



GsB

Col·legi de Graduats
Socials de Barcelona

COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES

Consell OBERT

AÑO XXIX • Nº330 • SEPTIEMBRE 2017

*"Estamos elaborando un mapa
de la corrupción en Cataluña
para detectar puntos de riesgo
y recomendar normativas que lo eviten"*



Entrevista a Miguel Ángel Gimeno
Director de la Oficina Antifraude de Cataluña (OAC)

DOLORES PROMESAS

- Madrid

1/6

Es el número de indicativos del rango del producto, siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

Sevilla Santander está adscrito al Fondo de Cuenta de Depósitos de Entidades de Crédito. Para depósitos en dinero, el importe máximo garantizado es de 100.000 euros por depositante en cada entidad de crédito.

 Cuenta
1|2|3
Pymes

Queremos que la historia de tu negocio sea una larga historia.

Por eso, cumpliendo condiciones*, te ayudamos mes a mes con tus gastos, bonificándote en:

1% Nóminas y Seguros sociales.

2% Impuestos estatales: IVA, IRPF, Sociedades...

3% Suministros, seguridad privada y seguros de protección.

también para
AUTÓNOMOS

Y además accedes al Mundo 1|2|3 Pymes con el que obtendrás:

- ▶ Condiciones ventajosas en productos de financiación.
- ▶ TPV 1|2|3 Pymes en condiciones preferentes.
- ▶ Gestor especialista en comercio exterior y mucho más.

 Santander

www.bancosantander.es - 900 123 900

Sencillo | Personal | Justo | Como un banco debería ser

* Bonificación de rebobos para Pymes y Autónomos con residencia fiscal en España que contraten la Cuenta 1|2|3 Pymes y cumplan sus condiciones: 1) Ingresar al menos 9.000€ en la Cuenta 1|2|3 Pymes o en cuenta de crédito con misma titularidad en los últimos 3 meses; 2) Realizar los pagos de nóminas mensuales a los empleados y pagos de Seguros Sociales; 3) Realizar un mínimo de 6 movimientos en los últimos 3 meses con tarjetas Santander asociadas a la Cuenta 1|2|3 Pymes o en cuenta de crédito con misma titularidad; 4) Comisión de mantenimiento de 9€/mes (si no se cumplen condiciones durante 3 liquidaciones); 18€/mes). El importe sobre el que se calcula la bonificación se limita a un máximo de 3.000€ mensuales por cada uno de los siguientes grupos: remesas de nóminas y Seguros sociales; impuestos estatales relacionados con la actividad profesional; suministros (agua, gas, electricidad y telecomunicaciones de emisores españoles) y empresas de seguridad privada españolas; seguros de protección de prima periódica mediados o distribuidos por Grupo Santander. Más información en www.bancosantander.es



Carlos Berruezo

El impulso de la *Fundació Justícia Social de Catalunya*

Uno de los principales objetivos de esta Junta es la puesta en marcha de la Fundació Justícia Social de Catalunya, de la que el Colegio de Graduados Sociales de Barcelona es su impulsor y miembro de referencia en su patronato. La evolución de los colegios profesionales en estos últimos años, a tenor de los cambios normativos que los regulan, ha venido acompañada por la proliferación de las fundaciones de corte profesional y que constituyen la herramienta ne-

cesaria para mejorar su competitividad y permitir ofrecer y mejorar servicios esenciales. Esto evidencia su validez para mejorar la eficiencia y eficacia de nuestros servicios a los colegiados y colegiadas y, además, facilitar el desarrollo de una política más activa de Responsabilidad Social Corporativa desde el Colegio.

La Fundació Justícia Social de Catalunya será un órgano independiente, una entidad privada sin ánimo de lucro, que permitirá potenciar, muy especialmente, la parte de formación continuada de los colegiados y colegiadas en ámbitos nuevos y transversales, que se sumarán a las propias de la profesión de Graduado Social.

Este proceso es necesario por dos razones: avanzar hacia un colegio integrador, cuyo denominador común sea el todo el universo vinculado al ámbito jurídico laboral y de la Seguridad Social, los recursos humanos y la gestión de organizaciones. A los graduados sociales del S. XXI se nos van a exigir un amplio abanico de conocimientos nuevos, resultado de la permeabilidad profesional y la progresión hacia una mayor liberalidad, por la aparición de nuevas titulaciones universitarias o por la imparable digitalización de la sociedad. Por ello, dar respuesta formativa para cubrir esta necesidad requiere flexibilidad y una Fundación permitirá contribuir a la conquista y a la competitividad de los graduados sociales en nuevos espacios profesionales y, sobre todo, no ver reducidos los actuales.

La segunda razón esencial de la puesta en marcha de una fundación es la optimización de los recursos propios del Colegio. El marco jurídico y administrativo actual en el que se mueven los colegios profesionales ha cambiado y por ello son necesarios nuevos instrumentos que nos permitan ser más eficaces y, sobre todo, más eficientes en la gestión de recursos y servicios.

Con la puesta en marcha de la Fundación conseguiremos incrementar la notoriedad de la profesión y proyectar la trascendencia pública del trabajo que desarrollamos los graduados y graduadas sociales en beneficio de la sociedad. A través de ella resultará más fácil ofrecer servicios como la mediación, la asistencia jurídica gratuita o el desarrollo de actividades de tipo social, bajo el amparo de la responsabilidad social corporativa.

En definitiva, la Fundació Justícia Social de Catalunya permitirá al Colegio de Graduados Sociales de Barcelona avanzar con pie firme hacia el futuro de progreso profesional que todos deseamos.

SUMARIO



Editorial	3	El impulso de la <i>Fundació Justícia Social de Catalunya</i> 3
La Entrevista	5	Miguel Ángel Gimeno, Director de la Oficina Antifraude de Cataluña (OAC) 5
el Experto	9	Laboral Procedimiento adecuado para reclamar una mayor indemnización por despido. Por Luis José Escudero 9
		Las medidas socio-laborales de la LPGE 2017. Por Antonio Benavies Vico 11
		RRHH y Empresa ¿Sueñan los legisladores con ovejas eléctricas? Por Josep Maria Puente 15
		Fiscal Medidas cautelares: admisión e inadmisión de actos de contenido negativo. Por Eduardo Barrachina 19
Vida Colegial	23	La nueva Ley de Autónomos 23
		El Colegio de GSB firma un convenio con el Departament de Treball para crear la Oficina de Atención a la Ciudadanía en materia sociolaboral 25
		Un centenar de colegios profesionales de Catalunya pide simplificar los procesos administrativos 26
		El presidente del Colegio de GSB participa junto al subsecretario de Empleo y Seguridad Social en los "Encuentros Empresariales" de Wolters Kluwer 27
		La tercera edición del premio "Informe Cardellach" ya tiene ganador 27
Delegaciones	29	V Torneo de Golf del <i>Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya</i> 28
		El <i>Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya</i> firma el "Pacto para la reforma horaria" junto a más de un centenar de organizaciones 28
Formación	31	Lleida: "El control horario de la jornada laboral" 29
la Biblioteca	35	
Novedades Normativas	36	
Club GS	38	

IL·LUSTRE COL·LEGI DE GRADUATS SOCIALS DE BARCELONA

SEU SOCIAL:

Còrsega, 227-229, baixos - entresòl
telèfon 933 633 380 | fax 934 109 433
08036 BARCELONA

DELEGACIONS:

LLEIDA: Gran Passeig de Ronda, 164, pral. (25008)
telèfon 973 240 325 | fax 973 228 699
C-e: lleida@graduados-sociales.com

GIRONA: Tomás Mieres, 5 1º, desp. 1-2 (17005)
telèfon 972 218 422 | fax 972 426 309
C-e: girona@graduados-sociales.com

CONSELL OBERT

Recull informatiu del Col·legi de Graduats Socials de Barcelona

El Col·legi de Graduats Socials de Barcelona no es fa responsable de l'opinió dels articles publicats amb signatura a la revista ni s'identifica necessàriament amb els mateixos.

DIPÒSIT LEGAL:

B 24295-1988

Circulació limitada als col·legiats



MIGUEL ÁNGEL GIMENO

Director de la Oficina Antifraude de Cataluña (OAC).

Por E. Cano

"Estamos elaborando un mapa de la corrupción en Cataluña para detectar puntos de riesgo y recomendar normativas que lo eviten"

En septiembre de hace un año, este juez progresista tomaba posesión de su nuevo cargo al frente de la OAC después de cinco presidiendo el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Al preguntarle por los menores índices de corrupción en Suecia, Noruega y Dinamarca, me recuerda que la primera ley de transparencia en Suecia es de 1766. No es casualidad. Además, allí todos vigilan que su vecino pague los impuestos por el bien común de todos... Aquí, aún nos falta.

Este mes de septiembre cumple un año al frente de la OAC. ¿Cómo la encontró y cómo está ahora?

Mi acceso a la dirección de la oficina se produce después de una situación de bastante convulsión con la intervención del Parlament de Catalunya por la pérdida de confianza en su director. Los hechos provocan una situación de alarma y desconcierto. Era inevitable que esto pasase y ahora ya hemos superado esa fase dentro de la Oficina.

La veo otra vez con el ánimo para seguir trabajando e intentando superarse y con una voluntad de ejecutar los proyectos que tenemos definidos.

¿Qué objetivos importantes ha visto hacerse efectivos en este primer año?

En el mes de diciembre se hizo una relación que contenía una serie de propuestas concretas con calendario establecido a realizar en los dos años siguientes. Algunos objetivos necesitan cambios legislativos, pero los que dependían exclusivamente de nosotros, lle-

vamos del orden de más de una treintena de medidas que hemos cumplido en un 80% en su desarrollo y algunas, algo más.

Por lo que respecta a las de carácter interno, hemos reestructurado de manera diferente la oficina. Hemos asegurado aspectos de integridad en el comportamiento de los miembros de la Oficina, incluido el director y sobre todo, nos hemos planteado, y así lo hemos cumplido, rendir cuentas de manera frecuente ante el Parlament de Catalunya.

¿Después de este primer año de mandato cree que ha recuperado la confianza de la ciudadanía catalana en esta institución después de la etapa anterior?

Yo creo que sí que la hemos recuperado, pero no nos conformamos. Creemos que la confianza debe ser todavía mayor porque nosotros nos hagamos dignos de esa confianza y le podamos ofrecer unos resultados concretos. Ahí tenemos un camino a seguir y, además, con ganas de hacerlo.

Admitir denuncias anónimas fue una de sus primeras decisiones. ¿Qué resultado está dando?

Los datos los cerramos en el mes de diciembre. Sólo tenemos datos de septiembre a diciembre de 2016. Han sido un 6%, que es un buen dato en ese corto periodo de tiempo, pero tenemos casi un 20% de personas que han pedido confidencialidad, opción que ya existía.

Creo que las anónimas se incrementarán porque es una de las vías que pretendemos facilitar. El problema que tiene la denuncia anónima es establecer su verosimilitud y el inconveniente, no poder contactar con el denunciante para ampliar la información. Esto tratamos de solucionarlo ahora con un sistema informático que, probablemente, para el mes de diciembre ya lo tengamos operativo en su totalidad, que consiste en tener interacción informática manteniendo el anonimato.

En la presentación, en el mes de julio, de la Memoria 2016 en la Comisión de Asuntos Institucionales del Parlament de Catalunya destacó el imprescindible papel de la prevención. ¿Cómo lo ponemos en práctica?

Nuestro destinatario no son tanto las empresas privadas como sí lo es la Administración. La prevención se organiza sobre elementos normativos. Nosotros no dictamos normas, sí formulamos propuestas de cómo debe regularse un aspecto determinado donde hemos detectado algún riesgo de corrupción. Los ayuntamientos o la propia Generalitat nos pide nuestra valoración. Es un asesoramiento no vinculante.

Formamos en integridad todas aquellas instituciones e incluso tenemos un programa de formación a los partidos políticos y a los cargos que van a presentarse a las elecciones de los partidos políticos. Es importante que conozcan los momentos y situaciones de riesgo.

La formación en prevención es tremendamente importante y que aquellos que han de ser líderes, lo sean también en integridad. La forma de actuar del humano es por imitación. Que sea en lo bueno.

Un buen programa de *compliance*, de cumplimiento normativo, que ponen en marcha las empresas para evitar la responsabilidad penal ¿qué debe contemplar?

Una buena *compliance* debe buscar una buena integridad en el comportamiento, no evitar la responsabilidad penal. Si se comienza a redactar un sistema para evitar responsabilidades, probablemente, los aspectos negativos los tenemos muy marcados, pero no habremos subrayado los positivos. Para que sea una buena *compliance* han de subrayarse los positivos.

En el ámbito práctico hay un error. Quien hace y redacta el estudio para detectar riesgos es la misma persona que hace después la evaluación, la auditoría. No debe ser así. Debe ser otra persona completamente ajena.

La integridad corporativa es un valor que no tenemos suficientemente desarrollado en nuestro país. Y es un valor a la hora de competir. Creo que es probable que en un futuro no demasiado lejano, sea un elemento a considerar, de manera explícita, en concursos públicos.

También defiende la necesidad de regular la figura del "alertador" de la corrupción. ¿Por qué es tan importante esta figura?

Porque la corrupción en la administración pública, pero se podría aplicar con sus matices a la empresa privada, se realiza con personas que tienen un profundo conocimiento de los medios y en un tipo de actividades complejas que son difíciles de averiguar y además tienen muchas posibilidades de ocultación.

Quien mejor conoce esta situación es alguien que está dentro, por tanto a quien debemos proteger es a éste. Es el que nos puede dar la información de mayor calidad.

¿Ve posible una futura ley que lo regule y proteja?

Estoy convencido. Estamos ya desarrollando, y creo que lo tendremos listo para antes de final de año, no tanto un texto normativo, como sí un conjunto de principios básicos que se han de cumplir. Debemos decan-

tarnos por el ámbito cultural continental y coger lo mejor de cada uno.

En su comparecencia en el Parlament de Catalunya reiteró que esta Oficina deber ser la autoridad especializada en la gestión de conflictos de interés. ¿A qué se refería y por qué?

El conflicto de interés es el paso previo a la corrupción, no es corrupción, pero si hay conflicto de interés es un elemento de riesgo. Pueden ser reales, potenciales, e incluso, aparentes. Cualquiera de ellos se debe atajar con distinto tratamiento, obviamente.

Tiene que haber una autoridad vigilante a lo largo de toda la actividad pública de ese cargo público. Que, en definitiva, establezca las compatibilidades, pero además, cuando se acabe la actividad pública, controle qué actividades está desarrollando porque ahí entramos en las ya conocidas "puertas giratorias".

Creo que nosotros somos la institución que estamos en mejores condiciones. Necesitaríamos elementos normativos y medios materiales. En Francia hay una oficina que se dedica a esta labor y tiene facultades de injerencia importantes.

El fraude fiscal descubierto en Catalunya ha aumentado un 24%. ¿Faltan medios para detectarlo?

Desde luego, quien no busca, no encuentra. Es evidente que con más medios se encontraría mucho más, en Cataluña y en todos los lugares.

Lo que sí hay que hacer, y hablo como director de la OAC y ciudadano, es ser inteligente en la utilización de los recursos; vayamos a las bolsas de grandes defraudaciones, pero es más fácil sacar un euro a cinco mil personas que buscar en una, cinco mil euros de defraudación, y digo cinco, o cincuenta mil.

La colaboradora de esta OAC, la exmagistrada francesa y activista contra la corrupción, Eva Joly, sostiene que es imprescindible limitar los mandatos de los cargos y eliminar aforamientos o tratamientos especiales de la justicia para quienes mandan. ¿También lo cree así?

En términos generales sí, aunque después habría que precisar muchas más cosas. Creo que es razonable pensar que en España hay demasiadas personas aforadas, aunque no comporte que no hayan estado enjuiciados, pero está provocando que socialmente se perciba como un privilegio.

El principio de igualdad tiene que evitar que pueda pensarse que se les da un tratamiento privilegiado, y por lo tanto, todo esto tiene que cambiar. Ha de re-



gularse, es evidente. Permítame decirle que hay aforamientos que no tienen sentido. Un parlamentario autonómico si es aforado, lo es en todo, tanto si conduce bajo los efectos del alcohol como todo aquello que tenga que ver con su actividad parlamentaria. Ni siquiera los jueces llegan a esa situación. Están aforados en cuanto realizan el acto en el ejercicio de sus funciones, no más.

Y la limitación de los mandatos es una buena medida. Es razonable que uno sepa que la política es cosa de todos. No hay nacidos para la gloria. Y la gloria, cuando se da, debe ser efímera.

Para acabar, ¿cuál es el reto u objetivo para 2017?

Dos muy concretos: el referido a la regulación de los alertadores y la gestión de los conflictos de interés por parte de esta oficina, objetivo que ya estamos desarrollando y seguimos hacia delante.

Además, estamos haciendo un mapa de la corrupción en Cataluña; en qué tipos de actividad de la administración es donde se producen más disfunciones, actos de corrupción. Cuando determinemos con claridad eso, estableceremos también el mapa de las repercusiones en función de la gravedad. Con las más graves habrá que actuar con mayor rapidez. Esta oficina recomendará al Parlament de Catalunya una modificación de las normas al efecto de impedir eso y recomendará a la administración que esté especialmente vigilante en algunos aspectos que la OAC haya detectado como puntos de riesgo.

Este trabajo ya iniciado se irá desarrollando en 2018, pero a finales de 2017 ya tendremos datos. Y en 2019 tendremos nuevas cimas que alcanzar. ❖

Un compte Pensat per tal que els autònoms, els comerços, els despatxos professionals i les petites empreses es facin grans.

Compte Expansió Negocis Plus PRO

1 / 6

Aquest nombre és indicatiu del risc del producte. Així, 1/6 és indicatiu de menys risc i 6/6 és indicatiu de més risc.

Banco de Sabadell, S.A. es troba adherit al Fons Espanyol de Garantia de Dipòsits d'Entitats de Crèdit. La quantitat màxima garantida actualment pel fons esmentat és de 100.000 euros per dipositant.

T'abonem el **10 %**
de la teva quota de col·legiat*

0

+

TPV

+

Fins a
30€ mes

+

Gratis

comissions d'administració i de manteniment.¹

Amb condicions preferents.

bonificació de l'1 % en l'emissió de nòmines i assegurances socials.²

Servei Kelvin Retail, informació sobre el comportament del teu negoci.³

Truca'ns al **902 383 666**, identifica't com a membre del teu col·lectiu, organitzem una reunió i comencem a treballar.

* Fins a un màxim de 50 euros anuals per compte, amb la quota domiciliada. L'abonament es farà durant el mes de gener de l'any següent.

Aquestes condicions es mantindran mentre es compleixin els requisits establerts en el contracte:

-Tenir un ingrés regular trimestral per un import mínim de 10.000 euros (se n'exclouen els ingressos procedents de comptes oberts en el grup Banc Sabadell a nom del mateix titular).

-I complir, com a mínim, dos dels requisits següents: un càrrec en concepte d'emissió de nòmina, un càrrec en concepte d'assegurances socials, un càrrec en concepte d'impostos o dos càrrecs en concepte de rebuts. En cas que el titular sigui un comerç, és un requisit obligatori disposar de TPV amb la nostra entitat. Es consideren comerç a l'efecte de la contractació d'aquest compte els que figuren en el llistat publicat a www.bancsabadell.com/compteexpansionenegocisplus.

Aquests requisits són de compliment mensual, de manera que si al tercer mes no es compleixen aquestes condicions, automàticament el Compte Expansió Negocis Plus PRO passarà a ser un Compte Professional.

1. Rendibilitat 0% TAE.

2. Si hi domicilies conjuntament l'emissió de nòmines i assegurances socials te'n bonifiquem, cada mes, l'1 %, amb un màxim de 30 euros/mes.

3. Comptaràs amb un servei periòdic d'informació actualitzada sobre el comportament del teu comerç, els teus clients i el teu sector, per ajudar-te en la presa de decisions.

sabadellprofessional.com

Captura el codi QR i
coneix la nostra news
'Professional Informa'



Laboral

Procedimiento adecuado para reclamar una mayor indemnización por despido



Luis José Escudero Alonso

Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya

I.- Introducción

El comentario de jurisprudencia de este mes trata de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 1 de junio de 2017, RCU 3617/2015, que ratifica el contenido de la sentencia dictada por dicho Tribunal en Sala General de fecha 2 de diciembre de 2016, RCU 431/2014, con varios votos particulares, sobre cuál es el procedimiento adecuado para que el trabajador pueda reclamar diferencias entre la indemnización que le ha abonado la empresa por su despido y la que él estima que realmente le corresponde, lo que seguramente vendrá dado porque considera que tenía una mayor antigüedad en la empresa, o porque el salario regulador de su despido era más elevado, por ejemplo, no se incluyó un determinado complemento salarial, o porque existía un pacto expreso para mejorar la indemnización legal en la aplicación del art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Aunque en las dos sentencias referenciadas se establece que existía ya una jurisprudencia consolidada al respecto, lo cierto es que han existido dos líneas jurisprudenciales diferentes:

1) La que establecía que si la discrepancia entre las partes versa sobre los elementos objetivos para la determinación o cálculo de la indemnización por

despido (salario, antigüedad, etc.), el procedimiento único correcto es el de la impugnación del despido por cuanto en la sentencia que se dicta quedan necesariamente declarados probados estos parámetros, y después únicamente se ha de efectuar una operación aritmética para su fijación. Esta tesis, que es la que en definitiva se ha impuesto, tiene también la consecuencia negativa para el trabajador de que el plazo para interponer la demanda de despido es de 20 días hábiles de caducidad, por lo que vez transcurrido ya nunca podrá reclamar la posible diferencia de indemnización.

2) La otra tesis, que se podría denominar como pro acción, considera que el trabajador no tiene que impugnar su despido en un procedimiento de despido, si las partes están de acuerdo en su calificación como objetivo procedente o disciplinario improcedente no existiendo cuestión alguna al respecto, con la consecuencia de que el trabajador puede exigir posteriormente en un procedimiento ordinario de reclamación de cantidad en el plazo de prescripción de un año las cantidades superiores que él cree que le corresponden.

Evidentemente, no existe ninguna controversia jurisprudencial si la demanda en reclamación de cantidad que interpone el trabajador lo es a consecuencia del impago de la indemnización por despido, por ejemplo, en un despido por causas objetivas de tipo económico en que la empresa reconoce el importe de la indemnización pero que en ese momento no puede pagarla.

II.- Contenido de las sentencias del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017

Tal como ya se ha dicho anteriormente, esta sentencia ratifica el contenido de la ya referenciada de 2 de diciembre de 2016, siendo el supuesto de hecho el de un trabajador que fue despedido acogido a una baja indemnizada pactada en un ERE, abonándole la empresa una indemnización de 121.955,88 euros, entendiéndose posteriormente el trabajador que la cantidad que realmente le correspondía percibir incluyendo un determinado plus era de 134.555,88 euros, reclamando la diferencia mediante un procedimiento ordinario de reconocimiento de derecho y cantidad. Tanto el Juzgado de la Social de instancia como la Sala de lo Social del TSJ aceptaron la excepción opuesta por la empresa de inadecuación de procedimiento, recurriendo el trabajador en casación para la unificación de doctrina aportando como sentencia de contraste la del TSJ de Catalunya de 17 de junio de 2014, recurso de supli-



cación 1447/2014, debiéndose señalar en este momento que normalmente el TSJ de Catalunya aceptaba estas reclamaciones de cantidad por el procedimiento ordinario y no necesariamente por el de despido, si en ese momento no era posible fijar la cuantía exacta del salario regulador del despido, por ejemplo, porque el bonus del año anterior todavía no había sido percibido y se desconocía su cuantía.

La sentencia que se comenta, después de hacer referencia a otras sentencias anteriores del TS sobre la materia, termina confirmando la existencia de inadecuación de procedimiento y, por tanto, desestimando la petición del trabajador, con el argumento de que lo discutido en el procedimiento de reclamación de cantidad es un “elemento esencial en la determinación de la indemnización por despido”, con la consecuencia de que únicamente puede ser controvertido en un procedimiento de despido y no de cantidad y en el plazo de 20 días de caducidad.

II.- Defensa de la posibilidad de acudir en estos casos al procedimiento ordinario de reclamación de cantidad

En los votos particulares de la sentencia del TS de 2 de diciembre de 2016, y en otras sentencias anteriores, en particular la de 22 de enero de 2007, RCU 3011/2007 y 4 de mayo de 2012, RCU 26645/2001, se entiende que en los casos en que no se discute por el trabajador el motivo de su despido estando plenamente conforme con el mismo, no está en juego la calificación judicial del despido, que es lo que justifica la existencia de este procedimiento especial, de manera que “si el trabajador considera que su cese es conforme a la ley, no tiene por qué ejercitar ninguna acción de despido, y la falta de ejercicio de esta acción no puede

producir la consecuencia de que por ello pierda las indemnizaciones establecidas para esos ceses lícitos”.

III.- Comentario

El contenido de esta línea jurisprudencial del Tribunal Supremo parece claro y tajante, es decir, que si el trabajador no está conforme con la cuantía de la indemnización que le ofrece la empresa por discrepar de alguno de los elementos que sirven para el cálculo de la misma, fundamentalmente, antigüedad y salario regulador, ha de interponer demanda de despido aunque en dicho procedimiento no se discuta su procedencia/improcedencia, no pudiendo reclamar posteriormente cantidad alguna relativa a dicha indemnización.

Esta doctrina, que pacifica la cuestión, puede tener algún matiz o excepción en los supuestos puntuales en que la exigencia de interponer necesariamente demanda de despido en el plazo de los 20 días hábiles siguientes, siendo inadecuado el procedimiento de reclamación de cantidad en el transcurso del año siguiente, vaya en contra de la tutela judicial efectiva del trabajador que desconocía en el momento de su despido la existencia de algún elemento que servía para fijar la indemnización, por ejemplo, la existencia/diferencia de cuantía de un plus devengado antes de su despido pero que le ha sido abonado con posterioridad.

Por último, reseñar que siempre se podrá ir al procedimiento ordinario de reclamación de cantidad si lo que se ha producido es un impago total o parcial de la indemnización, o si existe un error en el cálculo que se desprenda sin necesidad de modificar la antigüedad ni el salario. ❖

Las medidas socio-laborales de la LPGE 2017



Antonio Benavides Vico

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, contiene como es habitual modificaciones que afectan al ámbito socio-laboral, si bien este año con la prórroga desde 1 de enero de los presupuestos de 2016, las novedades son menores dado que en materia de revalorización de pensiones y de cotización a la Seguridad Social, desde el 1 de enero de 2017, ya se habían producido la entrada en vigor de los cambios por aplicación de la regulación de revalorización de pensiones contenida en el artículo 58 de la LGSS, que establece una revalorización mínima del 0,25% y que fue desarrollada reglamentariamente por el RD 746/2016, de 30 de diciembre. En materia de cotizaciones a la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 3/2016, de 2 de diciembre, estableció desde el 1 de enero de 2017, un incremento del 3% en la base máxima de cotización al Sistema, lo que unido a la revalorización del SMI por el RD 742/2016, de 30 de diciembre, permitió también desde el 1 de enero de 2017, un incremento de bases mínimas en el Régimen General a través de la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, que desarrolló las normas de cotización a la Seguridad Social. No obstante, la LPGE 2017, sí que afecta a la cotización de los trabajadores autónomos al establecer un incremento en las bases mínimas del RETA desde el 1 de julio. Junto a ello, se clarifica con dicha LPGE el mantenimiento de distintos beneficios de cotización que anualmente han venido regulando las sucesivas LPGE y la situación de prórroga de los de 2016 había determinado algunas dudas sobre su mantenimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, las medidas que resultan más relevantes son las siguientes:

I. Presupuesto de la Seguridad Social

Se establece un presupuesto consolidado de la Se-

guridad Social de 144.892.810,52 miles de euros, con un porcentaje de incremento del 4,93% sobre el presupuesto de 2016. Las cotizaciones sociales se prevén en 110.560.320,00 miles de euros, lo que implica un 76,30% de participación en el presupuesto, siendo las transferencias del Estado 13.084,638,77 miles de euros, siendo la más relevantes la de aportación para complementos a mínimos de 7.179.594,91 miles de euros, la financiación de las prestaciones de las personas discapacitadas de la LISMI, protección familiar no contributiva de 1.543.630,00 miles de euros, y las pensiones no contributivas de 13.405,05 miles de euros. Dentro del concepto de gasto, el importe de las prestaciones del Sistema alcanzan los 138.506.674,06 miles de euros.

Dadas las dificultades financieras del Sistema se establece un régimen excepcional de disposición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, lo que permite prever la necesidad de continuar efectuando disposiciones del mismo, Fondo que a finales del ejercicio pasado tenía una dotación de 15.020 millones de euros, habiéndose reducido en los últimos cinco años en más de 50.000 millones de euros, por otro lado, la LPGE autoriza al Gobierno la concesión de préstamos a la TGSS hasta un importe máximo anual de 10.192 millones de euros, regulación que guarda semejanza con los préstamos de equilibrio concedidos a la Seguridad Social a partir de algunos ejercicios desde 1990.

II. Normas generales sobre pensiones

Se recogen una serie de disposiciones que constituyen el soporte legal a las medidas ya adoptadas por el RD 746/2016 de revalorización, si bien una de las medidas más relevante en la acción protectora del Sistema fue la entrada en vigor de la ampliación de la paternidad a 4 semanas, ampliación que vino motivada por la entrada en vigor de lo previsto en la LPGE 2016, tras numerosos ejercicios de suspensión, posiblemente la ausencia el 1 de enero de la LPGE 2017, facilitó la entrada automática en vigor de dicha ampliación.

No obstante, la vigente LPGE introduce las siguientes regulaciones:

- Se mantiene en relación a los complementos a mínimos de las pensiones con hechos causantes desde el 1 de enero de 2013, la necesidad de residir en territorio español, así como la limitación de su cuantía máxima a los importes de las pensiones no contributivas de jubilación o invalidez (368,90 euros mensuales).
- Los límites de ingresos para el reconocimiento de las prestaciones familiares de la Seguridad Social por hijo o menor a cargo quedan fijados

en 11.605,77 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 17.467,40 euros, incrementándose en 2.829,24 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto.

- El subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte para personas con discapacidad se fija en 63,50 euros.
- Se pospone la regulación del cómputo a efectos de Seguridad Social del periodo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria.
- Se reitera la suspensión de la mejora de la pensión de viudedad al 60% en algunos supuestos que había previsto la Disp. Adic. vigésimo octava de la Ley 27/2011, y que habían suspendido las sucesivas LPGE desde 2013.

III. Cotización a la Seguridad Social

1. Bases de cotización a la Seguridad Social, desempleo, FOGASA y FP

La LPGE mantiene la regulación que entró en vigor el 1 de enero de 2017, y que fueron desarrolladas por la citada Orden ESS/106/2017 por la que se desarrollan las normas de cotización para 2017. No obstante, incluye las siguientes modificaciones:

En el RETA se incrementan las bases mínimas de cotización del RETA en el 3%, situándose la base mínima ordinaria en 919,80 euros desde julio 2017, se mantienen las limitaciones de elección de base de cotización para los mayores de 48 años situándose en 2.023,50 euros, salvo que se cotizara por una base superior o en los supuestos de cónyuge superviviente, la base mínima de los mayores de 48 años sin cotización previa mínima de 5 años en cualquier régimen se sitúa en 992,10 euros.

Para los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2016 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez, la base mínima de cotización para el año 2017 tendrá una cuantía igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General, es decir 1.152,90 euros.

Dicha base mínima de cotización será también aplicable para el año 2017 a los trabajadores autónomos societarios, a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los 12 primeros meses de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta.

Se mantienen asimismo las especialidades de cotización en distintos sectores de actividad, venta ambulante o a domicilio, que podrán elegir como base

mínima de cotización durante el año 2017 la establecida con carácter general en el RETA, o la base mínima de cotización vigente para el Régimen General de 825,60 euros.

Los trabajadores autónomos dedicados a la venta a domicilio (CNAE 4799) podrán elegir como base mínima de cotización durante el año 2017 la establecida con carácter general, o una base de cotización equivalente al 55 por ciento de esta última.

Asimismo se mantienen las especialidades en Sistema Especial de Trabajadores por cuenta propia del RETA, manteniendo un tipo de cotización del 18,75% hasta una base de 1.103,70 euros mensuales.

Respecto a la devolución de pluriactividad, los trabajadores autónomos que, en razón de su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen, respecto de las contingencias comunes, en régimen de pluriactividad y lo hagan en el año 2017, teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el Régimen Especial, por una cuantía igual o superior a 12.739,08 euros, tendrán derecho a una devolución del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en el citado Régimen Especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

La devolución se efectuará a instancias del interesado, que habrá de formularla en los cuatro primeros meses del ejercicio 2018. Hay que significar no obstante, que esta regulación perderá vigencia cuando entre en vigor previsiblemente en octubre la Proposición de Ley de Reforma Urgente del Trabajo Autónomo, actualmente en avanzado trámite parlamentario, dado que establece que la devolución será de oficio por la TGSS.

Se pospone nuevamente a 1 de enero de 2019, la regulación de la cotización a tiempo parcial en el RETA, lo que incidirá previsiblemente en la regulación de la jubilación parcial de los autónomos, salvo que la tramitación parlamentaria de la nueva Ley que debe regular el RETA que actualmente se estudia en la Comisión del Pacto de Toledo dé resultados con anterioridad. Además, se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo para eliminar la mención en su artículo 25 a la aplicación supletoria de lo establecido para los trabajadores a tiempo parcial por la LGSS.

2. Beneficios de cotización

Se establece que con efectos de 1 de enero se prorroga la bonificación del 50 % de las cuotas empresa-

riales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, FOGASA y FP en la prolongación del periodo de actividad en los meses de febrero, marzo y de noviembre, de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados al turismo.

Se vuelve a regular la bonificación del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes en los supuestos de cambio de puesto de trabajo compatible con su estado por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, que están regulados en el artículo 26 LPRL, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

Se modifica la regulación de los contratos de emprendedores establecida en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para introducir una bonificación adicional a los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores celebrados para prestar servicios en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Canarias. Las bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social, se aplican a los colectivos ordinarios de jóvenes entre 16 y 30 años ambos inclusive y mayores de 45 años, la mejora implica una bonificación para los jóvenes del 90%, 70% y 40% cada año sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social que se incrementa un 10% en caso de mujeres en ocupaciones con menor representación, y para los mayores de 45 años del 90% cada año, que en el caso de mujeres llega al 100%, las bonificaciones se aplican durante 3 años y son compatibles con otras ayudas públicas.

IV. Modificaciones LGSS

Se clarifica la situación de pago de la IT en el artículo 170.2 LGSS, en los casos de alta médica por el INSS, estableciéndose el cese de la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la IT desde el día en que el INSS emita alta médica una vez transcurridos 365 días de la IT. La regulación viene a resolver la problemática que se suscitaba entre la fecha de la resolución del INSS y la fecha de la notificación a los interesados, dado que por aplicación de las normas de procedimiento administrativo el efecto se produce en la fecha de notificación, lo que motivaba la problemática en la responsabilidad en el pago en el transcurso de esos días. Con la regulación ahora aprobada, desde la fecha de la resolución del INSS hasta la notificación de la resolución al interesado, el abono se llevará a cabo directamente por la entidad gestora o mutua colaboradora, quedando solventado con ello el problema interpretativo.

Se determina expresamente en el artículo 237.3 LGSS, que el beneficio de cómputo de las cotizaciones incrementadas hasta el 100% durante 2 años, se refiere exclusivamente a los supuestos de reducción de jornada para cuidado de menores. Cuando la reducción de jornada sea para el cuidado de personas con discapacidad, el incremento de las cotizaciones se referirá al primer año, equiparándolo a los supuestos de reducción de jornada para el cuidado de familiares hasta el segundo grado.

Se amplían los supuestos de obligación de suministrar información por medios informáticos a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social por el Ministerio de Interior, sobre fechas de vencimiento de permisos de residencia, sus altas, variaciones o bajas o los cambios de situación, así como los movimientos fronterizos de las personas con derecho a prestación, y a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Los datos que puedan afectar a las prestaciones, con estas obligaciones informativas, se establecen nuevos medios de control en las percepciones de las prestaciones que puedan estar vinculadas a determinados requisitos de residencia en España y en todo caso de control ordinario. Asimismo se incluye esa misma obligación con carácter semanal para el encargado del Registro Central de Penados y del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes, sobre determinados delitos que pueden incidir en el derecho a las prestaciones.

Se incluye como servicio común para la gestión y administración de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sistema de Seguridad Social, la Gerencia de Informática de la Seguridad Social.

V. Trabajadores por cuenta propia del Mar

Se regula, para los trabajadores por cuenta propia del sector marítimo pesquero, la relación entre la IT y la prestación por cese de actividad por causa de fuerza mayor motivada por una veda extraordinaria en la actividad, la regulación guarda semejanza con la contenida en el LGSS para los supuestos de relación entre IT y desempleo.

VI. Otras medidas

1. Interés legal del dinero:

Este queda establecido en el 3,00 %
El interés de demora será el 3,75 por ciento.

2. Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

- EL IPREM diario, 17,93 euros.
- EL IPREM mensual, 537,84 euros.
- EL IPREM anual, 6.454,03 euros. ❖



¿Si puedes tener el mejor seguro de Responsabilidad Civil Profesional por qué te conformas con menos?

GLOBALFINANZ

Correduría de Seguros del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona

- Seguro exclusivo para Colegios y Colegiados.
- Con la Compañía Aseguradora AXA (Primer Grupo Asegurador Mundial 2011 Best Review)
- Con el asesoramiento de Globalfinanz Correduría especializada en RC Profesional.
- Con el respaldo del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales.
- Especialmente diseñado para Graduados Sociales y contemplando todas las actividades que realices: Laboral, Fiscal y Contable, Mediación, Gestoría e incluso Asesoría Jurídica como despacho de Abogados.
- Ámbito geográfico: Todo el Mundo excepto USA y Canadá.
- Ámbito temporal: Retroactividad Ilimitada.
- **Incluye Auditoria Socio-Laboral.**
- **Con los límites de cobertura más altos: 2.000.000 €**
- **Franquicia de 300 € en RC Profesional.**
- **El mejor precio. Prima Total Anual 367,49 €, hasta 15 empleados.**

Pregunta en tu Colegio o entra en www.responsabilidadprofesional.es

pincha en Graduado Social y accede a las mejores condiciones para tu seguro de Responsabilidad Civil Profesional

RRHH y Empresa

¿Sueñan los legisladores con ovejas eléctricas?

El futuro jurídico de las empresas en el marco laboral



Josep Maria Puente

*Socio de
Morison ACPM.
Presidente de la
Comisión Laboral de
PIMEC*

La Historia nos puede servir, entre otras muchas cosas, para, gracias a la experiencia, no volver a cometer los mismos errores del pasado. En el momento histórico en el que nos hallamos debería ser una máxima de cabecera para todos los profesionales y legisladores del ámbito laboral. Nuestro entorno empresarial ya está sufriendo cambios y, con toda seguridad, van a continuar produciéndose en el futuro, que, me atrevería a decir, empequeñecerán los ocasionados por la «revolución industrial». Pero, a pesar de la evidencia, nuestra legislación sigue anclada en el pasado, reformando y parcheando reformas anteriores, aunque manteniendo las mismas bases que hoy día dificultan y ponen freno al progreso de nuestras empresas y ensombrecen los derechos de los trabajadores, sin que la imaginación del legislador transite por la senda de cambios que puedan dar cabida al futuro y que, como en muchas otras ocasiones anteriores, se legisle cuando ya está instaurado el problema y la solución, si es que se da con ella, es mucho más costosa.

El dilema se plantea porque o se proyectan y ejecutan las reformas auténticamente necesarias con todas sus consecuencias, o, como ha sucedido tantas veces, veremos pasar por delante el tren del progreso, sin haber sido capaces de subirnos a él.

Siempre partiendo de la premisa imprescindible del máximo respeto al principio de Seguridad Jurídica, entiendo que es necesario empezar con urgencia a dar los pasos necesarios para que las empresas del futuro, las llamadas 4.0, las que están programando grandes inversiones en robótica, las de economía colaborativa,

entre otras, encuentren una legislación que les permita desarrollarse con la seguridad jurídica necesaria. Sentencias como la denominada “de Diego”, TSJ de 14 de septiembre de 2016, sobre indemnizaciones por fin de contratos o la más reciente, del Tribunal Supremo Sala 4ª de 20 de abril de 2017, sobre la no obligatoriedad de llevar el “registro de jornadas”, someten a las empresas a una incertidumbre jurídica que les comporta graves dificultades a la hora de tomar decisiones. Además, incluso suponen gastos innecesarios, como en el caso del registro de jornadas, con la adquisición descontrolada de softwares diversos para instaurar controles de acceso que, después, no han tenido ninguna aplicación. En otros ámbitos sociales de rigurosa actualidad, por similitud a lo anterior, podemos destacar la incertidumbre ocasionada por la inseguridad jurídica que se evidencia en ejemplos como la cambiante ubicación y decoración de las terrazas de los bares.

En cuanto a nuestro ámbito en concreto, el despotismo ilustrado de nuestros legisladores deberá ser sustituido por la negociación colectiva. Así la realidad del entorno en que vivimos se acercaría mucho más a una legislación adecuada a las necesidades reales del mercado.

Tanto patronales como sindicatos conocen mucho mejor las necesidades de las empresas y de los trabajadores y, por ello, la negociación colectiva es el marco de futuro en el cual se debe trabajar para poder alcanzar acuerdos que posteriormente el legislativo convierta en una normativa adecuada, partiendo fundamentalmente de las necesidades y posibilidades reales conocidas y asumidas por los agentes sociales. En suma, la normativa se nutriría de la experiencia previa, conocimientos prácticos y percepción de la realidad de los agentes sociales. Es en este punto donde el concurso de los Graduados Sociales resultará, sin duda, imprescindible, porque son los profesionales que se hallan en permanente y pleno contacto con el mundo laboral. En el ejercicio de su profesión, viven la realidad social de una forma tan cercana que podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que es el colectivo profesional que, en este ámbito, debe ser escuchado inexcusablemente. Ninguna otra profesión desarrolla una actividad similar a la de los Graduados Sociales en funciones de asesoramiento a empresarios y trabajadores.

Empresas y trabajadores deben conocer de antemano cuáles serán las “reglas del juego” para, de esta forma, poder prepararse adecuadamente. Se deben abordar, entre otras, cuestiones tan importantes como la formación profesional, gran ausente y desprestigiada institución que ha provocado una falta de tra-



bajadores especializados y formados que puedan incorporarse al mercado de trabajo aportando sus conocimientos y su preparación. Para paliar los efectos nocivos de este mal endémico de nuestra sociedad, las tendencias actuales que se centran en la formación dual son un marco excelente que hay que potenciar con todos los recursos posibles y disponibles. En un futuro cercano, estos trabajadores con una alta formación y preparación práctica desarrollada dentro de las empresas, alejados en parte de unas aulas vetustas y con maquinaria propia de siglos pasados, aportarán valor y conocimientos a los nuevos centros de trabajo, mejorando la productividad de las propias empresas, capacitándolas para competir en unos mercados cuya ámbito será absolutamente global, ayudando en consecuencia a la internacionalización de las empresas. Este modelo ya fue instaurado en Alemania a mediados de los años 90 y ha tenido el éxito que todos conocemos, repercutiendo positivamente en las empresas del país, en la capacitación de los trabajadores y, en definitiva, mejorando la productividad.

¿Estamos preparados para los robots del futuro o los trabajadores CIBORG?

Todas las transformaciones tecnológicas que se están produciendo provocarán, inevitablemente, que muchos trabajadores sean innecesarios y, por tanto, prescindibles en los procesos productivos, pues sus actuales puestos de trabajo se sustituirán por robots que trabajarán con precisión milimétrica las 24 horas del día o por trabajadores que habrán incorporado tecnología en su currículum, los ya denominados "ciborg", cuya capacitación podrá ser muy superior a la de los compañeros que no se hayan incorporado a la tecnología actual. Hay que admitir que, en ocasiones, incluso los trabajadores capacitados tecnológicamente no siempre tendrán cabida en este nuevo mundo global y cibernético. Pero también es necesario admitir que la crisis de la pérdida de empleo por la implan-

tación de nuevas tecnologías siempre afectará primero a los trabajadores no preparados, para luego alcanzar incluso a los que se hayan esforzado en actualizarse. La Historia, como decíamos al principio, nos muestra muchas veces el camino a seguir. Los más antiguos recordamos el inconfundible ruido de las máquinas de impresión de las imprentas, unido a un buen número de trabajadores que atendían las mismas, con un alto riesgo de accidente laboral. Pues bien, al incorporar las entonces novedosas técnicas de offset se produjeron estos dos fenómenos inevitables: primero sobra- ron muchos trabajadores y, luego, a los que quedaron les resultó imprescindible aprender las nuevas técnicas, siendo incluso motivo de despido la falta de capacidad personal para dicho aprendizaje.

Recientemente hemos asistido a un fenómeno similar en la Banca. La incorporación de las nuevas tecnologías no sólo ha afectado a gran número de empleados, que han perdido sus empleos, sino que la propia estructura de la Banca se ha visto afectada. Baste comprobar, si no queremos utilizar los datos oficiales, el número de oficinas bancarias desaparecidas, tras un proceso inconcluso, ya que son los propios clientes de la Banca quienes, con sencillos softwares, desde su propio domicilio, días de fiesta incluidos, manejan personalmente sus cuentas, con el inevitable coste en puestos de trabajo en el sector bancario.

Cuando, en la última parte del siglo pasado, se comenzó a razonar sobre lo que iba a suponer la informática, algunos autores se pasaron de optimismo. Por mi edad no lo leí cuando se publicó, pero después tuve ocasión de hacerlo por curiosidad. A modo de ejemplo, *El Desafío Mundial*, de Jean-Jaques Servan Schreiber, advertía, con anterioridad a que se produjeran, sobre los fenómenos que produciría la incorporación de las nuevas tecnologías. Visto con el paso del tiempo, las perspectivas eran demasiado optimistas. Todo resultaba muy positivo. No se iban a producir efectos adversos.

No todas las consecuencias de la globalización y la utilización de las nuevas tecnologías son necesariamente deseables. Es verdad que la mayoría de esas consecuencias nos acercan a un mundo feliz, sin las connotaciones literarias de Aldous Huxley. Pero algunas de ellas nos plantean problemas muy graves en los que ni siquiera habíamos pensado. En mi opinión nos enfrentamos a dos grandes e inmediatos retos: la pérdida de empleo y la disminución consiguiente de cotizaciones a la Seguridad Social.

Todo ello nos conduce a una nueva y desconocida situación y, aunque parezca ciencia ficción, no está tan

lejos la época en la que estos robots vayan a sustituir puestos de trabajo. Basten las imágenes actuales de las más afamadas y modernas fábricas de automóviles manejadas robóticamente. Ante esta situación debemos empezar a despejar dudas de manera inmediata: ¿deberán cotizar a la Seguridad Social estos robots? ¿Deberemos poner límites a las horas de trabajo en las que estarán activos? ¿Qué procesos jurídicos, con la inestimable colaboración de los Graduados Sociales, deberán llevar a cabo las empresas para sustituir personas por robots? ¿Deberemos poner limitaciones a la incorporación de trabajadores “ciborg” en las empresas? ¿Deberemos poner cuotas de obligado cumplimiento de contratación de trabajadores sin incorporación de tecnología en su bagaje?

También debemos reflexionar sobre muchas otras cuestiones, como puede ser la ley de extranjería vigente, que con su actual regulación lo único que provoca son situaciones irregulares y zancadillea la incorporación de técnicos o profesionales de otros países que pueden aportar valor a las empresas. Aquí es necesario delimitar el ámbito de los movimientos migratorios “per se” de los ocasionados por motivos exclusivamente laborales, que son los que nos ocupan hoy: ¿qué sentido tiene impedir que un matemático de la India pueda ser contratado por una empresa cuando podría trabajar desde su país con total normalidad vía “on line”? Creo que carece de sentido el mantener esta mirada tan endogámica, cerrada al entorno de los ciudadanos de la Unión Europea, cuando el futuro posibilitará formas de trabajo cuya distancia del centro productivo carecerá completamente de importancia. Está claro que deberemos pensar en cómo se establecerán las relaciones laborales con estos trabajadores que residen fuera de nuestro territorio, cuáles serán los salarios y convenios colectivos que deberemos aplicar, dónde deberán efectuar su cotización a la Seguridad Social y cuál será la legislación a aplicar, pues estos “tele trabajadores” ya no residirán en Vic, Manresa o Tarragona, sino en Islamabad, Pekín o San Francisco. También deberemos proporcionar un marco legal adecuado para la contratación y desarrollo de la relación laboral que no perjudique a nuestro actual sistema de cotización e ingresos de la Seguridad Social y que no ponga en desventaja a los trabajadores españoles sometidos a nuestros Convenios Colectivos del ámbito que sean y que los conviertan en menos competitivos frente a los de otros países.

Llegados a este punto, este tipo de relaciones debería regularse con normas supranacionales, emitidas por organismos con capacidad suficiente. Si esperamos, siguiendo el ejemplo puesto, que los gobiernos

y legisladores de Paquistán, China o EE.UU. (incluido el Sr. Trump) cedan motu proprio sus competencias para no invadir las de otros países, ya podemos esperar eternamente alguna solución.

Todo ello nos llevará también a definir de nuevo conceptos tan esenciales de nuestro ordenamiento jurídico como el de trabajador por cuenta ajena, el de extinción de contrato o de los tipos de contrato y relaciones laborales que se puedan establecer en el futuro. En todo caso habrá que contar con la participación activa de los Graduados Sociales, cuya opinión, como profesionales con amplísima experiencia, deberá ser tenida en cuenta para la elaboración de los textos legislativos que regulen el nuevo marco de las relaciones laborales. Un marco que deberá huir de la actual subjetividad y falta de seguridad jurídica que han presidido estos últimos años, habiendo llegado incluso a someter a nuestros jueces a situaciones no deseables en las que, como por ejemplo en los despidos relacionados con los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, se han visto obligados a evaluar contabilidades e informes contradictorios de peritos, sin la lógica preparación y medios para determinar la certeza de unos u otros.

Conceptos nuevos para la legislación del futuro

La legislación que regule el futuro deberá partir de conceptos completamente nuevos, edificando un entorno que no provenga de reformas encorsetadas, sino de conceptos de nueva creación, con una amplitud de miras que pueda adaptarse más allá de nuestras fronteras y que proteja tanto a las empresas como a los trabajadores, pero que admita la diferenciación entre tipos de empresas tanto por su dimensión, como por su actividad, pues entendemos que el esfuerzo que debe realizar una pequeña empresa de veinte trabajadores, constantemente castigada (como, por ejemplo, en la nueva regulación del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores), no es el mismo que el de una gran empresa de mil trabajadores, con mayores recursos económicos y estructurales. Y siempre sin que ello signifique la pérdida de derechos o garantías para los trabajadores, dotando a cada una de ellas de unas disposiciones que regulen de forma expresa sus circunstancias pero con un denominador común: la flexibilización en la creación de nuevos puestos de trabajo. Todo ello permitirá que las empresas puedan adelantarse al futuro sin obligarlas a realizar, de manera casi permanente, contorsionismos jurídicos para encontrar cabida en la actual e inestable legislación laboral, que lo único que comporta al final es inseguridad jurídica, pues queriendo ajustarse al marco legislativo no encuentran cabida y deben recurrir a soluciones de futuro incierto. ❖

sage One Despachos

LA SOLUCIÓN MÁS SENCILLA Y FÁCIL PARA GESTIONAR A TUS CLIENTES

*Más posibilidades y libertad para
gestionar el negocio de tus clientes:*



Acceso a los datos del cliente desde cualquier lugar



Sin instalación y backup gratuito



Integración con Sage Despachos y Contaplus Asesorías



Buscador de asesores y despachos para autónomos y pymes

*Más tiempo para tus clientes.
Más tiempo para ti.*

Es sencillo. Es **Sage One Despachos**

Si quieres probar Sage One Despachos solo tienes que visitar

www.sageone.es/despachos

O si deseas una presentación, llámanos Tel: **900 87 88 27**

o escríbenos al correo sageone.despachos.es@sage.com

Fiscal

Medidas cautelares: admisión e inadmisión de actos de contenido negativo



**Eduardo
Barrachina Juan**

*Magistrado por
oposición de lo
Contencioso-
Administrativo.
Tribunal Superior de
Justicia de Cataluña*

El Tribunal Supremo ha dictado varias sentencias referentes al supuesto de diferenciar entre los efectos jurídicos que produce la admisión e inadmisión de un acto de contenido negativo, cuando se solicita la adopción de medidas cautelares, como es la suspensión inmediata del acto administrativo objeto de reclamación ante el TEAR correspondiente, que en el supuesto que es objeto de comentario, fue objeto de inadmisión a trámite y posteriormente confirmado por sentencia del órgano jurisdiccional competente, pero revocado por la aplicación de la doctrina jurisprudencial en la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de febrero de 2016, que se remitió a otras anteriores, especialmente la de fecha 26 de enero del mismo año.

Por lo tanto, a efectos de delimitar el objeto de este caso práctico, el objeto de la reclamación fue la denegación del aplazamiento y fraccionamiento de la deuda tributaria que se derivaba de la reclamación presentada por el Impuesto sobre Sociedades. El Servicio de Recaudación denegó la petición por no haber quedado subsanados los defectos observados en la solicitud, tras el oportuno requerimiento al efecto, en especial, por no aportarse certificación original de la denegación de aval emitido por las entidades colaboradoras correspondientes.

El fundamento legal de esta controversia se encuentra en el artículo artículo 46.3 y 4 del Real Decreto 520/2005, que dispone lo siguiente:

3. [...] Cuando el requerimiento de subsanación haya sido objeto de contestación en plazo por el interesado pero no se entiendan subsanados los defectos

observados, se inadmitirá a trámite la solicitud de suspensión con las consecuencias previstas en el apartado siguiente.

4. Subsanados los defectos o cuando el trámite de subsanación no haya sido necesario, el tribunal económico-administrativo decidirá sobre la admisión a trámite de la solicitud, y la inadmitirá cuando no pueda deducirse de la documentación incorporada al expediente la existencia de indicios de los perjuicios de difícil o imposible reparación o la existencia de error aritmético, material o de hecho.

La admisión a trámite producirá efectos suspensivos desde la presentación de la solicitud y será notificada al interesado y al órgano de recaudación competente.

La inadmisión a trámite supondrá que la solicitud de suspensión se tiene por no presentada a todos los efectos. Dicho acuerdo deberá notificarse al interesado y comunicarse al órgano de recaudación competente con indicación de la fecha de notificación al interesado. [...]

Inicialmente, cuando se interpuso reclamación económico-administrativa contra el acuerdo denegatorio, con solicitud en escrito aparte, de la suspensión de la ejecución del acto impugnado sin aportación de garantías, al no haberse conseguido un aval de carácter solidario para garantizar el pago de la deuda, lo que impedía la situación financiera de la parte recurrente y en atención a los daños de imposible reparación, pues de llevarse a cabo la ejecución conllevaría al cese de la actividad o a la reducción de su plantilla laboral, se tramitó pieza separada, dictando el TEAR acuerdo inadmitiendo a trámite la solicitud de suspensión, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 4 del art. 46 del Real Decreto 520/2005, por entender que **el acto recurrido era de contenido negativo, y como tal no susceptible de suspensión, ya que la suspensión equivaldría a otorgar provisionalmente lo solicitado hasta la resolución del fondo del asunto**, y además en unas condiciones que podrían resultar más favorables incluso que las solicitadas por el interesado al órgano gestor o que éste hubiera podido acordar.

Pero posteriormente, el órgano de recaudación le concedió el aplazamiento/fraccionamiento de la deuda correspondiente a la liquidación, con el correspondiente recargo de apremio, al presentarse la segunda solicitud una vez dictada providencia de apremio, lo que no se hubiera producido de haber sido concedido el aplazamiento conforme a la primera solicitud, o si impugnada en la vía económico-administrativa la denegación del aplazamiento el TEAR hubiera admitido

a trámite la solicitud de suspensión de la liquidación, pues suspendida, ya fuese cautelarmente o mediante acuerdo, la recaudación de la deuda, la misma no habría entrado en periodo ejecutivo, habiendo sido imposible girar providencia de apremio, por lo que la segunda solicitud de aplazamiento, se habría presentado igualmente en periodo de pago voluntario (suspendido) y el acuerdo de aplazamiento lo sería de la única deuda que podría exigirse, esto es, del importe principal, más intereses, pero nunca el recargo de apremio.

Por otra parte, se alegó que el motivo alegado en la resolución del TEAR no era encuadrable en ninguno de los supuestos tasados en el art. 46.4 del Real Decreto 520/2005, que permiten inadmitir a trámite. Por todo ello, solicitó la parte recurrente que al haber quedado resuelta la reclamación principal, se declarase la nulidad del acuerdo de inadmisión a trámite de la medida cautelar, declarando en su lugar la procedencia de su admisión con los efectos previstos en el art. 46.3 del Real Decreto 520/2009, es decir, con la suspensión del procedimiento de recaudación desde el día de presentación de la solicitud de suspensión hasta el día de la resolución de la misma.

En la sentencia en primera instancia,¹ se desestimó el recurso por entender que, aunque el art. 46 del Reglamento no menciona entre los motivos de desestimación el hecho de tratarse de un acto de contenido negativo, ello no podía comportar la admisión a trámite de la solicitud, ya que por esta vía la mera petición de suspensión, aún sin el más mínimo apoyo en los hechos y en la norma, supondría la obtención de la suspensión cautelar al margen de la previsión legal y de la finalidad de toda medida cautelar de amparar a quien ofrece razones serias de su derecho.

Se razonó también en la mencionada sentencia, que lo que prevé el texto reglamentario indicado, es que la suspensión será procedente siempre que se trate de una petición fundada y justificada con un principio de prueba, pero que, examinando el caso, se apreciaba que la actora se había limitado a presentar un escrito de solicitud, haciendo la alegación de que no le había sido concedido aval, y que la situación de la empresa le impedía hacer frente al pago, sin acompañar al escrito la más mínima documentación que adverase la alegación, sin concretar la posibilidad de presentar otra garantía ni documento alguno para formar alguna convicción acerca del perjuicio.

La parte recurrente consideró que si se hubiera aplicado correctamente el precepto, se hubiera decla-

rado la nulidad de la resolución de inadmisión del TEAR, al no estar fundada en ninguno de los motivos que taxativamente se enumeran en el mismo. Ello es así, por cuanto sólo es procedente la inadmisión a trámite de la suspensión sin garantías, cuando no pueda deducirse de la documentación aportada la existencia de indicios de perjuicios de difícil o imposible reparación o la existencia de un error aritmético, material o de hecho, sin que en ningún caso pueda hacerse valer cualquier otro motivo como justificante de la inadmisión de la medida cautelar solicitada, como se expresó en la resolución del TEAR, al inadmitir la solicitud de la suspensión sobre la base de *tener el acto recurrido un contenido negativo y como tal no susceptible de suspensión*, razonamiento que trasciende de la mera comprobación de que de la solicitud y documentación adjunta se deriven indicios de daños o perjuicios irreparables.

Asimismo, se insistió en la idea de que lo procedente hubiera sido que se hubiera admitido a trámite la solicitud de la medida cautelar, al no concurrir ninguno de los motivos de rechazo que se tipifican, con lo que el procedimiento recaudatorio de la liquidación se hubiera encontrado suspendido en el momento en que se produjo la providencia de apremio, la cual incorporó a la deuda requerida la importante cantidad por recargo de apremio ordinario.

Sin embargo, por parte de la Administración tributaria se alegó que el objeto de la reclamación económico-administrativa no era una liquidación, sino la denegación del aplazamiento y fraccionamiento solicitado, por lo que resulta irreprochable la resolución del TEAR y la sentencia dictada en la instancia, dado el contenido negativo del acto impugnado ante aquél, y que la suspensión del acto impugnado no podía comportar, dada su naturaleza, la suspensión de la liquidación misma, habiendo seguido en este punto las resoluciones la doctrina del Tribunal Supremo expresada, entre otras, en la sentencia de 10 de octubre de 2011, que revoca la sentencia de instancia que había acogido la pretensión de suspender el aplazamiento pedido por el contribuyente, en contra del criterio de la Administración Tributaria.

En la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de febrero de 2016 se razonó que la sentencia recurrida...

...mediante una interpretación sui generis del artículo 46 del RD 520/2005, de 13 de mayo, y de la jurisprudencia citada, se llega a la conclusión de que, si bien el Tribunal Económico-Administrativo a través de la resolución recurrida yerra al señalar un motivo

de inadmisión no previsto en el artículo 46 del RD 520/2005, de 13 de mayo, en concreto la existencia de un contenido negativo en el acto recurrido, señala que no obstante la inadmisión hubiera procedido de todas formas dado que se presentó por la parte una solicitud de suspensión vacía de todo fundamento y justificación que en modo alguno podía sustentar la suspensión automática, haciendo así un esfuerzo interpretativo para indicar lo que según ella el TEAR quiso decir, y no dijo, a través de la resolución de inadmisión.

Efectuada esta precisión, hay que recordar, ante todo, que el Tribunal Supremo en la sentencia de 20 de noviembre de 2014, (cas. 4341/2012), en un supuesto de suspensión sin garantía del artículo 46 del Reglamento de Revisión, mantuvo la **necesidad de distinguir entre el trámite de admisión y el de decisión sobre la suspensión**, precisando que ante una solicitud, dado que no debía resolverse sobre la suspensión, sino en exclusividad sobre la admisión de la solicitud, lo procedente era examinar ésta y la documentación aportada para valorar sobre la existencia de indicios razonables de los perjuicios alegados que determinan la admisión a trámite de la solicitud de suspensión sin garantías, sin entrar sobre la procedencia de la concesión o no de la suspensión que constituye el objeto de la segunda fase.

Por otra parte, no cabe desconocer que los más recientes pronunciamientos jurisprudenciales han matizado **la doctrina del Tribunal Supremo, que no admite la suspensión de las denegaciones de solicitudes de aplazamiento por tratarse de actos negativos, por ser factible diferenciar aspectos positivos en esta clase de actos.**

Así, la sentencia de 27 de junio de 2012, ante un supuesto de inadmisión a trámite de suspensión de unas liquidaciones al amparo del art. 46 del Reglamento de Revisión, por tratarse de un acto de contenido negativo, confirmó la decisión de la Sala de instancia de Barcelona que, al resolver el incidente de suspensión, había acordado la suspensión, ordenando que el TEAR *entre a analizar si concurren los requisitos previstos en el artículo 46 del Reglamento de Revisión aprobado por el Real Decreto 520/2005, de 13 de mayo* y resuelva sobre la admisión a trámite de la solicitud de suspensión, por considerar que **la tesis sobre la imposibilidad de suspensión de los actos negativos basada en la idea de la naturaleza discrecional de peticiones de aplazamiento, genera por sí sola una zona de inmunidad del poder que es preciso erradi-**



car, sin que pueda olvidarse, además, *que la denegación de aplazamiento solicitada (contenido del acto impugnado) genera una obligación positiva de dar (entrega de una cantidad de dinero determinada).*

Pues bien, desde esta perspectiva, se debe rechazar la tesis central del acto impugnado, pues el acto originario no solo tiene un contenido negativo (denegar el aplazamiento) sino que a él se anuda, indisolublemente, un mandato de dar. Mandato de dar una cantidad de dinero cuya suspensión no reúne los aspectos del acto negativo en que el TEAR funda su resolución.

En la misma línea se encuentra la sentencia de 18 de diciembre de 2012, cas. 2392/2012, que es recordada por la reciente sentencia de 26 de enero de 2016, cas. 582/2015, pues **la admisión a trámite produce, según el apartado 4 del precepto reglamentario, efectos suspensivos desde la presentación de la solicitud y la inadmisión supone que la solicitud de suspensión se tenga por no presentada a todos los efectos.**

Por las razones expuestas, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación, no siendo posible desconocer la trascendencia de una adecuada decisión en este caso, habida cuenta de que con anterioridad a que el TEAR se pronunciara acerca de la admisibilidad a trámite de la suspensión, fue dictada por el órgano recaudador providencia de apremio, lo que significa que la denegación de la solicitud de aplazamiento producía un efecto positivo, al no interrumpir los plazos recaudatorios. ❖

1 Sentencia de 21 de febrero de 2014, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla.

→ SERVEIS

↳ Formació Contínua, in Company i Ocupacional en les àrees:

- Recursos Humans
- Prevenció de Riscos Laborals
- Idiomes
- Administració i Gestió Empresarial
- Informàtica

↳ Gestió d'Ajudes i Subvencions

↳ Fundació Tripartita

→ FORMACIÓ VINCULADA ALS CONTRACTES DE FORMACIÓ I APRENTATATGE; FORMACIÓ PROFESSIONAL DUAL

- Formació on-line i distància
- Formació vinculada als Certificats de Professionalitat a través de l'acreditació parcial acumulable
- Centre Acreditat per impartir Formació vinculada als Certificats de Professionalitat

→ SERVEIS

- ↳ Plans de Recol·locació individuals i grupals
- ↳ Reclutament i Selecció de personal
- ↳ Avaluació psicoprofessional
- ↳ Coaching executiu
- ↳ Polítiques d'Igualtat a l'empresa
- ↳ Responsabilitat Social Empresarial (RSE)
- ↳ Estudis de clima laboral i de riscos psicosocials
- ↳ Desenvolupament de RH
- ↳ Xarxes socials i estratègia 2.0
- ↳ Estudis de política retributiva - Valoració llocs de treball
- ↳ Beneficis i compensació
- ↳ Projectes d'Implant Temporal (Interim)
- ↳ Assessorament jurídic, laboral i de RH
- ↳ Administració i gestió de personal

Dades de contacte

Ausiàs Marc, 9
08224 Terrassa

T. 93 733 98 20
F. 93 733 98 21

www.angelbuxoconsultoria.com
www.egaraformacio.com

La nueva ley de autónomos

Destacados ponentes resumen la Proposición de Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo

Al cierre de esta edición, y pendiente de su publicación en el BOE, la todavía Proposición de Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, fue analizada el pasado 20 de julio en la sede colegial de Barcelona por destacados ponentes que resumieron las principales novedades que aporta la nueva norma.

Lluís Viguera, gerente del área institucional de PIMEC

El primer ponente de la sesión fue el gerente del área institucional de PIMEC, **Lluís Viguera**, que hizo una panorámica general de qué implica esta nueva normativa para el mundo de los autónomos y destacó que desde PIMEC se hace una valoración muy positiva por dos motivos:

- Ha generado unanimidad en el arco parlamentario.
- Hay medidas importantes con impacto práctico y rápido.

A pesar de todo, Viguera destacó que es necesaria una reforma “integral y global”, pensada para el autónomo y con el autónomo y pensada además en clave de futuro porque no se dan verdaderos incentivos al crecimiento, ni se fomenta la consolidación de proyectos.

El ponente argumentó los tres motivos por los cuales es necesario esa reforma integral y global:

- Justicia. Cuando un colectivo supera el 10% del total, tienen derecho a que las reglas se pien-

sen contando con ellos: 21% de la afiliación global del sistema es RETA. En Cataluña hay 550.000 afiliados a ese régimen. Y sigue creciendo durante más de cuatro años. La presencia es enorme. En Cataluña hay un 41% más de autónomos que de parados registrados.

- Conveniencia. La contribución del trabajo autónomo a la economía. En España hay más de un millón de personas contratadas por autónomos y las tasas de crecimiento continuado son del 5%.
- Realismo. Es una cuestión de anticipación a la realidad. El futuro que viene, con los nuevos retos y oportunidades que plantea. La gran revolución de la transformación digital de los negocios conlleva un impacto importante para reforzar esta tendencia al alza del trabajo autónomo en nuestra economía.

Viguera añadió que, a pesar de ser una ley de “buenos pedazos”, no se puede desplegar en su totalidad, pues no se ha pensado en global sobre qué impacto general tiene dentro de la economía. Dejó en el aire que debemos tomar la decisión de si debemos incentivar al autónomo o sencillamente tratarlo con justicia.

Antonio Benavides, inspector de Trabajo y Seguridad Social

La parte central de la jornada fue para el inspector de Trabajo y Seguridad Social, **Antonio Benavides**, que resumió algunas de las novedades más destacadas de esta Proposición de Ley, si bien dejó claro que a pesar de no ser previsible grandes cambios, el análisis exhaustivo de la ley se podrá hacer una vez se haya publicado en el BOE.



F. Moreno, A. Benavides, C. Berruezo, J.M. Gimeno y Ll. Viguera

El ponente inició su intervención destacando que esta proposición de ley afecta básicamente normativa de Seguridad Social, pero a pesar de todo, añadió que no hay que deslindarla del cambio normativo que se avecina en el futuro con la reforma del RETA, pues la normativa del RETA data de 1970.

Benavides subrayó que la nueva norma es un primer camino para la reforma en el ámbito de la Seguridad Social del autónomo, pero avanzó que, de temas importantes como la habitualidad, la cotización a tiempo parcial, la cobertura de la cotización en función o no del nivel de ingresos... habrá que esperar a ese otro trámite parlamentario de la subcomisión para el estudio de la reforma del RETA, que seguirá a partir de este mes de septiembre.

Ahondando ya en el tema, el ponente señaló que esta proposición de ley va a afectar en materia de Seguridad Social, la ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y en menor medida, al ámbito tributario. De esta manera, se producirán cambios en el Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social que afectará a los recargos, al régimen de pluriactividad y la devolución en esa materia, los actos de encuadramiento y la cotización correspondiente y afectará a algunas prestaciones del sistema.

Se modifican también algunas de las bonificaciones y reducciones de cuotas y se mejora el tratamiento de esas bonificaciones reducciones que el trabajo autónomo tiene recogido desde 2007.

Por otro lado, se reducirán un 10% la penalización en caso de demora del pago a la Seguridad Social, pero no sólo para los trabajadores autónomos, puesto que las empresas también se verán beneficiadas de esa medida.

Otro cambio importante es el que hace referencia a la tarifa plana. Actualmente hay más de 350.000 autónomos disfrutando de esta tarifa desde el año 2013. El plazo de disfrute de esa tarifa se amplía seis meses hasta completar el año. En este punto, el ponente añadió que el cambio es doble: en la amplitud del tiempo de seis a doce meses o la reducción, si el autónomo quiere base superior a la mínima, del 80% sobre base mínima.

Además, se prorroga la tarifa plana un año más para hombres menores de 30 o mujeres menores de 35 años en el momento del alta, mejorando también las condiciones de esa tarifa plana para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o terrorismo.

Por otro lado, se mejora la conciliación del autónomo. El límite de edad del menor que daba derecho a ese beneficio pasa de los 7 a los 12 años.

También se dan nuevas bonificaciones para el trabajador autónomo en caso de maternidad, paternidad, riesgo embarazo y lactancia natural, así como para la trabajadora autónoma que se reincorpora después de la maternidad. Además de las bonificaciones por la contratación de familiares.

El ponente destacó que, en materia de encuadramientos, las altas y las bajas, -hasta tres en cada año natural- irán en función, no de la fecha de inicio del mes, sino del momento en que se inicia o cesa en la actividad. Aclaró que esta medida entrará en vigor el 1 de enero de 2018.

Por otro lado, los autónomos podrán cambiar la base de cotización hasta cuatro veces al año. En esta línea, se modifica el reglamento de recaudación y se

establece la domiciliación en cuenta obligatoria para los autónomos y la posibilidad de cambiar hasta el día 10 del mismo mes la cuenta bancaria de cargo sin generar incidencias.

Ya para acabar, Antonio Benavides dio unas pinceladas de las novedades respecto a la acción protectora: se regula un accidente in itinere *sui generis*, se modifican las bases reguladoras en maternidad y paternidad, y se modifica la jubilación activa. Cabe destacar que los autónomos que tengan contratado al menos a un trabajador, podrán compatibilizar su salario con el cobro del 100% de su pensión.

Joan Maria Gimeno Bou, vicepresidente de PIMEC

La ponencia final fue la del **Joan Maria Gimeno Bou**, vicepresidente de PIMEC y presidente de la Comisión Económica-Fiscal de la entidad, que puntualizó que las medidas de tipo fiscal que introduce la proposición de ley son leves y básicamente aclaratorias de la normativa actual.

Gimeno reclamó la necesidad de una reforma fiscal hecha en clave de pequeña y mediana empresa, microempresa y autónomos y añadió que desde la Comisión fiscal de PIMEC se quiere impulsar un único impuesto para micros, pequeñas empresas y autónomos

con el objetivo de evitar la utilización de sociedades innecesarias para poder actuar.

El ponente destacó el artículo 11 de esta proposición de ley, que establece unas medidas clarificadoras de la fiscalidad de los trabajadores autónomos.

Apuntó además, que, básicamente, es una norma que ayuda a la interpretación y aplicación de una norma que ya tenemos, que es la deducción de determinados gastos.

Para acabar su intervención, Gimeno recordó que la nueva normativa prevé que los autónomos que trabajan desde casa puedan deducirse una parte fija de la factura de suministros como agua, gas, electricidad, telefonía e internet sin que sea necesario separar los contadores: descuento del 30% en la parte proporcional de las facturas que corresponda a los metros cuadrados de la vivienda destinados a la actividad.

Ferran Moreno, responsable de CaixaNegocis

En esta ocasión, se contó con la colaboración de **Caixabank**, que a través de la presentación del responsable de *CaixaNegocis*, **Ferran Moreno**, trasladó a los profesionales asistentes la labor de esta entidad, basada en el apoyo a la pyme y el autónomo. ❖



Suscríbete a nuestra revista REVISTA TÉCNICO LABORAL

Contenido de la Revista:

La **Revista Técnico Laboral** es una publicación de ámbito nacional dedicada al **análisis del derecho laboral**, tanto en su vertiente teórica como práctica.

La revista se divide en dos secciones:

- Artículos sobre temas laborales y de la Seguridad Social y temas de actualidad.
- Selección de Sentencias de los Juzgados de lo Social, Tri-

bunales Superiores de Justicia, Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional.

Conozca nuestros servicios:

- Todas nuestras revistas en formato digital.
- Acceso desde cualquier móvil a nuestra App.
- Envío diario de las disposiciones de interés.
- Acceso a nuestra página web con un usuario y contraseña.

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN:

- **NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:**

- **DNI / CIF:**

- **DIRECCIÓN:**

- **C.P.:**

POBLACIÓN:

PROVINCIA:

- **TELF.:**

E-MAIL:

Elige la modalidad deseada (**Precio anual**): Formato digital: **72 € + IVA.** Formato papel: **90€ + IVA.**

Elige la opción deseada: Transferencia bancaria Domiciliación Bancaria

(En caso de domiciliación bancaria rellenar: N° de cuenta- IBAN: _____)

El Colegio de GSB firma un convenio con el Departament de Treball para crear la Oficina de Atención a la Ciudadanía en materia sociolaboral



El secretario general de *Treball, Afers Socials i Famílies* de la *Generalitat de Catalunya*, **Josep Ginesta**, en representación de la consellera de este departamento, Dolors Bassa –que había firmado previamente el acuerdo–, recibió el pasado 27 de julio al presidente del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, **Carlos Berruezo**, para formalizar la firma de este convenio de colaboración que establece la creación de una Oficina de Atención a la Ciudadanía en materia sociolaboral y de la Seguridad Social.

Este acuerdo contempla la colaboración de los profesionales colegiados en la información y asesoramiento técnico especializado a los ciudadanos sobre temas laborales y de Seguridad Social, a los que se les informará y orientará de manera gratuita, personalizada y presencial en las diferentes sedes colegiales de Barcelona, Lleida y Girona.

Así mismo, los profesionales graduados sociales derivarán al colegio de abogados competente las solicitudes de asistencia jurídica gratuita (tal como establece la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita y el Decreto 252/1996) y también informarán a los ciudadanos sobre la posibilidad de dirigirse a los tribunales, recurrir a la mediación u otras vías de resolución de conflictos.

Formalizaron la firma del convenio (en la fotografía, de izquierda a derecha): el vicepresidente 3º del Colegio de GSB, **Julio Amador**; el presidente de la entidad, **Carlos Berruezo**; el secretario general de *Treball, Afers Socials i Famílies* de la *Generalitat de Catalunya*, **Josep Ginesta**; la secretaria general del Colegio de GSB, **Carme Pujol**; y el director general de *Relacions Laborals i Qualitat en el Treball*, **Enric Vinaixa**. ❖

Un centenar de colegios profesionales de Catalunya pide simplificar los procesos administrativos

El ministro de Justicia, Rafael Catalá, clausuró el I Congreso de las Profesionales destacando que los Colegios "no solo son necesarios, sino imprescindibles"



Con la participación de más de cien colegios profesionales, el pasado 4 de julio se clausuró, en el Museo Marítimo de Barcelona, la primera edición del Congreso de las Profesionales, con conclusiones tras un mes

de trabajo en las que se incluye la reclamación de mejorar el marco legislativo ante la creciente complejidad de los procesos administrativos. El congreso, organizado por la Asociación Intercolegial catalana, ha celebrado más de cien actividades durante el mes de junio, organizadas por 94 colegios, y con la participación de 4.000 profesionales.

A este acto de clausura asistió el *Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, representado por su vicepresidente, **Carlos Berruezo**, que estuvo acompañado por el vicepresidente primero del Colegio de Barcelona, **José Conesa**.

En la clausura de este I Congreso de las Profesionales intervinieron el ministro de Justicia, **Rafael Catalá**, y el conseller de Justicia de la *Generalitat de Catalunya*, **Carles Mundó**. ❖

El presidente del Colegio de GSB, Carlos Berruezo, participa junto al subsecretario de Empleo y Seguridad Social, Pedro Llorente, en los "Encuentros empresariales" de Wolters Kluwer

En este desayuno-coloquio se analizó la situación del empleo en España

Con la participación de medio centenar de profesionales y directivos de las principales empresas españolas, el pasado jueves 6 de julio se debatió en el Club Financiero Génova, en Madrid, la "Situación del empleo en España y perspectivas de futuro".

Este desayuno-coloquio, organizado por *Wolters Kluwer* en el marco de sus "Encuentros empresariales", lo protagonizó el subsecretario de Empleo y Seguridad Social, **Pedro Llorente**, quien previamente fue presentado por el presidente del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, **Carlos Berruezo**, que detalló su extensa trayectoria en diferentes departamentos ministeriales.

En este coloquio, que estuvo moderado por el periodista y director de *El Debate de La1*, Julio Somoano, se pusieron sobre la mesa algunas de las principales medidas necesarias para la mejora de la situación del empleo en este país.



Asimismo, Pedro Llorente aseguró que el empleo que trae la recuperación es de mejor calidad que el que se llevó la crisis, y apuntó que la estabilidad presupuestaria y la consolidación de las reformas del mercado de trabajo son la clave para garantizar el crecimiento del empleo y asegurar el sistema público de pensiones. ❖

La tercera edición del premio "Informe Cardellach" ya tiene ganador



El trabajo premiado fue el del colegiado del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, **Manuel Chover Lara**, por su estudio de investigación "La sucesión empresarial: contenido y consecuencias de la

aplicación del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concurrente" donde analiza el contenido y las consecuencias de los artículos 42 y 44 del Estatuto de los Trabajadores, empezando con la Ley del Contrato de Trabajo del año 1931, hasta llegar al contenido actual.

El jurado estuvo formado por el presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, **Javier San Martín**; el presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona, **Carlos Berruezo**; el decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de León, **Juan José Fernández Domínguez**; el miembro de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, **Enrique López**; y un familiar directo de Vicente Cardellach, representado por su hija **Noemí Cardellach**. ❖

V Torneo de Golf del Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya

Con notable participación y la inestimable colaboración de **Banco Santander**, **GlobalFinanz** y **Creinsa**, el pasado 14 de julio se celebró el V Torneo de Golf del Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya en el Club de Golf La Roca.

El ganador de la categoría "Handicap Superior" fue **Pedro Gallego** (foto de la izquierda) y el de la categoría "Handicap Inferior" fue **Karolo Dentici** (foto de la derecha).

Los trofeos fueron entregados a los ganadores por la presidenta del Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya, **Anna Asamà** y el presidente del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, **Carlos Berrueto**.



El Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya firma el "Pacto para la Reforma Horaria" junto a más de un centenar de organizaciones



El gobierno de la Generalitat de Catalunya y más de un centenar de organizaciones y entidades firmaron el pasado 17 de julio el Pacto para la Reforma Horaria. En la firma participaron los representantes de las diferentes instituciones y organizaciones que han tomado parte en los trabajos del Consejo Asesor para la Reforma Horaria y en las mesas cuadrangulares. La firma del Pacto, que tuvo lugar en Palau de la Generalitat, fue encabezada por el presidente de la Generalitat, **Carles Puigdemont**, que destacó "el esfuerzo y la generosidad de todas las partes que han participado

en un pacto transformador y generador de cambios estructurales".

El Pacto para la Reforma Horaria es el resultado de tres años y medio de trabajos de expertos y del acuerdo de todos los agentes implicados de diferentes ámbitos como el comercio, la Administración, el trabajo, la sanidad, la cultura o la educación.

Con la firma del Pacto para la Reforma Horaria, el gobierno y las organizaciones firmantes se han comprometido a asumir el Objetivo 2025, que nos tiene que traer, a partir del 17 de julio y durante los próximos años, a equiparar a la media europea los indicadores de los ámbitos de la salud, organizaciones, servicios públicos, educación, cultura y ocio, comercio y consumo y movilidad.

Una vez firmado el Pacto, que en representación del Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya, lo hizo su presidenta, **Anna Asamà**, tuvo lugar una fotografía institucional con todos los participantes en la Galería Gótica del Palau de la Generalitat.

Lleida

"El control horario de la jornada laboral"

Jornada informativa con la colaboración de Egarsat

Con una sesión monográfica de dos horas de duración, el pasado 7 de julio se celebró en la sede colegial de Lleida una jornada informativa que, de la mano del subinspector laboral de Trabajo y Seguridad Social y profesor asociado de la Universitat de Lleida, **Ricardo Peciña**, analizó las actuaciones inspectoras y la sentencia del Tribunal Supremo 246/2017, de 23 de marzo, en referencia al control horario de la jornada laboral.

En la fotografía (de izquierda a derecha): el subinspector laboral de Trabajo y Seguridad Social, **Ricardo Peciña**; la vicepresidenta segunda y delegada en Lleida del Colegio de GSB, **Montse Cerqueda**; y el director territorial de Egarsat, **Josep M^a Vilamitjana**. ❖



Movimiento Colegial

ALTAS

En Ejercicio Libre de la Profesión

5092 ARIANNA SERRAS SALA
5099 FRANCISCO ABELLA PAYEROLS
5100 GERARD CASAMIQUELA MORRAL

Reincorporación en Ejercicio Libre

3564 MONTSERRAT NOVELL MASÓ

Sin Ejercicio

5098 DIANA ALVAREDO REGUEIRO

Reincorporación sin ejercicio

3964 MAGDA CUTILLAS GONZÁLEZ

BAJAS

En Ejercicio Libre de la Profesión

2227 GÚDULO-JOAQUÍN COBO CASTELLANO
4537 EMILI PANZUELA MALGOSA

En Ejercicio al servicio de una empresa

2923 MANUEL VÁZQUEZ ARIAS
3522 JORGE SIERRA GARCÍA
4820 MIREIA CASAN FORN
5089 M^a DEL MAR MARTÍN PEREA

Sin Ejercicio

1997 JOSÉ MANUEL MENAL GARASA
3625 MARGARITA GARCÍA ROMERO

JUNTS CAP A UNA EMPRESA SALUDABLE

A Egarsat Prevenció sabem que les persones són l'actiu més important per al creixement de les empreses.

Per això, el nostre compromís és promoure la salut en el lloc de treball per construir empreses saludables.

902 333 017
www.egarsatsp.es



 **egarsat** Junts cap a una empresa saludable **Grupo Preving**

Cursos bonificables a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo



Tratamiento fiscal y laboral de las retribuciones de los administradores

Lugar de impartición: Sede colegial de Barcelona
Tipo de curso: Bonificable
Duración: 6 horas
Días: 27 y 29 de junio 2017
Docente: **Jorge Pérez**, subinspector de Empleo y Seguridad Social y profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UAB y **José María Remacha** (en la fotografía), jefe de equipo regional de Inspección de la Delegación Especial de Cataluña. Profesor de tributación y finanzas.
Objetivo del curso: Conocer los diferentes aspectos referentes al tratamiento fiscal y laboral de la retribución de los administradores.



Tributación de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador

Lugar de impartición: Sede colegial de Barcelona
Tipo de curso: Bonificable
Duración: 3 horas
Días: 3 de julio 2017
Docente: **Irene Casin**, jefa del Servicio de Información y Asistencia Tributaria de la AEAT de Cataluña.
Objetivo del curso: Analizar el tratamiento fiscal de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador tratando los diferentes supuestos específicos y situaciones en las que las indemnizaciones se encuentran exentas de tributación.

Impugnación de las plusvalías municipales. Situación actual. II edición



Lugar de impartición: Sede colegial de Barcelona
Tipo de curso: Bonificable
Duración: 3 horas
Días: 5 de julio 2017
Docente: **Yolanda Llavat**, consultora fiscal y licenciada en Derecho.
Objetivo del curso: Estudiar las características básicas del impuesto. Análisis de la doctrina y jurisprudencia existente. Práctica sobre los procedimientos de impugnación de las plusvalías municipales.



Monográfico sobre dietas y asignaciones para gastos de viaje

Lugar de impartición: Sede colegial de Barcelona
Tipo de curso: Bonificable
Duración: 4 horas
Días: 12 de julio 2017
Docente: **Ángel Giménez**, subinspector de Empleo y Seguridad Social y profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UAB.
Objetivo del curso: Conocer el concepto jurídico exacto de las dietas y gastos de desplazamiento, adquiriendo una práctica correcta en cuanto a la consignación de estos pagos en los recibos de salario y sobre la tenencia de documentación porque su tratamiento fiscal y de seguridad social se corresponda con la naturaleza del pago. Se analiza el tratamiento fiscal y de seguridad social de estas retribuciones, así como los requisitos para que queden exentas y las cuantías que no tributan ni cotizan.



Confección de indicadores e informes del departamento laboral

Lugar de impartición: Sede colegial de Barcelona
Tipo de curso: Bonificable
Duración: 8 horas
Días: 18 y 19 de julio 2017
Docente: **Assumpta Planas**, licenciada en Administración y Dirección de Empresas. Diplomada en Ciencias Empresariales y postgrado en Dirección Financiera especializada en análisis contable.
Objetivo del curso: El objetivo es que el profesional pueda realizar los informes del área laboral; informes de costes laborales, estadísticas de tipos de contratos, estadísticas de sueldos, confección de gráficos para mostrar los datos, análisis de costes por departamentos, categorías, elaboración de diferentes listados, cálculo de bonificaciones, entre otros indicadores propios del área, mediante unas plantillas de excel diseñadas de forma que sólo cargando los nuevos datos pueden obtener la actualización de las mismas. El profesional puede realizar un paso cualitativo y cuantitativo a la vez de automatizar el cálculo de los datos numéricos que se gestionan en este departamento.

RECALL DE JURISPRUDÈNCIA SOCIAL I TRIBUTÀRIA

La más completa selección de sentencias referentes a los órdenes social y tributario emanadas del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya

Edita: Il·lustre Col·legi de Graduats Socials de Barcelona

Superior de Práctica Procesal Laboral (2ª edición)

Lugar de impartición: Sede colegial de Barcelona

Tipo de curso: Bonificable

Duración: 100 horas

Días: del 10 de febrero al 14 de julio 2017

Docente: **Joan Agustí**, magistrado del Juzgado Social 33 de Barcelona; **Julio Amador**, graduado social y presidente de la Comisión de Orientación Jurídica y Justicia Gratuita del CGSB; **Mª Rosa Blanch**, secretaria judicial del Juzgado Social 30 de Barcelona; **Faustino de la Fuente**, graduado social y licenciado en Ciencias del Trabajo; **Miquel Falguera**, magistrado de la Sala Social del TSJC; **Jaume González**, magistrado del Juzgado Social 30 de Barcelona; **Enrique Labordeta**, secretario judicial del Juzgado Social 12 de Barcelona; **Daniel Martínez**, magistrado del Juzgado Social de Tortosa; **Maite Rico**, consultora especialista en habilidades directivas, comunicativas y RRHH.

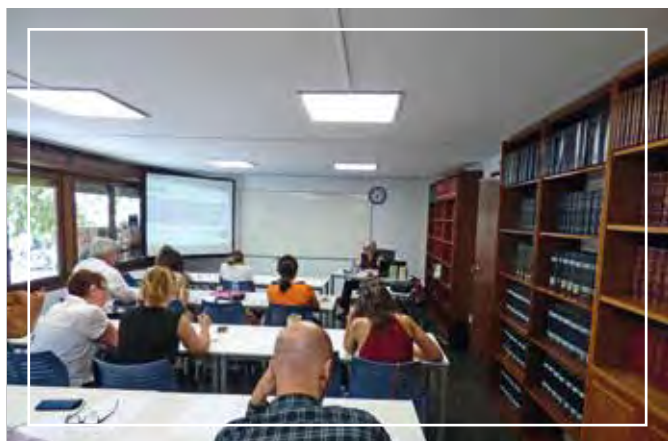
Objetivo del curso: Ofrecer la formación específica



para desarrollar la práctica procesal necesaria por la elaboración, confección y tramitación de demandas y recursos en el ámbito procesal y solicitudes de impugnación de actos administrativos.

Cursos para nuevos colegiados

Estos cursos para graduados sociales recién colegiados cuentan con la colaboración de SAGE y Banco Santander



Procedimiento Laboral

Lugar de impartición: Sede colegial de Barcelona

Tipo de curso: Nuevos colegiados

Duración: 4 horas

Días: 29 de junio 2017

Docente: **Neus Paulet**, graduada social.

Objetivo del curso: El objetivo es que el profesional tenga los elementos básicos para llevar a cabo una buena actuación ante los juzgados de lo Social.



Seguridad Social y Contratación

Lugar de impartición: Sede colegial de Barcelona

Tipo de curso: Nuevos colegiados

Duración: 4 horas

Días: 6 de julio 2017

Docente: **Neus Paulet**, graduada social.

Objetivo del curso: El objetivo es que el profesional tenga una visión sumamente pragmática de temas como la afiliación, altas, bajas, confección de recibos de salarios, etc. Este seminario se amplía con unas prácticas informatizadas de cálculo de nóminas.



M Ú T U A
General de Catalunya

presenta

ENAMORATS

DE LA SEVA ASSEGURANÇA DE SALUT

NOMINADA A LA MILLOR ASSEGURANÇA DE SALUT DEL MERCAT PER:

La cobertura de pròtesis més àmplia del mercat.
Medicació i teràpies contra el càncer.
Cobreix íntegrament la tècnica LASIK per a la cirurgia dels defectes de refracció.
Reproducció assistida **i molt més.**

Descobreix tots els altres avantatges de l'assegurança per als **Graduats Socials de Barcelona** trucant a la teva oficina més propera.

Demana'n el teu pressupost i emporta't **2 entrades per anar al CINEMA**
(fins a exhaurir existències).



Tuset, 5-11 - 08006 **BARCELONA** - 93 414 36 00 | www.mgc.es | mgc@mgc.es - atenció al mutualista: atm@mgc.es

Granollers 93 860 02 88 | Igualada 93 804 90 02 | Manresa 93 875 22 54 | Mataró 93 741 47 42 | Sabadell 93 745 14 31 | Sant Cugat del Vallès 93 589 78 78
Hospital General de Catalunya 93 589 08 51 | Terrassa 93 788 27 18 | Vic 93 881 46 44 | Vilanova i la Geltrú 93 814 71 64 | **GIRONA** 972 41 42 30
Blanes 972 35 91 11 | Figueres 972 67 72 79 | Olot 972 27 35 58 | Palamós 972 31 22 86 | **LLEIDA** 973 27 80 13 | **TARRAGONA** 977 25 28 55 | Reus 977 12 81 23
Tortosa 977 44 92 67 | El Vendrell 977 15 59 80 | **PALMA DE MALLORCA** 971 42 57 72 | **VALÈNCIA** 96 352 45 80

Memento Práctico Contrato de Trabajo 2017-2018

Autores: Francis Lefebvre
Edi.: Lefebvre-El Derecho



Un análisis exhaustivo de todas las modalidades de contratación laboral. Domina los efectos y consecuencias para ambas partes de la relación laboral. Un estudio desmenuzado sobre los diferentes aspectos y cláusulas que han de tenerse en cuenta en la formalización del propio contrato. Contenido rigurosamente actualizado con todas las

novedades legislativas y reformas normativas. La forma más fácil y rápida de conocer al instante cómo iniciar una relación laboral, qué contrato es el indicado en cada caso concreto y qué consecuencias prácticas conlleva.

Memento Práctico Seguridad Social 2017

Autor: Francis Lefebvre
Edi.: Lefebvre-El Derecho



Soluciones concretas y prácticas sobre todas las cuestiones relacionadas con la Seguridad Social en un solo volumen. Estudia de forma específica las particularidades propias de diversos grupos de trabajadores. Realiza el análisis más exhaustivo de las numerosas novedades producidas en el último año (nuevos textos refundidos del ET y

de la LGSS). Cada solución propuesta está fundamentada con la doctrina y jurisprudencia más reciente y relevante.

Memento Práctico IRPF 2017

Autor: Francis Lefebvre
Edi.: Lefebvre-El Derecho



En él encontrarás de forma directa y rápida todas las respuestas del IRPF. Un estudio eminentemente práctico, clarificador e ilustrado con ejemplos. Analiza las importantes novedades normativas que son de enorme repercusión para la gran mayoría de los contribuyentes. Con la última jurisprudencia y la doctrina administrativa más reciente y relevante.

LIBROS DIGITALES EN “LA NUBE”

La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador. Artículo 50 ET



Varios Autores
Edi.: Tirant lo Blanch

Los límites de jornada de los trabajadores nocturnos



Autor: Antonio López-Quiñones García
Edi.: Tirant lo Blanch

NOVEDADES LEGISLATIVAS NORMATIVA LEGAL JULIO-AGOSTO 2017

Real Decreto 683/2017, de 30 de junio, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, en relación con la cobertura del riesgo de crédito en entidades financieras. (BOE de 1/7/2017)

Orden HFP/633/2017, de 28 de junio, por la que se aprueban los modelos de poderes inscribibles en el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Administración General del Estado y en el registro electrónico de apoderamientos de las Entidades Locales y se establecen los sistemas de firma válidos para realizar los apoderamientos apud acta a través de medios electrónicos. (BOE de 4/7/2017)

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. (BOE de 5/7/2017)

Protocolo que modifica el Convenio entre el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y el patrimonio y prevenir el fraude y la evasión fiscal y su Protocolo, hecho en Madrid el 24 de julio de 1992, hecho en Madrid el 17 de diciembre de 2015. (BOE de 7/7/2017)

Real Decreto-ley 13/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba una oferta de empleo público extraordinaria y adicional para el refuerzo de la lucha contra el fraude fiscal, en la Seguridad Social, en el ámbito laboral y del control del gasto, para la mejora en la prestación de determinados servicios a los ciudadanos, y por el que se crean especialidades en Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado y sus organismos públicos. (BOE de 8/7/2017)

Real Decreto 702/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2017. (BOE de 8/7/2017)

Resolución de 23 de junio de 2017, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer

trimestre de 2017. (BOE de 13/7/2017)

Real Decreto 705/2017, de 7 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 140/2011, de 4 de febrero, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la Familia profesional Sanidad, y el Real Decreto 1551/2011, de 31 de octubre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales correspondientes a la familia profesional Agraria. (BOE de 15/7/2017)

Resolución de 14 de julio de 2017, de la Secretaría General de Administración Digital, por la que se establecen las condiciones de uso de firma electrónica no criptográfica, en las relaciones de los interesados con los órganos administrativos de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. (BOE de 18/7/2017)

LLEI 14/2017, del 20 de juliol, de la renda garantida de ciutadania. (DOGC de 24/7/2017)

ORDRE TSF/159/2017, de 19 de juliol, per la qual es modifica l'Ordre EMO/311/2015, de 2 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al foment de la incorporació de persones en situació d'atur majors de 45 anys al mercat de treball, s'obre la convocatòria per a l'any 2015 i s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2016. (DOGC de 24/7/2017)

RESOLUCIÓ EMC/1798/2017, de 21 de juliol, per la qual s'aproven les bases reguladores dels ajuts del Programa de Cupons a la Internacionalització. (DOGC de 27/7/2017)

RESOLUCIÓ VEH/1881/2017, de 27 de juliol, per la qual es determina l'àmbit territorial de referència de les delegacions i oficines territorials de l'Agència Tributària de Catalunya. (DOGC de 2/8/2017)

ORDEN ESS/739/2017, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal. (BOE de 2/8/2017)

LLEI 17/2017, de l'1 d'agost, del Codi tributari de Catalunya i d'aprovació dels llibres primer, segon i tercer,

relatiu a l'Administració tributària de la Generalitat. (DOGC de 3/8/2017)

DECRET LLEI 5/2017, d'1 d'agost, de mesures urgents per a l'ordenació dels serveis de transport de viatgers en vehicles de fins a nou places. (DOGC de 3/8/2017)

RESOLUCIÓ VEH/1959/2017, de 28 de juliol, per la qual s'instrueix sobre els òrgans competents en matèria d'ajornaments, fraccionaments i en el supòsit de pagament de deutes tributaris en espècie. (DOGC de 8/8/2017)

Resolución de 24 de agosto de 2017, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 25 de julio de 2017, de la Secretaría de Estado para la Sociedad de la Información y la Agenda Digital y de las Secretarías de Estado de Hacienda y de Presupuestos y Gastos, por la que se publica una nueva versión, 3.2.2, del formato de factura electrónica "facturae". (BOE de 25/8/2017)

Orden HFP/816/2017, de 28 de agosto, por la que se aprueba el modelo 232 de declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios calificados como paraísos fiscales. (BOE de 30/8/2017)

CONVENIOS COLECTIVOS



Enseñanza y formación no reglada. (Código de convenio número 99008825011994). (BOE de 3/7/2017)

Autoescuelas. (Código de convenio número 99000435011982). (BOE de 6/7/2017)

Cadenas de tiendas de conveniencia. (Código de convenio número 99012695012000). (BOE de 6/7/2017)

Delegaciones del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado. (Código de convenio número 90003231011986). (BOE de 7/7/2017)

Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. (Código de convenio número 99008725011994). (BOE de 7/7/2017)

Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. (Código de convenio número 99008725011994). (BOE de 10/7/2017)

Comercio. (Código de convenio número 99100085072012). (BOE de 10/7/2017)

Contact center (antes telemarketing). (Código de convenio número 99012145012002). (BOE de 12/7/2017)

Acuicultura marina nacional. (Código de convenio nú-

mero 99016365012007). (BOE de 14/7/2017)

Estiba portuaria. (Código de Convenio número 99012545011993). (BOE de 18/7/2017)

Industrias de turrone y mazapanes. (Código de convenio número 99005165011981). (BOE de 18/7/2017)

Pastas alimenticias. (Código de Convenio número 99003945011981). (BOE de 25/7/2017)

Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos. (BOE de 27/7/2017)

Xocolates, Bombons i Caramels de Girona (codi conveni 17000585011994). (BOP de Girona de 28/7/2017)

Pompes Fúnebres de Girona (codi conveni 17002405012008). (BOP de Girona de 07/8/2017)

Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías. (Código de convenio número 99100145012014). (BOE de 12/8/2017)

Ensenyament privat de Catalunya, sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni núm. 79000575011994). (DOGC de 14/8/2017)

Comerç de cansaladers, xarcuters, carnisers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de Barcelona (codi de conveni núm. 08000755011993). (BOP de Barcelona de 14/8/2017)

Comerç tèxtil de Barcelona (codi de conveni núm. 08000795011994). (BOP de Barcelona de 14/8/2017)

Prefabricats de formigó i derivats del ciment de Barcelona (codi de conveni núm. 08001755011994). (BOP de Barcelona de 14/8/2017)

Comerç d'òptica al detall de Barcelona (codi de conveni núm. 08005835011994). (BOP de Barcelona de 14/8/2017)

Transport de mercaderies per carretera i la logística, de Tarragona (codi de conveni núm. 43001325011994). (BOP de Tarragona de 16/8/2017)

Fabricants de galetes, de Tarragona (codi de conveni núm. 43000265011994). (BOP de Tarragona de 22/8/2017)

Indústries de prefabricats de formigó i derivats del ciment de Tarragona (codi de conveni núm. 43000185011993). (BOP de Tarragona de 22/8/2017)

Industria fotográfica. (Código de convenio número 99002235011981). (BOE de 22/8/2017)

Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. (Código de Convenio número 99008725011994). (BOE de 22/8/2017)

Prensa diaria. (Código de convenio número 99013745012001). (BOE de 31/8/2017)

Forma't amb la 7a edició dels Cursos Superiors de Procediment Laboral i Tributari

En la que ja és la nostra 7ª edició, el proper mes d'octubre iniciem un cop més els cursos superiors de **100 hores de durada** de Procediment Laboral i Procediment Tributari.

Aquests cursos estan destinats a professionals adscrits a despatxos professionals / empreses que es dediquin a la gestió i assessorament bé en l'àmbit laboral / seguretat social, bé en l'àmbit tributari / fiscal i, en general, a qualsevol persona que tingui interès en aquesta àrea.



Ambdós cursos consten de **84 hores presencials i 16 hores a distància** (casos pràctics) i compten amb els docents més texperts en la matèria: inspectors, sotsinspectors, magistrats, caps de departament de l'administració pública, etc.

Aquests cursos pertanyen al sistema bonificat de formació contínua i, si ets treballador del règim general, la teva empresa te la possibilitat de **bonificar-se parcialment l'import del curs** sempre i quan tingui crèdit de formació disponible a través del pagament de les quotes de la Seguretat Social.

Les classes presencials s'imparteixen a la seu col·legial de Barcelona les **tardes del divendres**.

Per a més **informació i inscripció**, pots consultar l'apartat de "cursos" de la web col·legial www.graduados-sociales.com

Al setembre t'esperem al Twitter, Facebook o LinkedIn!

Estem d'enhonorabona. Ja som una comunitat de 2.500 seguidors al Twitter, camí dels 1.200 al Facebook i 650 seguidors del nostre perfil a la xarxa professional



LinkedIn. Cada dia en som més i només faltes tu!

A les xarxes socials t'oferim tot allò que **és** del teu interès professional: **no-**

tícies d'actualitat, articles de fons, actes o esdeveniments que tenen lloc a les nostres seus col·legials de Lleida, Girona o Barcelona. L'immediatesa n'és l'element clau i ho aprofitem per posar-te al dia de tot. A més, t'informem dels actes, cursos i conferències que tenen lloc al teu col·legi amb l'objectiu també que diguis la teva, que ens facis arribar el teu parer per millorar cada dia.

L'objectiu és que participis, que fem comunitat tots plegats i que el nostre col·lectiu es doni a conèixer arreu. En definitiva, pensem que Twitter, Facebook i LinkedIn són finestres obertes que ens permeten donar-nos a conèixer i intercanviar informació.

Res ens agradaria més que formessis part d'aquesta nostra gran família.

T'hi esperem! ;)

"Carta d'acomiadament: formalitats, claus i efectes jurídics", nou curs de setembre

Un cop més, t'avancem els nous cursos i seminaris que tracten matèries fonamentals per a tu i el teu despatx professional.

Comença nova etapa, i aquest mes de setembre proposem formar-te en novedoses matèries a través de diferents cursos bonificables, com sempre, amb els docents més experts. Els **nous cursos** són:



- Carta d'acomiadament: formalitats, claus i efectes jurídics.
- Peculiaritats en la cotització i a SILTRA del personal al servei dels ens locals de Catalunya.
- Nivell bàsic de sistema RED i SILTRA.
- Monogràfic d'accident de treball: investigació, responsabilitats i qüestions processals.
- Monogràfic d'hores extraordinàries.
- Problemes pràctics en relació amb la cotització a la Seguretat Social.

No oblidis que aquests, i altres cursos, els pots trobar al portal de la web col·legial (www.graduados-sociales.com).

Clica i comença el procés d'inscripció!

NUEVO

a3ASESOR

pensiones

Cálculo de Pensiones

Solución integral de
gestión para Despachos
Profesionales

Enfoca correctamente
el cálculo de pensiones
de tus clientes

La solución ágil para el cálculo de pensiones que garantiza el resultado más fiable y favorable para tus clientes



Legislación integrada

Estarás completamente al día frente a todos los cambios que se produzcan en torno a la legislación y normativas.



Informes y simulaciones

Ofrece a tus clientes un análisis pormenorizado de supuestos, simulaciones y variaciones con estadísticas y gráficos comparativos para obtener la respuesta adecuada.



Fácil e intuitiva

Solo necesitas los datos básicos para el cálculo y la aplicación se encarga de todo lo demás.



Mínima inversión

Al ser una solución cloud no requiere de instalación de puesta en marcha. La inversión tiene un rápido retorno.

CREINSA Distribuidor



Wolters Kluwer

A3 Software

93 317 20 63

www.creinsa.com

Wolters Kluwer. When you have to be right.

Informació exigida per l'OM ECC/2316/2015: Compte Family

CaixaBank està adherit al Fons de Garantia de Dipòsits d'Entitats de Crèdit que preveu el Reial decret 16/2011, de 14 d'octubre. L'import garantit té com a límit 100.000 euros per dipositant en cada entitat de crèdit.

1 / 6

Aquesta xifra indica el risc del producte; 1/6 indica el risc més baix i 6/6, el més alt.

Digues adéu a les comissions
i hola a un televisor Samsung



Compte Family

ADO



Patrocinador de
l'Equip Olímpic



CaixaBank

Et presentem el **Compte Family**, sense comissions, amb el qual podràs obtenir un televisor Samsung i molts avantatges més per als teus, si ens portes la nòmina.

Fer les coses en família té molts avantatges.

El compte té una tarifa de 0 €/mes, sempre que el client tingui domiciliada una nòmina igual o superior a 600 €/mes i hagi fet un mínim de 3 pagaments amb targeta o hagi rebut 3 càrrecs de rebuts domiciliats l'últim trimestre, i sempre que faci servir exclusivament els canals electrònics per a les operacions següents: pagament de rebuts i impostos, reintegraments d'efectiu, traspassos i transferències, ingress de xecs, sol·licitud de talonari i consultes de posició, saldo o extracte. Els saldos dipositats al compte no generen interessos a favor del client. Promoció vàlida del 6-3-2017 al 30-4-2017 per a noves domiciliacions de nòmina amb un import mínim de 600 €/mes, domiciliació de 3 rebuts i 3 compres amb targeta al trimestre, amb 12 mesos de permanència d'aquestes condicions i 36 mesos addicionals com a client. La promoció té la consideració de remuneració en espècie, subjecta a ingress a compte segons la normativa fiscal vigent. No hi ha remuneració en efectiu. Consulta a www.CaixaBank.cat la resta de condicions. NRI: 1879-2017/09681