ésta en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, motivada por una disminución del volumen de trabajo; reducción que puede ser completa (lo que en nuestro Derecho interno sería constitutivo de una suspensión temporal de la relación laboral) o parcial (que en nuestro Derecho se califica como reducción temporal de jornada).

La regulación de la reducción de jornada se acomete en un mismo precepto estatutario, conjuntamente con la suspensión temporal de la relación laboral, en cuanto dos subespecies de un proceso de reordenación temporal del tiempo temporal de trabajo por necesidades de la empresa.

II. CAUCE PROCEDIMENTAL DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

Nos centramos en las medidas empresariales de reducción temporal de jornada que se regulan en el artículo 47.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), y provisionalmente, hasta que se apruebe un nuevo reglamento, habrá de estarse a los artículos 21 a 27 del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, en lo que no se opongan a la nueva regulación, según establece el artículo 2 de la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo.

En el precepto estatutario se indica que “la jornada de trabajo podrá reducirse entre un mínimo del 10% y un máximo del 70% por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento establecido en el apartado anterior”, donde se regula el procedimiento para la suspensión temporal de los contratos de trabajo por esas mismas causas.

La reducción de jornada es aplicable en cualquier empresa, salvo en las Administraciones Públicas y en las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de éstas, salvo aquellas entidades públicas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, en cuyo supuesto si es aplicable la reducción temporal de jornada (disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores).

La gran novedad de la actual regulación de la reducción temporal de jornada, con relación a la reforma laboral de la ley 35/2010, de 17 de septiembre, es que se ha suprimido la preceptiva autorización de la autoridad laboral para que la empresa pudiera reducir temporalmente la jornada de sus trabajadores, admitiéndose ahora que la empresa, previamente a la adopción de la medida, inicie un período de consultas con los representantes legales o sindicales de los trabajadores de duración no superior a quince días, comunicando simultáneamente esa apertura del período de consultas a la autoridad laboral, la que recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación empresarial y del desarrollo del período de consultas. De concluir con acuerdo el período de consultas, se presume “ope legis” que concurren las causas aducidas por la empresa, y sólo podrá impugnarse el mismo si se estima que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión (artículo 47.2 del ET). De concluir sin acuerdo el período preceptivo de consultas la empresa adoptará su decisión, que se comunicará a los trabajadores y a la autoridad laboral, dando traslado ésta de la decisión empresarial a la entidad gestora de prestaciones por desempleo, a partir de cuya fecha tendrán efectos las reducciones de jornada, salvo que en la decisión de la empresa se contemple otra fecha, que en todo caso debe ser superior a aquélla, no inferior (artículo 47 apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores).

Únicamente se mantiene la previa autorización administrativa cuando la empresa pretenda suspender temporalmente los contratos o reducir la jornada por causa de fuerza mayor (artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 25 a 27 del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, en relación con el artículo 2.11 de la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo).

Para que pueda ser modificada temporalmente la jornada de trabajo de los trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, cualquiera que sea el número de empleados de la empresa y de los trabajadores afectados, la empresa habrá de comunicar por escrito a la autoridad laboral competente el inicio del período de consultas con los representantes legales o sindicales de los trabajadores, procediendo a la simultánea apertura del período de consultas con éstos, que tendrá una duración máxima de quince días, salvo que la empresa esté en situación concursal, en cuyo caso, la suspensión, extinción colectiva de contratos o la reducción de jornada deberá ser acordada ante el Juez del Concurso y en su defecto decretada por el Juzgado de lo Mercantil que esté conociendo del concurso (art. 64 de la ley 22/2003, de 9 de julio).

La pregunta que debemos plantearnos acto seguido será la siguiente. ¿Es este el único cauce admitido en Derecho para la reducción temporal de jornada, o caben otros cauces, como el procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del ET?

Tras la reforma laboral aprobada por la ley 3/2012, de 6 de julio, ha de afirmarse que el cauce procedimental para la reducción temporal de jornada de los trabajadores en la empresa, ante la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, es a través del procedimiento regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, mediante la apertura de un previo período de consultas con los representantes legales o sindicales de los trabajadores, comunicado a la autoridad laboral, o bien mediante la solicitud de expediente de reducción de jornada ante el Juez del concurso de estarse ante una situación concursal.

Sentada esa afirmación general, hemos de puntualizar lo siguiente acerca de las vías procedimentales de modificación de la jornada de trabajo de los trabajadores:

En primer lugar, que con carácter general la reducción de jornada no puede ser impuesta unilateralmente al trabajador por el empresario, ya que de conformidad con el art. 12 apartado 4.e) del ET, la novación de contrato de trabajo de jornada completa a tiempo parcial sólo cabe previo pacto de las dos partes de la relación laboral. De este modo en art. 12 apartado 4.e) del ET se establece que “la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de los dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41”.

En segundo lugar, que no cabría acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET para imponer unilateralmente la empresa la reducción temporal de jornada. Aquí debemos hacer, a su vez, dos puntualizaciones. En primer lugar, que con anterioridad a la actual reforma laboral, nuestra jurisprudencia había entendido que el contrato de trabajo no podía cambiarse de jornada completa a tiempo parcial sin acuerdo de las partes del contrato (sentencia del TS, Sala Social, de 11 de abril de 2005 —IL J 1855—), sin que cupiese esa transformación aunque el acuerdo de la empresa fuese con los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo (sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 14 de mayo de 2007), y sin que esa novación contractual pueda ser impuesta obligatoriamente en el convenio colectivo, ya que es el trabajador individualmente afectado el que ha de consentir en la transformación del contrato de jornada completa a tiempo parcial (sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social de 21 de julio de 1992). En segundo lugar, que como excepción, sí se admitió indirectamente antes de la entrada en vigor de la

reforma laboral del año 2010 y del año 2012, la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuando la reducción temporal de jornada se adoptaba por la empresa ante una reducción del volumen de actividad de la empresa cliente de la contrata de limpiezas en que los trabajadores prestaban servicios (sentencia del TS, Sala Social, de 7 de octubre de 2010), por entender que no estamos ante una novación del contrato de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial, sino ante una medida coyuntural de reducción de jornada por necesidades de la empresa, conservando el contrato su misma naturaleza de contrato a jornada completa. En esas sentencia, se indica “obiter dicta” y partiendo de que los hechos enjuiciados eran anteriores a la reforma laboral que “actualmente, tras la entrada en vigor el día 19 de septiembre de 2.010, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, norma que no resulta aplicable al caso por evidentes razones temporales, se admite en la nueva redacción del artículo 47.2 ET que la jornada de trabajo se pueda reducir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual... regulándose el procedimiento para acceder a esa posibilidad (art. 47.1 ET) a través del expediente que se siga al efecto por el cauce del art. 51 ET”. Aclarar, como se ha apuntado, que actualmente el expediente de regulación de empleo, se sustituye por el período de consultas con los representantes de los trabajadores, al suprimirse la autorización laboral.

En definitiva, tras la reforma laboral del año 2012, la única vía de reducción temporal de jornada, entre un 10% y un 70% de la misma, con posibilidad de acceder a percibir prestaciones por desempleo por la jornada dejada de realizar, será a través del procedimiento de apertura del período de consultas regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, salvo para las empresas en concurso, que se ha de tramitar el expediente de reducción de jornada ante el Juez de lo Mercantil. De permitirse adicionalmente la reducción temporal de jornada por el cauce del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, nos conduciría a permitir a la empresa reducciones temporales de jornada, cualquiera que fuese el porcentaje de la misma, sin que el trabajador pudiera acogerse a las prestaciones por desempleo para compensar la pérdida de retribuciones consecuencia de la reducción de jornada, con evidente daño para el trabajador.

III. NOTAS DEL PROCEDIMIENTO LEGAL DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

El procedimiento de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores tiene las siguientes características básicas:

a) Se suprime la previa autorización administrativa, facilitando al empresario la gestión de los recursos humanos, sustituyéndose la misma por la apertura del período de consultas y su simultánea comunicación a la autoridad laboral, que pierde la condición de instructora y ordenadora de un procedimiento administrativo resolutorio. Período de consultas que podrá ser sustituido por acuerdo de las partes accediendo a los procedimientos previstos para la solución extrajudicial de conflictos. Ello en consonancia con la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, para los despidos colectivos. Ello no implica que la autoridad laboral sea ajena al procedimiento ya que ha de ser receptora de la comunicación empresarial de apertura del período de consultas, así como de la decisión empresarial adoptada tras la conclusión de ese período de negociación con los interlocutores sociales, recabando informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad social acerca del contenido de la comunicación empresarial de inicio del período de consultas, y sobre el desarrollo de éste. Informe que como señala la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en una nota informativa interna de fecha de 26 de marzo de 2012, ha de versar sobre el fondo y la forma, esto es, en primer lugar, analizar la causa legitimante de la medida, y en segundo lugar, comprobar que se ha respetado el proceso de diálogo con los representantes de los trabajadores y en tercer lugar, controlar si de haber acuerdo, éste se ha obtenido incurriendo en fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Con relación al informe sobre la causa, en esa nota informativa se señala que “el actuante debe informar sobre los hechos alegados por la empresa pero sin hacer calificaciones jurídicas, es decir, sin exigir una justificación sobre el número de (.), ni juicios sobre la razonabilidad de la medida que pretende llevar a cabo la empresa, como se venía haciendo antes en los ERE sin acuerdo. Por tanto, ahora no se informará favorable o desfavorablemente sobre la concurrencia de dicha causa, como se venía haciendo hasta ahora en los ERE sin acuerdo”. Más adelante se continúa señalando que “en los supuestos de suspensión de

contrato y reducción de jornada, se tendrá en cuenta que el apartado 1º del artículo 47 del ET al señalar que, cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Por tanto, la actuación inspectora en estos casos, será muy parecida a la que se hacía antes en el caso de los ERE extintivos que finalizaban con acuerdo”.

- b) La reducción de jornada tiene un doble acotamiento, cuantitativo y temporal, en el primer aspecto se exige que la reducción de jornada suponga una disminución, con reducción proporcional de salario, de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo, computada ésta sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual —distribución horizontal o vertical de la reducción—; y en el segundo aspecto, se indica que esa reducción ha de ser temporal, no definitiva, sin fijarse topes mínimos o máximos de duración, lo que habrá de coherencia con la vigencia máxima de la cobertura de las prestaciones de desempleo, donde se fija la regla de que las reducciones no pueden ser definitivas ni extenderse a toda la vigencia del contrato de trabajo (art 203.3 de la LGSS). De este modo, no cabrían reducciones de jornada inferiores al 10%, por su escasa relevancia, ni superiores al 70%, por su proximidad al límite de jornada completa, de lo que se desprende que el legislador considera no merecedora de protección prestaciones de servicios inferiores al 30% de la jornada.
- c) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la reducción de jornada (artículo 47,1 del ET, artículo 22 apartado a del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, sentencia del TS, Sala Social, de 7 de octubre de 2010).
- d) El plazo relativo a la duración del período de consultas, será como máximo de 15 días [artículo 47 apartado 1.b) del ET y artículo 22 apartado b) del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio].
- e) A diferencia del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, en que no se definía la causa legitimante para la adopción de esta medida de flexibilización, en la nueva ley 3/2012, de 6 de julio, se define la misma en términos equiparable a la causa que legitima el descalce del convenio colectivo al indicarse que “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.
- f) La reducción de jornada procederá cuando concorra la causa, y el empresario estime que a la misma se pueda hacer frente sin necesidad de llegar a la extinción de los contratos, en la medida en que la causa pueda afectar de modo coyuntural de la actividad de la empresa, aunque éste requisito ya no se exige en la actual redacción del artículo 47 del ET. Sólo se alude a él en los artículos 21 y 22 del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, que se han mantenido en vigor transitoriamente por la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, en lo no derogado tácitamente).
- g) La adopción empresarial de la medida no generará derecho a indemnización alguna.
- h) Que los trabajadores afectados, si reúnen los requisitos de carencia, pasarán a percibir las prestaciones de desempleo durante el período de la reducción de jornada y por la parte de jornada dejada de trabajar (artículo 208 apartado 1.3 de la Ley General de la Seguridad Social).
- i) Regla importante es la prohibición de realización de horas extraordinarias durante la reducción de jornada, salvo las ejecutadas por causa de fuerza mayor, lo que es consecuencia de la naturaleza de este tipo de medidas de flexiseguridad internas. No se dice nada sobre las horas complementarias pactadas en los contratos de trabajo indefinidos a tiempo parcial, planteándose la duda de si se pueden afectar esos pactos por las reducciones tem-

porales de jornada decretados o acordados, a lo que no vemos especiales impedimentos, en atención a una interpretación lógica y teleológica del art 47 del ET.

- j) Que ante la adopción de la medida el trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de caducidad de veinte días ante la Jurisdicción Social al amparo del procedimiento del artículo 138 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, para que se declare si la reducción de jornada está justificada o es injustificada, o si es nula (por haberse adoptado sin seguirse el período de consultas, o vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas, o en las demás situaciones que de conformidad con el artículo 108.2 determinan la nulidad del despido). Cabe también la acción de conflicto colectivo por los representantes de los trabajadores. La demanda colectiva suspende la tramitación de las individuales surtiendo efectos de cosa juzgada sobre las mismas (artículo 138.4 de la ley 36/2011). Contra la sentencia no cabe recurso alguno, salvo contra la que resuelva la demanda colectiva si los trabajadores afectados exceden de los umbrales previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. De declararse la reducción de jornada injustificada, por no acreditarse la causa legal, el trabajador tendrá derecho a que se repongan sus anteriores condiciones de trabajo, esto es, a no ver reducida su jornada laboral, y al consiguiente abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial le ha irrogado durante el tiempo en que la reducción tuvo lugar, lo que se traducirá en el derecho a percibir los salarios por la parte de jornada no realizada hasta la fecha de la reanudación de la jornada anterior, o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el período de reducción de jornada, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas (47 del Estatuto de los Trabajadores). De no ser reintegrado el trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, o serlo de modo irregular, el mismo podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social instando la extinción del contrato de trabajo al amparo de la causa del artículo 50 apartado 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, con derecho a la indemnización del despido. Finalmente cabe igualmente la impugnación de la medida empresarial por la autoridad laboral, a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo

IV. BENEFICIOS EXTRAORDINARIOS EN MATERIA DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES DE DESEMPEÑO CONSECUENCIA DE REDUCCIONES TEMPORALES DE JORNADA

Con la finalidad de incentivar la adopción de medidas de flexibilidad interna, como la reducción temporal de jornada o la suspensión de las relaciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o por fuerza mayor, y evitarse acudir a extinciones de contratos, a partir del año 2009, cuando se revelan con mayor crudeza las secuelas de la crisis económica en el empleo, en el Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo, y posteriormente a través de la ley 27/2009, de 30 de diciembre, se introducen dos tipos de medidas a favor de la empresa y de los trabajadores. La medida a favor de la empresa consiste en la aplicación de bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los períodos de suspensión o reducción temporal de contratos al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Las medidas en favor de los trabajadores se articulan a través del beneficio de la reposición de prestaciones de desempleo cuando ven extinguidas sus relaciones laborales habiendo estado previamente en situaciones de suspensión o reducción temporal de jornada. Medidas que se mantienen en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, y actualmente en la ley 3/2012, de 6 de julio, que sustituye al anterior.

• Bonificaciones de las cuotas empresariales de Seguridad Social

En el artículo 15 de la ley 3/2012, de 6 de julio, se reconoce el derecho a aplicar una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación empresarial, que coincidirá con la situación de desempleo del trabajador, en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

Esta bonificación de cuotas será aplicable a las reducciones temporales de contratos o suspensiones de relaciones laborales presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Para la aplicación de esa bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores. No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado ese tipo de bonificaciones, quedarán excluidas por un período de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Exclusión que afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas, y que se computará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Serán de aplicación a estas bonificaciones los requisitos establecidos en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas que estuvieren previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

• Reposición de prestaciones de desempleo de los trabajadores

Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la ley 3/2012, de 6 de julio, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones, con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;
- Que el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

La reposición de las prestaciones será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

- Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.
- Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

La reposición se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el período de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los períodos objeto de la reposición.

Derecho a la reposición que se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo. En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social./RL

Los Programas de **monitor** informática

Contabilidad + Sociedades

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen Agrario

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen General

Contabilidad, Impuestos e IVA

para Empresas en
Estimación Objetiva y Directa Simplificada



Rapidez en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



MONISOFT S.L. San Pablo, 1. Sevilla

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

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET

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

Presentaciones PERSONALIZADAS

Llámenos al

900 210 793

a través de **WEB-CONFERENCIA**

Aplicaciones informáticas de altas prestaciones

monitor informática

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

www.monitorinformatica.com

Los autónomos creen que aflorarán 70.000 cotizantes con la bonificación a familiares de autónomos

Los autónomos calculan que unas 70.000 personas se darán de alta en la Seguridad Social después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de la reforma laboral, que prevé bonificaciones del 50 % para los familiares de autónomos durante los primeros 18 meses.

La Federación de Nacional de Trabajadores Autónomos, ATA, recuerda que, según la Encuesta de Población Activa, hay unas 140.000 personas que colaboran en la actividad familiar sin cotizar a la Seguridad Social, principalmente en comercio y hostelería. Según esta misma fuente, la crisis ha provocado que, ante la caída de actividad, muchos familiares que trabajan en el negocio familiar se hayan dado de baja en la Seguridad Social por no poder hacer frente a las cotizaciones sociales de forma continuada.

Para el presidente de ATA, Lorenzo Amor, medidas de esta naturaleza favorecen la afiliación de autónomos y alivian la carga a los negocios familiares “en un momento donde la demanda sigue bajo mínimos y muchos autónomos luchan diariamente por mantener la actividad”. Además, facilita la incorporación al sistema de Seguridad Social a familiares de autónomos, principalmente cónyuges e hijos, que trabajan sin cotizar.

El paro descende en junio en 98.853 personas

Los datos de los Servicios Públicos de Empleo del conjunto de las comunidades autónomas correspondientes al mes de junio registran un descenso de 98.853 personas, en relación con el mes anterior, lo que supone una reducción del 2,10%. En total el paro registrado se ha situado en 4.615.269 personas.

El descenso del mes de junio es el máximo registrado en ese mes en toda la serie histórica. De hecho, en 2011 el paro registrado se redujo en 67.858 personas. Además, el paro descende por tercer mes consecutivo, tras las caídas de los meses de abril y mayo de 2012.

Por sectores económicos, el paro registrado baja en todos ellos, salvo en agricultura, que se incrementa en 1.182 (0,74%). En industria baja en 9.970 (-1,85%), en construcción se reduce en 17.124 (-2,15%), y en servicios descende en 52.654 (-1,88%). Por último, el colectivo sin empleo anterior baja en 20.287 personas (-4,90%).

Baja el desempleo masculino y el femenino; así, entre los hombres se reduce en 52.845 (-2,26%) en relación con el mes anterior y se sitúa en 2.284.271. El femenino descende en 46.008 (-1,94%) respecto al mes de mayo y se sitúa en 2.330.998 desempleadas.

Desciende también el desempleo entre los jóvenes menores de 25 años en 37.338 (-7,61%) respecto al mes anterior. Asimismo baja entre los de 25 y más años en 61.515 (-1,46%).

En términos interanuales el paro registrado se ha incrementado en 493.468 personas (11,97%).

En relación con las prestaciones por desempleo, en el mes de mayo de 2012 se tramitaron

924.569 altas, lo que supone un aumento del 22,8% sobre el mismo mes del año anterior.

Los beneficiarios existentes a final del mes fueron 2.899.150, con un aumento respecto al mismo mes del ejercicio anterior del 5,8%. La cobertura del sistema de protección por desempleo durante el mes de mayo de 2012 se situó en 65,40%.

Los gastos totales de mayo de 2012 ascendieron a 2.597 millones de euros, lo que supone un 8,3% más que en el mismo mes del ejercicio anterior.

La secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, ha afirmado que “junio es un mes tradicionalmente bueno para el empleo, pero nunca se había alcanzado una disminución de casi 100.000 personas”.

En este sentido, destaca que hay que enmarcar el dato en el actual contexto macroeconómico, en el que la actividad económica todavía no ha empezado a recuperarse. “Conviene recordar –añade– que este año las estimaciones sobre el PIB para el conjunto del ejercicio son negativas, a diferencia de lo que ocurrió en 2010 y 2011”. De esta forma, aseguró la secretaria de Estado, “tendremos que efectuar un seguimiento de la evolución de las cifras de desempleo después de este buen dato del mes de junio para verificar si se convierten en tendencia positiva”. En todo caso reconoce que el descenso del número de desempleados es un estímulo para continuar con las reformas abordadas por el Gobierno.

La Comisión Europea advierte sobre la situación de los becarios en España y pide mejoras

Un informe publicado por la Comisión Europea (CE) advierte sobre la precaria situación de los becarios que realizan prácticas sin convenio en España, debido a la falta de control legal, y recomienda que se mejoren sus condiciones laborales respecto a horarios y salarios.

En España, las prácticas carecen de “límites legislativos claros”, una flexibilidad que permite que las becas sean la principal puerta de entrada al mundo laboral de los jóvenes, aunque su efectividad sea baja y “casi nunca resulten en un empleo”.

Sin embargo, esta falta de control legal deja espacio a los abusos, especialmente en aquellas becas que no están reguladas por algún tipo de convenio.

“El mayor problema en España es el uso de las prácticas de una manera ilegal, incluso al margen de los requerimientos mínimos legales”, subraya el texto.

El informe recoge las críticas de los sindicatos a la utilización de becarios para reemplazar a empleados y apunta al fenómeno cada vez más extendido de encadenar prácticas para aumentar la experiencia laboral, mientras se busca un trabajo.

Esta situación preocupa a los expertos europeos porque deja margen a “prácticas cuestionables por parte de los empleadores” y a que se abuse de los becarios, especialmente de aquellos jóvenes sin convenio, los más vulnerables.

El documento considera que esta situación ha

contribuido a crear un doble mercado laboral para los jóvenes, en el que muchos de estos se ven “atrapados en una serie sin fin de prácticas y trabajos precarios”.

Los expertos europeos recomiendan que España defina las características de las prácticas y mejore las condiciones laborales de los becarios, que “a menudo son extremadamente flexibles –en horas de trabajo, vacaciones, bajas- y no compatibles con las condiciones marcadas por el Estatuto de los Trabajadores”. Otro de los puntos críticos son los salarios, que “suelen ser insuficientes comparados con la carga de trabajo”, así como el límite de duración de las prácticas.

Listo el anteproyecto sobre el plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social

El Consejo de Ministros ha dado el visto bueno a un informe sobre el Anteproyecto de Ley de lucha contra el fraude en el ámbito del Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social y ha decidido su remisión al Consejo Económico y Social.

Este texto legal forma parte del plan aprobado el pasado 27 de abril por el Consejo de Ministros y ya se ha sometido al trámite de audiencia previa de agentes sociales, sindicatos profesionales y Comunidades Autónomas.

El Anteproyecto modifica el Estatuto de los Trabajadores en el campo de las contrataciones y subcontratas. Hasta ahora la responsabilidad solidaria entre contratista y subcontratista por el incumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social era de un año, y a partir de ahora será de tres. Asimismo se modifica la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que todas las Administraciones colaboren en la lucha contra el fraude. El Consejo General del Notariado facilitará que se crucen los datos para detectar empresas ficticias.

La vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, ha señalado que “en España tenemos que cambiar de mentalidad y trabajar todos juntos para erradicar las conductas propias de la economía sumergida, de no pagar impuestos, de cobrar prestaciones que no se deben cobrar, de hacer trabajar a empleados que no han sido dados de alta, de crear empresas ficticias sólo para cobrar subvenciones o prestaciones”.

La vicepresidenta ha anunciado que se llevará a cabo una importante reforma en la organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que contará con “equipos más especializados y numerosos”. Se harán campañas para que alore el fraude, ya que hay una gran bolsa de fraude en empresas ficticias que no tienen actividad y que dan de alta a trabajadores para cobrar determinadas subvenciones o prestaciones.

Soraya Sáenz de Santamaría también ha avanzado que “habrá más vigilancia y control en el caso de despidos colectivos y expedientes de regulación de empleo, donde se han detectado importantes bolsas de fraude”./RL

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Junio de 2012

Por **Antonio Morillo Méndez**
Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Debatiéndose, en estos momentos, cuestiones más profundas, la espera de nuevos acontecimientos legislativos en materia tributaria podría retrasarse algo, aunque se piensa en general que no demasiado.

Entretanto, me interesa hoy comentar criterios jurisprudenciales muy interesantes, que resumiré en ideas claras, en lugar de proceder a copiar párrafos de las sentencias.

1.- Hay una sentencia del TSJ de Castilla La Mancha, de 13 de abril de 2012, que recoge un criterio ya decantado por el TJ de la UE y por nuestro Tribunal Supremo. Se basa en las siguientes ideas: 1ª La factura original es documento probatorio preferente, pero ello no obsta para que la factura incompleta tenga también sus efectos en dicho aspecto, sobre todo cuando va unida a otros medios de prueba. 2ª El derecho a la deducción en el IVA es esencial, de modo que no puede desconocerse por causas puramente formalistas. 3ª Por ello, la factura no puede entenderse como medio de prueba tasada, exclusiva; es un medio de prueba más, entre las posibles. Una vez más, prevalece el principio de neutralidad sobre el formalismo. Aspecto muy importante a mi juicio, cuyo debate se está planteando cada día con más fuerza no solo en el aspecto puramente administrativo o contencioso-administrativo, sino incluso en el terreno penal, especialmente en su campo propio (delitos contra la Hacienda Pública).

2.- La sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de abril de 2012, remitiéndose a criterios previos de este Tribunal en el mismo sentido, nos dice que la petición de ampliación por más de 12 meses (límite general para la Inspección por el art. 150 LGT) debe realizarse antes de su transcurso y no después. Debe deducirse de ello que el actuario no tiene competencia para alargar indefinidamente el procedimiento, y cuando necesite ampliación debe solicitarla al Inspector Jefe. Ello se viene haciendo normalmente por la Delegación Central de Grandes Contribuyentes (antes ONI), pero muy pocas veces por el resto de las unidades o equipos, que nos tienen acostumbrados a pretender que el tiempo no transcurre hasta que no se aportan todos los datos solicitados, aunque lo sean poco a poco y hasta el final del procedimiento.

3.- La sentencia del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 2012 va también por el camino antiformalista, y da la razón al recurrente que entendía que la presentación de declaraciones utilizando el régimen de estimación directa es suficiente para entender que se ha renunciado a la objetiva, tanto en el ámbito del IVA como del IRPF. Entiende el TS que el régimen de estimación objetiva es opcional o voluntario; que dicha opción se plantea como pasiva; y que el régimen normal y general es el de estimación directa, razones por las que debe entenderse que los actos propios en dicho sentido deben tener su valor y eficacia. Ello sin perjuicio de posible sanción en el ámbito formal. **/RL**

Bolsa de Trabajo

Junio 2012



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
24/12	21/junio	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA LABORAL Y FISCAL	19
23/12	18/junio	GESTOR DE GESTIÓN	MUTUA	12

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"**

40"

1920 x 1080
Full HD

3D

KDL-40EX720

SONY

SONY 3D Internet TV 40"

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

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

 **Banesto**

www.banesto.es | 902 30 71 30

PATROCINADOR OFICIAL DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PATROCINADOR DE RAFA NADAL