

GRANADA

SOCIAL DIGITAL
ENERO-FEBRERO/2019

Nº: 07/19

***Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Granada***

- ▶ 03 JORNADAS ENERO
- ▶ 04 JORNADAS FEBRERO
- ▶ 05 AGENDA INSTITUCIONAL
- ▶ 07 ARTÍCULO DE INTERÉS: APROBADA LA NORMA UNE 19602 SISTEMAS GESTIÓN DE COMPLIANCE TRIBUTARIO
- ▶ 08 ARTÍCULO DE INTERÉS: BONIFICACIONES VIGENTES TRAS EL REAL DECRETO LEY 28/2018
- ▶ 10 ARTÍCULO DE INTERÉS: IMPORTANCIA DE UNA PÓLIZA DE SEGUROS DE DEFENSA JURÍDICA INDEPENDIENTE
- ▶ 11 ESQUEMA: ACUMULACIÓN DE ACCIONES
- ▶ 13 ESQUEMA: PENSIONES PÚBLICAS RDL 28/2018
- ▶ 17 EXTRACTO MEDIDAS URGENTES PARA GARANTIA DE IGUALDAD DE TRATO REAL DECRETO LEY 6/2019
- ▶ 20 EL COLEGIO Y LAS REDES SOCIALES
- ▶ 22 COMENTARIO FOTO PORTADA
- ▶ 23 SOIS OFRECIDOS ENERO/FEBRERO
- ▶ 25 COLABORADORES CON EL COLEGIO

Esta revista informativa está abierta a todo tipo de colaboraciones sobre temas laborales y sociales y no se hace responsable ni obligatoriamente se solidariza con lo expresado por los autores.

Todas las colaboraciones devenir firmadas.

SUMARIO

COORDINACION: Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.

EDICIÓN: Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.

DISEÑO Y MAQUETACION: Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.

Fotografía: Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.

JORNADAS ENERO 2019

14/01/2019 NOVEDADES NORMATIVAS DECLARACIONES 2018



El lunes 14 de enero, **D. Juan José Mirabent, Arroyo**, Administrador de la AEAT de Motril, impartió la primera jornada de 2019 al colectivo de los Graduados Sociales granadinos colegiados, sobre Novedades Informativas 2018 y otras novedades tributarias.

El aforo del salón de actos de la AEAT de Granada se completó en su totalidad con la asistencia de Graduados Sociales interesados en las principales novedades de la campaña informativa 2018.

El ponente informó de la nueva forma de presentación de declaraciones on line, la cual posibilitará la validación on line de declaraciones de gran volumen de información, unificando el tratamiento de las declaraciones informativas.

Recomendó que para evitar problemas y errores en los registros a declarar en la campaña de informativas 2018 y siguientes:

- Se acceda al Servicio de ayuda en la identificación fiscal disponible en la página web de la AEAT
- Se utilice el Portal de pruebas de declaraciones informativas
- En cuanto a modelos, informó que se crean dos nuevos para esta campaña:
- Modelo 233. Declaración informativa por gastos en guarderías o centros de educación infantil autorizados.
- Modelo 179. Declaración informativa trimestral de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos

23/01/2019 REVALORIZACIÓN DE PENSIONES Y OTRAS MEDIDAS URGENTES



La tarde del pasado miércoles 23 de Enero, en el Salón de Actos de este Colegio Profesional, se celebró una jornada, organizada por este Colegio y **Mutua Asepeyo**, en la que se analizaron diferentes aspectos relacionados con la revalorización de pensiones y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social y empleo, que fueron publicados en el Real Decreto-Ley 28/2018.

El acto estuvo presidido por el Presidente del Colegio **D. J. Esteban Sánchez Montoya**, al que acompañaban en la mesa **D. José Antonio Jurado Pérez**, Director de Área de Andalucía Oriental de Asepeyo, por **D^a Silvia Ferré Sanz**, Directora de prestaciones de Asepeyo y por **D. Blas Fuentes Aguilera**, Director de Asepeyo en Granada.

D. J. Esteban comentó que a pesar de las fechas en las que nos encontramos, era necesario hacer una



JORNADAS ENERO 2019

jornada para analizar el contenido del citado Real Decreto-ley, por lo que agradeció a los colegiados su asistencia.

Tras las presentaciones, la ponente D^a Silvia Ferré, hizo un extenso análisis de las nuevas medidas, algunas de las cuales, necesitan el oportuno desarrollo reglamentario.

Entre algunas de las novedades, se comentó sobre el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, la supresión de los contratos indefinidos a los emprendedores, que las Mutuas serán las responsables del pago de las cuotas de los trabajadores autónomos que estén en situación de incapacidad temporal



cuya duración se mantenga transcurridos 60 días desde la baja médica, sobre la obligatoriedad de integrar la cobertura por accidentes de trabajo y cese de actividad a los trabajadores autónomos, etc.

Durante su intervención, así como al finalizar la misma, la ponente respondió a las preguntas que se le realizaron.

Mutua Asepeyo, a la cual agradecemos su colaboración, preparó para los asistentes, un dossier con el contenido íntegro de la ponencia, el mismo lo podrán consultar en el acceso privado de la web www.cgsgranada.es

JORNADAS FEBRERO 2019

19/02/2019 **ACTO DE APERTURA DEL XIV FORO ARANZADI SOCIAL GRANADA**



En la tarde del 19 de febrero a las 16:30 horas en la Sala de Conferencias de la Facultad de Derecho se ha procedido a la inauguración de la XIV edición del el Foro Social Aranzadi Granada.

Catorce años ya desde su primera edición en los cuales no se han perdido los orígenes y raíces, si no que se han renovado y donde el Colegio de Graduados Sociales ha sido colaborador necesario como fundador.

Informar para quien no haya asistido todavía a ninguna edición, que en el mismo se debate sobre las novedades normativas, jurisprudenciales y doctrinales, que se exponen de una manera sencilla y rigurosa, se comparten conocimientos sobre la esencia de un Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social vivo, estableciéndose un fluido y rico diálogo entre ponentes, formados por un elenco de primeras personalidades del mundo jurídico laboral y los asistentes.

En la mesa de apertura se contó con la intervención del Presidente del Colegio **D. J. Esteban Sánchez Montoya**.

Si todavía estás interesado en participar en el mismo, puedes hacerlo previa inscripción a través del Colegio.

ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En el Salón de Actos de la sede colegial, en la tarde del 20 de febrero se realizó una jornada para la presentación de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo en Granada para 2019, para la cual contamos con quien mejor puede exponer las actuaciones, **D^a. Cristina Apecechea**, Jefa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y **D. Esteban Sánchez**, Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Granada.

Ante un numeroso grupo de colegiados, se expusieron los siguientes temas:

- ☐ Objetivos y orientaciones básicas
- ☐ Medidas operativas: principales ámbitos de actuación ante la Inspección de Trabajo
- ☐ Medidas organizativas
- ☐ Planes de choque: fraude en la contratación temporal y en el contrato a tiempo parcial. Resultados.



AGENDA INSTITUCIONAL ENERO/FEBRERO



► 10/01/2019 Reunión de la Comisión Permanente del Consejo General en Madrid

► 01/02/2019 Reunión del pleno del Consejo General en Madrid

El 1 de febrero se celebró la primera sesión plenaria de este año 2019 bajo la presidencia de **D. Ricardo Gabaldón**. Un pleno donde se desarrollaron numerosos puntos del orden del día resaltando el nombramiento de dos vocales electivos para la Comisión Permanente y también la designación de los cargos de secretario general, tesorero, vicesecretario y vicetesorero de entre los vocales de la Comisión Permanente.

Resultando **D. Esteban Sánchez Montoya**, Vocal de la Comisión Permanente y Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Granada, designado como Vicesecretario.



- 06/02/2019 Reunión Junta de Gobierno de Granada
- 13/02/2019 Homenaje despedida a **D^a.Sandra García Martín**
- 14/02/2019 Asistencia a la toma de posesión del Presidente del CGCOGS **D. Ricardo Gabaldón**



En la sede del Ministerio de Trabajo tuvo lugar la toma de posesión de **D. Ricardo Gabaldón** como Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España que estuvo presidida por la ministra **D^a. Magdalena Valerio**.

Un acto donde acudieron una representación nutrida de altos cargos del Ministerio de Trabajo, como la secretaria de estado de migración, **D^a. Consuelo Rumí**, el Subsecretario de empleo, el director general de la TGSS, la Directora General del INSS o la secretaria general del Fogasa por citar algunos nombres.



Por parte del Ministerio de Justicia asistió la directora general de Administración de Justicia, **D^a. Esmeralda Rasillo**, también fue muy destacada la presencia de la Judicatura española con la asistencia de varios vocales del Consejo General del Poder Judicial, presidente de la sala IV del Tribunal Supremo, presidente de la Audiencia Nacional, presidente de la sala de lo social de la Audiencia Nacional y numerosos magistrados del Supremo, de la Audiencia Nacional y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

D^a. Victoria Ortega, Presidenta del Consejo General de la Abogacía, y **D. Juan Carlos Estévez**, Presidente del Consejo General de Procuradores también quisieron acompañar a Gabaldón en este día tan señalado, así como **D. Esteban Sánchez Montoya**, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada y Vicesecretario de la Comisión Permanente del CGCOGS.

- 15/02/2019 Pleno del Consejo Andaluz en Antequera



Si algún/a colegiado/a desea formar parte activa de una comisión,
rogamos lo comunique al Colegio.
¡Contamos con vuestra colaboración!

AUTOR: **Sr. D. José Antonio Jiménez Puertas**

Director/ Gerente de Sulayr

Graduado Social Colegiado



APPROBADA LA NORMA UNE 19602 SISTEMAS GESTIÓN DE COMPLIANCE TRIBUTARIO: LA NORMA DE LA CALIDAD TRIBUTARIA

La Norma Española UNE 19602, aprobada en febrero de 2019, ayudará a las organizaciones a prevenir y gestionar sus riesgos tributarios.

Al as normas españolas para el cumplimiento/compliance en materia penal, UNE-ISO 19600 y UNE 19601, se suma ahora un nuevo procedimiento que ayudará a las compañías a implantar y a gestionar un **sistema de gestión de riesgos tributarios**, la Norma **UNE 19602**.

Esta novedosa apuesta de la Administración por el desarrollo de estas políticas, invita a pensar que todas las empresas, con independencia de su tamaño, acabarán incorporando estas prácticas a su gestión interna como parte de un sistema general de buen gobierno, transparencia y cumplimiento normativo.

Los sistemas de gestión de compliance fiscal proponen una cooperación e información mayor entre la Administración Tributaria y las empresas, en definitiva, **una nueva relación cooperativa EMPRESA - AGENCIA TRIBUTARIA**.

Uno de los objetivos que persigue esta nueva relación será implementar un cambio de modelo de la relación jurídico-tributaria que aporte soluciones a la actual situación de conflictividad.

La correcta implantación, ejecución y seguimiento de estos sistemas de compliance tributario serán también susceptible de revisión por una empresa certificadora acreditada por ENAC, ya que en definitiva estamos ante una norma UNE (acrónimo de Una Norma Española), sobre las que tiene competencias exclusivas de verificación la Entidad Nacional de Acreditación, en acrónimo ENAC.

La certificación de la aplicación efectiva del Manual de Buenas Prácticas Tributarias, de acuerdo con la UNE 19602, **puede ser un elemento de prueba para demostrar, ante la Administración tributaria o los Tribunales, la voluntad de la organización de cumplir con sus obligaciones y evitar o paliar la imposición de sanciones tributarias**.

La norma UNE 19602 se ha creado bajo el paraguas de un grupo de expertos formado por representantes de grandes empresas, administraciones públicas, universidades y asociaciones profesionales. La AEAT, aunque no ha intervenido directamente en su creación, ha seguido de cerca su desarrollo y evolución.

Inicialmente, como sucede en la actualidad, se implantara en empresas que por su volumen de operaciones necesiten contar con un sistema de Compliance para gestionar sus riesgos fiscales. A medio plazo, se implementará en cualquier empresa, independientemente de su tamaño, **por lo que se abre una nueva fuente de ingresos y actividad para los despachos de Graduados Sociales**.

Compatibilidad con otros sistemas de gestión:

UNE 19602 incorpora buenas prácticas ya establecidas en otros estándares de compliance como: La UNE-ISO 19600 Sistemas de gestión de compliance. La UNE 19601 Sistemas de gestión de compliance penal. La UNE-ISO 37001:2017. Sistemas de gestión antisoborno, por lo que todas ellas pueden implantarse de manera conjunta e integrada en un solo manual, incluso en el de UNE EN ISO 9001 y 14001.



SABER MAS:Contacte con SULAYR en el TLF. 902 190 855, o visite www.sulayr.com

ARTICULO DE INTERÉS: BONIFICACIONES VIGENTES

PARA CONTRATAR TRAS EL REAL DECRETO LEY 28/2018



Desde el 1 de enero, fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 28/2018, desaparecen numerosas bonificaciones y ayudas para la contratación.

La Disposición Transitoria Sexta y Disposición Derogatoria Única de la citada norma, confirma el fin de todas las bonificaciones condicionadas a la tasa de desempleo.

A continuación detallamos cuáles son las bonificaciones que desaparecen:

* Contrato indefinido de apoyo a emprendedores. Se deroga el artículo 4 de la Ley 3/2012.

* Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Se deroga el artículo 9, de la Ley 11/2013.

* Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.

Derogan el artículo 10, de la Ley 11/2013.

* Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. Se deroga el artículo 11, de la Ley 11/2013.

* Primer empleo joven. Se deroga el artículo 12, de la Ley 11/2013.

* Incentivos a los contratos en prácticas. Derogan la reducción del 50% en los seguros sociales que se recogía en el artículo 13, de la Ley 11/2013.

Por tanto, desde el 1 de enero de 2019 no pueden realizarse nuevas altas de este tipo de contratos.

¿Qué sucede con los contratos que ya estuviesen dados de alta en 2018?

Según la Disposición transitoria sexta del Real Decreto Ley 28/2018, los contratos afectados por la tasa de desempleo que se hayan tramitado con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo texto, seguirán activos y se regirán por la normativa vigente en su momento de celebración.

Otros cambios que introduce el Real Decreto Ley 28/2018

* Se fija la edad máxima del contrato de formación en 25 años.

La Disposición Derogatoria Única también hace referencia al apartado 2 de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto Legislativo 8/2015, que permitía que los contratos de formación se formalizasen con jóvenes mayores de 24 años.

Al estar condicionada la edad a la tasa de desempleo inferior al 15%, la edad máxima permitida para un contrato de formación vuelve a ser de hasta 24 años, inclusive.

* Se deroga la ayuda de acompañamiento de 430 euros destinada a jóvenes con contrato de formación.

Otra novedad que trae la nueva norma es la derogación de la ayuda de 430 euros para jóvenes beneficiarios del sistema de Garantía Juvenil destinada a jóvenes sin estudios que formalizasen un contrato de formación.

El límite máximo para poder beneficiarse de esta ayuda se fija en los contratos de formación cuyas altas se hayan tramitado hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Bonificaciones vigentes para contratar en 2019

* Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato de formación se convierte en la única modalidad bonificada destinada a la contratación de jóvenes desempleados. Las empresas que deseen contratar con esta modalidad se beneficiarán de una bonificación del 100% de los seguros sociales (75% si es una gran empresa con más de 250 trabajadores) durante un máximo de 3 años. Y de una bonificación adicional de entre 60 y 80 €, en concepto de tutorización del trabajador.

* Transformación del contrato de formación en indefinido

Las empresas que transformen los contratos de formación a su término en indefinidos podrán aplicar una bonificación de 1.500 euros en los seguros sociales en las cuotas empresariales a la Seguridad Social (1.800 euros, si es trabajadora) durante 3 años.

ARTICULO DE INTERÉS: BONIFICACIONES VIGENTES

PARA CONTRATAR TRAS EL REAL DECRETO LEY 28/2018

* Bonificaciones para personas con discapacidad

Para trabajadores discapacitados, se pueden aplicar las siguientes bonificaciones, en función de su perfil y tipo de contrato (Ley 43/2006):

* Contrato indefinido o transformación en indefinido para menores de 45 años: 4.500 € ó 5.350 €, si es mujer. En caso de discapacidad severa, se aplicarían 5.100 € (5.950 € si es mujer) durante la vigencia del contrato.

* Contrato indefinido o transformación en indefinido para mayores de 45 años: 5.700 € ó 6.300 € (si tiene una discapacidad severa) durante toda la vigencia.

* Contrato temporal para menores de 45 años: 3.500 € (4.100 € si es mujer), 4.100 € si es una discapacidad severa, 4.700 € para mujeres con discapacidad severa, durante toda la vigencia del contrato.

* Contrato temporal para mayores de 45 años: 4.100 € (4.700 € si es mujer), 4.700 € si es una discapacidad severa, 5.300 € si es mujer con discapacidad severa, durante toda la vigencia del contrato.

También existen bonificaciones del 100% de la cuota empresarial por la contratación indefinida o temporal o conversión en indefinido de contratos temporales por un Centro especial de empleo, y para contratos de interinidad, durante toda la vigencia del contrato (Ley 43/2006 y Ley 45/2002).

* Bonificaciones para colectivos en riesgo de exclusión y víctimas de diferentes circunstancias

Se mantienen las bonificaciones para colectivos en riesgo de exclusión, víctimas de violencia de género, etc.

Vemos algunas de ellas:

* Víctimas de violencia de género, trata de seres humanos y víctimas de terrorismo: bonificación de 1.500 € si el contrato es indefinido, 600 € si es temporal, durante la vigencia del contrato, 4 años si es indefinido.

* Trabajadores en riesgo de exclusión social: bonificación de 600 € si es contrato indefinido, 500 € para contratos temporales y 650 € para conversiones en indefinido, durante 4 años si es indefinido o durante toda la vigencia, si es contrato temporal.

Grupo2000 queda a la disposición de los Graduados Sociales que deseen ampliar información sobre estas bonificaciones en el teléfono 958 806 760



 **grupo2000**
La formación, mejor en grupo

Autora: Sra.D^a. Ángela Martínez Labrador
Directora de Comunicación y
Marketing de Grupo2000

ARTICULO DE INTERÉS: IMPORTANCIA DE UNA PÓLIZA DE SEGUROS DE DEFENSA JURÍDICA INDEPENDIENTE



AUTOR:

Sr. D. Francesc Solà Sugrañes

Miembro de la asociación española de Abogados especialistas en responsabilidad Civil y Seguro y Director Técnico de Broker Graduado Social

La tarea de corredor de seguros es mucho más agradecida cuando permite entrar en el diseño de la póliza atendiendo a las necesidades del asegurado. Es obvio que este procedimiento sólo es posible cuando la magnitud del riesgo a asegurar excede de lo habitual en un riesgo particular de uso diario, tratado más en serie.

Para llevar a cabo la tarea de proveer a un colectivo de un contrato de seguro que garantice alguna de las importantes necesidades aseguradoras que precisa, se necesita la confianza del órgano de gobierno del colectivo, pero a la vez es imprescindible contar con un proveedor asegurador de total solvencia con quien el equipo de la correduría se sienta cómodo trabajando; en otro caso la cadena se romperá por el eslabón débil: la correduría que ofrece una confianza que no le es otorgada. En el escenario expuesto: ¿tiene cabida una segunda aseguradora, cuyo cometido sea, entre otros, el afianzamiento de la conducta de la otra, analizando en algunos casos sus dictámenes, llegando incluso a reclamarle hasta el extremo, si fuera necesario, de acudir al auxilio jurisdiccional?



La respuesta es clara: Sí. Pocas ciencias exactas hay en el mundo, pero sin duda, el Derecho, y en especial su rama de las reclamaciones profesionales, no se encuentra entre ellas. Por ello, aún dando por segura la honestidad de la aseguradora digamos principal, sin la cual no habría lugar a la imprescindible certidumbre con la que cuenta la correduría y que enunciábamos en el segundo párrafo, y, yendo más lejos, contando con que los profesionales miembros del colectivo en ningún caso llevarán sus pretensiones más allá de la demanda que honestamente creen cubierta, no será infrecuente que haya una divergencia de opiniones entre quien cree que no hay que pagar y quien tiene por seguro que ha de cobrar.

Es aquí donde un tercero de confianza, experto en la materia, jugará su papel y podrá orientar, de forma totalmente neutral al asegurado sobre la adecuación de su solicitud, y sobre las posibilidades de una ulterior reclamación. También será este tercero quien contribuirá a la profesionalización del conflicto, colaborando en que la reclamación recibida no traspase a la esfera personal, si ello fuera posible. La experiencia demuestra que con alguna frecuencia el profesional asume de buena fe ante su cliente una responsabilidad que no le corresponde, unas veces por miedo a que aparezca como traicionada la confianza depositada en él por el cliente; en algún caso como estrategia comercial para evitar la marcha del cliente u ofrecerle auxilio ante una situación económica comprometida. El trabajo de la compañía de defensa jurídica no acabará en el análisis, pues si es factible llevará a cabo la reclamación de forma extra-judicial o amistosa, pero llegando al juzgado si es preciso.

No acaba aquí el cometido de la compañía. Siendo como es, en la mayoría de los casos, una compañía de servicios en mayor medida que de indemnizaciones, puede ofrecernos defensa letrada en casos en que no actúe la prevista por la aseguradora de Responsabilidad Civil. La reclamación de honorarios de los clientes que no atiendan nuestras facturas, lo que para nosotros sería del todo desagradable, será otro de los servicios con los que podremos contar. Otra garantía que despierta curiosidad es **la asistencia jurídica telefónica** a la que parece difícil acceder por primera vez, pero que una vez descubierta se convierte a menudo en la mejor solución para nuestras pequeñas dudas del ámbito del derecho.

Como conclusión, una póliza de defensa jurídica accesoria de nuestra póliza colectiva compensa de sobras con sus prestaciones su limitado coste, y acudirá en nuestra ayuda en el momento que precisemos una colaboración para comprender una postura distinta a la nuestra y, si es el caso, para la defensa de lo que creemos lícito y también otorgará al colectivo la tranquilidad de que sus miembros son tratados con la seriedad que merecen y para la que los miembros rectores tantos esfuerzos emplean



ESQUEMA: ACUMULACIÓN DE ACCIONES

ACUMULACIÓN DE ACCIONES

Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social (arts. 25-27)
SP/DOCT/15773



REQUISITOS Art. 25

Acumulación en demanda de cuantas acciones competan contra el demandado: ante el mismo Juzgado – Cabe reconvencción del demandado

Acumulación por uno o varios actores contra uno a varios demandados simultáneamente: nexo causal por razón del título o causa de pedir

Reclamaciones por AT y EF: se puede acumular el **resarcimiento de daños y perjuicios por un mismo hecho**, incluso mejoras voluntarias por el trabajador perjudicado o causahabientes contra empresario o terceros. En demandas derivadas del mismo AT o EP si existe más de un Juzgado, se repartirán al Juzgado que conociera del primer proceso las demandas posteriores

Pueden acumularse en la demanda las **pretensiones sobre un mismo acto o resolución administrativa** o si se refiera a varios si hay conexión directa

Si el acto impugnado afecta a una pluralidad de destinatarios, de existir más de un juzgado, las demandas o recursos ulteriores sobre tal acto se repartirán al juzgado que hubiere conocido del primero, siempre que se ponga de manifiesto en la demanda

SUPUESTOS ESPECIALES Art. 26

ACUMULACIÓN

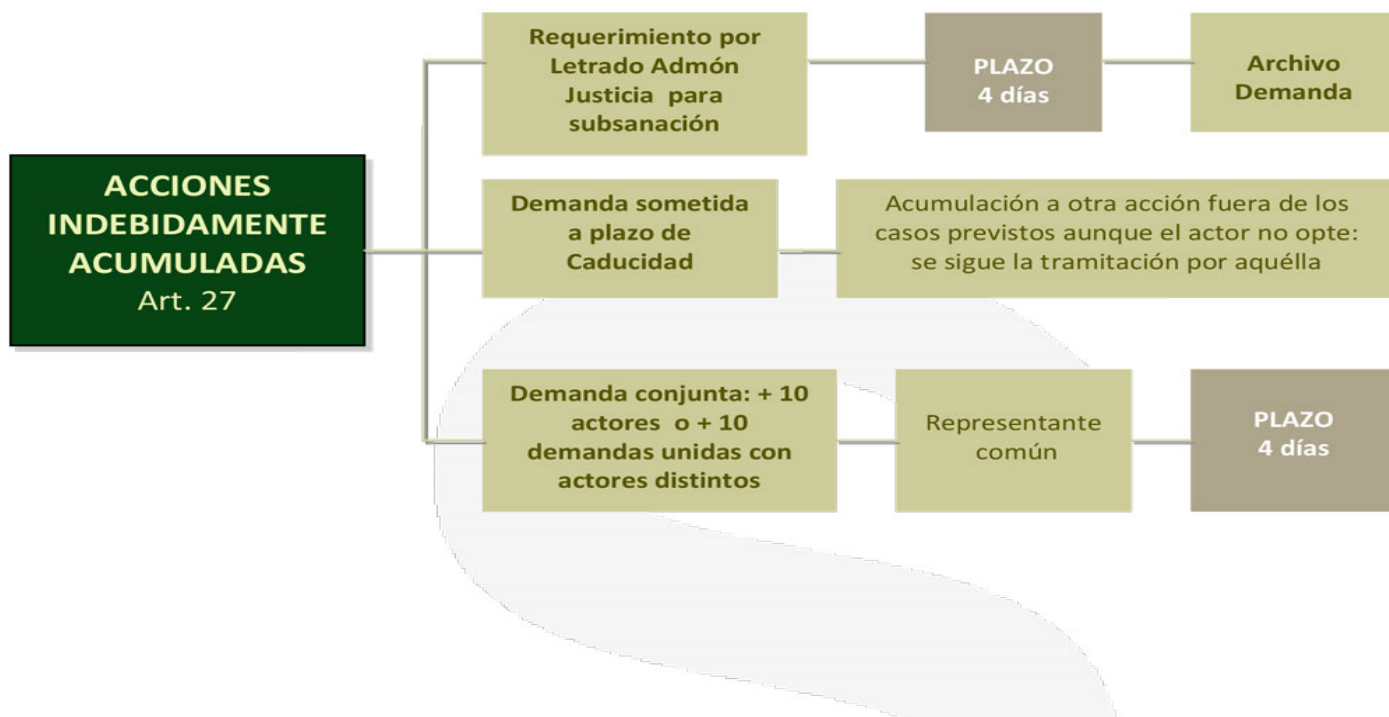
- Reclamación clasificación profesional (trabajos categoría superior)
- Reclamación de diferencias retributivas derivadas
- Acumulación de acción de despido y extinción de contrato, siempre que la despide se ejercite en plazo
- TRADE: acumulación acción por despido + demanda contra cliente que extingue la relación
- Acumulación acción de despido + reclamación de liquidación de cantidades adeudadas

NO ACUMULACIÓN

- Despido y causas de extinción de contrato (*)
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo
- Disfrute de vacaciones
- Materia electoral
- Impugnación o modificación de estatutos de sindicatos
- Movilidad geográfica
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Impugnación de convenios colectivos
- Impugnación de sanciones
- Tutela de dchos fundamentales y libertades públicas
- Reclamaciones en materia de Seguridad Social



ESQUEMA: ACUMULACIÓN DE ACCIONES



ESQUEMA: NOVEDADES RDL 28/2018

FUENTE:



Pensiones públicas	
Revalorización	
Incremento: 1,6% con carácter general, y 3% para las pensiones mínimas, las no contributivas y las del SOVI no concurrentes.	art.1.1 y 2 y 2 y anexo I
Derecho de los pensionistas a percibir en un único pago, una cantidad equivalente a la diferencia entre la pensión percibida en 2018 y la que le hubiera correspondido percibir de haberse aplicado el IPC correspondiente al periodo diciembre 2017-noviembre 2018 (1,7%).	art.2 y anexo II
Nuevo límite máximo de las pensiones: 2.659,41 euros mensuales o 37.231,74 euros anuales.	art.1.1 y anexo I
Límite de ingresos para percibir complementos económicos para mínimos (incremento del 3%): 7.569,00 €/año, sin cónyuge a cargo y 8.829,00 €/año, con cónyuge a cargo.	art.1.3 y anexo I
Cuantías mínimas de las pensiones públicas	art.1.2 y anexo I
Modificaciones en las prestaciones	
<i>Incapacidad permanente:</i> modificación del importe mínimo garantizado de la pensión de IPT para la profesión habitual derivada de enfermedad común, que pasa a referenciarse al importe mínimo fijado anualmente en la LPG.	disp.final 2ª.6
Desempleo	
- en los contratos para la formación y el aprendizaje, se amplía la cobertura a los contratos suscritos con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación, incluyendo los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.	-disp.final 2ª.7 y disp.trans.5ª
- reducción del número de jornadas reales necesarias para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria para los trabajadores eventuales agrarios que residan en las provincias de Málaga, Sevilla y Cádiz declaradas como "zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil" (mínimo de 20 jornadas reales cotizadas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo);	- disp.trans.7ª
- se elimina el carácter temporal del subsidio extraordinario por desempleo, hasta ahora vinculado a una tasa de desempleo superior al 15%. Se prevé la regulación de un nuevo modelo de subsidio a lo largo de los 4 primeros meses de 2019.	- disp.derog. única

ESQUEMA: NOVEDADES RDL 28/2018

Pensiones públicas

Viudedad

- compatibilidad del incremento de la pensión de viudedad de mayores de 65 años con escasos recursos y que no perciban otra pensión pública con cualquier pensión pública, española o extranjera, cuya cuantía no exceda del importe del mismo;
- si se acreditan el resto de los requisitos, se entienda cumplido el de no tener derecho a otra pensión pública española o extranjera cuando se perciba una pensión a cargo del Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

disp.final 7ª

Jubilación

- recuperación de la jubilación forzosa establecida por convenio colectivo por razón de política de empleo;
- prorroga hasta 1-1-2020 la posibilidad de jubilación con los requisitos y condiciones previos a la L 27/2011 (jubilación anticipada a los 61 años con 30 de cotización).

disp.final 2ª.5

Prestaciones en contratos de duración inferior a 5 días

A efectos de acreditar el periodo de carencia de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, IT, maternidad y paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, cada día trabajado se va a considerar como 1,4 días de cotización.

disp.final 2ª.8

Cotización

Régimen General

- base y tope máximo : 4.070,10 €/mes o 135,67 €/día;
- base mínima: incremento en el mismo porcentaje en que aumente el SMI. (22,30%).

art.3

- modificación de la tarifa de primas aplicable para la cotización por contingencias profesionales.

disp.final 5ª

- suspensión durante 2019 del bonus prevención.

disp.adic.3ª

- incremento en los contratos temporales, incluido el contrato de interinidad, de duración igual o inferior a 5 días (antes 7 días), de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes hasta un 40% (antes 36%).

disp.final 2ª.4 y 27

- supuestos de reducción de edad de jubilación:
 - si la reducción de edad no conlleva una cotización adicional, se establece la obligación de cotizar por el tipo de cotización por AT/EP más alto;
 - miembros de la Ertzaintza: tipo de cotización adicional del 9,90% (8,26% a cargo de la empresa y 1,64% a cargo del trabajador).

- disp.final 2ª.3

- disp.adic.6ª

- contratos para la formación y el aprendizaje: se declaran exentos de cotizar por formación profesional.

disp.final 2ª.7

ESQUEMA: NOVEDADES RDL 28/2018

Cotización

RETA

- las bases de cotización para 2019 son:
 - base máxima general: 4.070 €/mes;
 - base mínima general: 944,40 €/mes;

art.6

- los tipos de cotización aplicables durante 2019 son los siguientes:
 - contingencias comunes: 28,30%;
 - contingencias profesionales: 0,9% (0,46 por IT y 0,44 por incapacidad permanente, muerte y supervivencia);
 - cese de actividad: 0,7%;
 - formación profesional: 0,1%.

art.7

Se eleva de 50€ a 60€ mensuales la cuantía de la tarifa plana que comprende tanto la cotización por contingencias comunes (51,50 €) como por contingencias profesionales (8,50 €); y se extienden los beneficios al sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrarios. Los beneficiarios están exceptuados de la obligación de cotizar por cese de actividad y formación profesional.

disp.final 3ª

Empleados de hogar

Se establece la escala de las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales, que se determinan en función de la retribución percibida por el trabajador, y los tipos aplicables.

art.4

Modificaciones RETA (excluida cotización)

- se amplía la acción protectora del RETA incorporando de modo obligatorio la protección por cese de actividad y por contingencias profesionales.
- también se establece la correspondiente cotización por estas contingencias, y la cobertura de estas contingencias se llevará a cabo obligatoriamente a través de una MCSS.

disp.final 2ª

disp.trans.1 y 2

Prestación por cese de actividad

- ampliación de la duración de la prestación por cese de actividad, y eliminación de la diferencia de trabajadores de más de 60 años;
- se modifican el nacimiento de la prestación por cese de actividad (hasta 3 bajas dentro de cada año natural: al segundo día posterior al cese en la actividad y resto de bajas dentro de cada año natural: el día primero del mes siguiente a la baja por cese de actividad);
- la suspensión de la prestación ya no se produce por mensualidades completas;
- reclamación previa contra las resoluciones de la mutua en materia de reconocimiento, suspensión o extinción de la prestación por cese de actividad: se prevé la constitución de una comisión paritaria en la que estén representadas las mutuas, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y la Administración de la Seguridad Social que van a actuar en este caso.

disp.final 2ª

- IT con derecho a prestación económica: transcurridos 60 días en situación de baja médica, el abono de las cuotas por todas las contingencias corresponde a la MCSS, a la entidad gestora o, en su caso, al SPEE, con cargo a las cuotas por cese de actividad.

disp.final 2ª

ESQUEMA: NOVEDADES RDL 28/2018

Modificaciones RETA (excluida cotización)	
- pluriactividad (reintegro de cotizaciones): 50% del exceso en que las cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía establecida en la LPG. En 2018, es de 13.822,06 euros anuales.	art.6.5
- medidas contra falsos autónomos • nueva infracción grave sancionada con multa de hasta 10.000 euros: comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a continuar la misma actividad laboral o mantener idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. • procedimiento para que la TGSS pueda comprobar la continuidad de la actividad de los trabajadores por cuenta propia que hayan dejado de ingresar las cotizaciones.	disp.final 4ª art.10
- se aplaza de manera indefinida, el establecimiento de un sistema de cotización a tiempo parcial.	disp.adic.2ª
Otras cuestiones	
inclusión en el RGSS de las personas que desarrollen programas de formación y prácticas no laborales y académicas. La inclusión se realiza en condición de asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo.	disp.adic.5ª
nuevo supuesto de convenio especial con la TGSS para los afectados por la crisis. No obstante, la medida entrará en vigor cuando se desarrolle reglamentariamente.	disp.final 2ª.26
supresión de la modalidad de colaboración voluntaria en la gestión de la Seguridad Social, mediante la que las empresas asumían directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones económicas por IT derivada de contingencias comunes. Las empresas que, a 31-12-2018, estuvieran acogidas a esta modalidad de colaboración deben haber cesado en la misma el 31-3-2019, estableciéndose normas transitorias.	disp.final 2º.2 y disp.trans.4
Medidas laborales	
se establece que las nuevas cuantías del SMI 2019 no se aplican a los convenios colectivos que utilicen el SMI como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o complementos salariales. Salvo acuerdo en contra, en 2019, las referencias al SMI se entienden referidas a: - convenios vigentes a 1-1-2017: al SMI 2016 + 2%; - convenios colectivos que entraron en vigor después del 1-1-2017 y que continuaban vigentes a 26-12-2017: SMI 2017 + 2%; - convenios colectivos que entraron en vigor después del 26-12-2017: SMI 2018.	art.12
- derogación de los contratos vinculados a una tasa de desempleo superior al 15%. A partir del 1-1-2019 ya no se pueden celebrar los siguientes : • indefinido de apoyo a emprendedores; • para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años. - también se derogan: • los estímulos a la contratación previstos en la L 11/2013 para el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven, contrato de primer empleo joven e incentivos a los contratos en prácticas; • la ayuda económica de acompañamiento del sistema nacional de garantía juvenil.	disp.derog. única.2ª disp.trans.9.2 disp.trans.8ª

EXTRACTO DE LAS MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo. En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tras la publicación del Real Decreto Ley :

* A partir del 1 de abril, ampliación del permiso de paternidad de 5 a 8 semanas

I) En el caso de nacimiento:

► La madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión.

► El otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

► La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

II) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

► Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de **seis semanas** a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

► Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes

a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 ET.

► Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

* A partir del 01/01/2020 el permiso de paternidad se amplía de 8 a 12 semanas

I) En el caso de nacimiento:

► El otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **doce semanas**, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

► La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

II) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

APUNTES LABORALES: REAL DECRETO LEY 6/19

► Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

► Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

► Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

*** A partir del 01/01/2021 el permiso de paternidad se amplía de 12 a 16 semanas**

Cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo durante **dieciséis semanas**, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

I) En el caso de nacimiento:

► El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

► El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

► La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.



II) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

► La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

► Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

► En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

► Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor

A modo general durante todo el periodo transitorio

► La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

► Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

► En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

A modo transitorio

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

I) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET.

APUNTES LABORALES: REAL DECRETO LEY 6/19

II) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

III) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

IV) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Para ver el texto completo del boletín pueden hacerlo a través de la página Web del Colegio, en el apartado publicaciones o a través de enlace:

http://www.cgsgranada.es/data/ficherosadjuntos_contenidosweb/07032019-real-decreto-62019-de-1-de-marzo-de-medidas-urgentes-para-garantia-de-igualdad-de-trato-y-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres-en-el-empleo-y-la-ocupacion.pdf



EL COLEGIO Y LAS REDES SOCIALES

APP PARA LA REALIZACIÓN, CREACIÓN Y DIVULGACIÓN DE CONTENIDOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En la sede del Consejo General de Graduados Sociales de España tuvo lugar una reunión de trabajo entre Ricardo Gabaldón y Antonio Berzal, director de *ApprevenirT* para hacer una presentación de la App que tiene como objeto la realización, creación y divulgación de contenidos de Prevención de Riesgos Laborales con un carácter transversal para los actores que intervienen en esta materia en la sociedad española.

El Consejo General y ApprevenirT suscribieron un acuerdo de colaboración el pasado mes de diciembre para la difusión de esta herramienta de trabajo que sirve para fomentar la cultura preventiva entre empresarios, trabajadores, y ciudadanía en general.

El fundador de esta novedosa iniciativa además de presentar la App quiso exponer al presidente diferentes fases del proyecto que se pretenden desarrollar para la promoción y divulgación de la aplicación, diseño y redefinición de la app y posicionamientos de la marca



MODELO DE LA SEDE ELECTRÓNICA DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

El pasado día 10 de enero se publicó en el Portal de la Agencia Tributaria, dentro del apartado Novedades una noticia sobre la **Evolución del modelo de Colaboración Social para entidades privadas y profesionales de la gestión tributaria**, modelo que permitirá que los colaboradores sociales (entidades privadas y profesionales de la gestión tributaria) puedan gestionar empleados (delegados) a través de la Sede electrónica de la Agencia Tributaria, para que éstos puedan realizar a través de Internet con sus certificados de usuario trámites de los obligados tributarios. Este modelo se ha denominado colaboración Social Delegada.

https://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Modelos_y_formularios/Declaraciones/Resto_de_modelos/ZC01/Colaboracion_Social_Delegada.pdf

Más información visitando el siguiente enlace:



AGENCIA TRIBUTARIA ANDALUCIA: PRESENTACIÓN ELECTRÓNICA MODELO 600

La Agencia Tributaria de Andalucía, pone a disposición de los colaboradores sociales, la posibilidad de presentación telemática del modelo de autoliquidación correspondiente al Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y AJD (modelo 600).

Hasta ahora, únicamente podía incorporarse de forma telemática la documentación comprensiva del hecho imponible cuando la misma fuese una escritura pública notarial. A partir de ahora, también podrán incorporarse a la presentación telemática del modelo 600 tanto los documentos privados, como los documentos públicos no notariales (Autos de Adjudicación Judicial, anotaciones preventivas de embargo, cancelaciones de embargo, etc.). Esta novedad facilitará enormemente la labor de los profesionales y colaboradores sociales, ya que no resultará necesaria la presencia física en las dependencias de la Agencia Tributaria de Andalucía para la presentación y tramitación de este tipo de documentos.



EL COLEGIO Y LAS REDES SOCIALES

Recientemente se ha tenido conocimiento que algunas Delegaciones de la AEAT han llevado a cabo una campaña de requerimientos por diferencias en las retenciones practicadas a los trabajadores y la Administración no ha admitido como justificante de éstas, el modelo 145 debidamente confeccionado y ello en aplicación del artículo 1227 del CC.

Motivo por el cuál se plantea una consulta a la Administración, con la siguiente respuesta:

"La fecha de un documento privado no se contará respecto de terceros sino desde el día en que hubiese sido incorporado o inscrito en un registro público, desde la muerte de cualquiera de los que le firmaron, o desde el día en que se entregase a un funcionario público por razón de su oficio."

Pero olvida algo de vital trascendencia si lo que le han presentado es un modelo 145, eso no es un documento privado sino un modelo creado por Resolución de Departamento de Gestión Tributaria, publicado en el BOE de 5 de enero de 2011 y modificado en varias ocasiones por dicho órgano administrativo, la última publicada en el BOE de 17 de diciembre de 2015.

Por lo tanto como tal modelo oficial, en ningún caso se puede ver afectado por el art. 1227 del código civil al no ser un documento privado de configuración libre por las partes (retenedor y retenido...), sino que su régimen ha de atenerse a las especificaciones de la Resolución del Director del Departamento de Gestión en ejecución del desarrollo reglamentario del 101.1 de la LIRPF que se contiene en los artículos 80 a 89 y 102 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

Dicha resolución contempla el siguiente procedimiento en su apartado séptimo:

La presentación de la comunicación de datos al pagador, **debidamente firmada, deberá efectuarse en el modelo 145** aprobado en la presente resolución o, en su caso, en los formularios que se ajusten a su contenido, sin que sea preciso reiterar en cada ejercicio dicha comunicación en tanto no varíen los datos anteriormente comunicados. **El pagador acusará recibo de la presentación devolviendo al contribuyente el ejemplar para el perceptor del citado modelo, una vez cumplimentando a tal efecto el apartado 7 del mismo. Dicho ejemplar podrá sustituirse por una copia o recibo del ejemplar entregado por el contribuyente al pagador en el que éste cumplimente los datos relativos a su identidad y al lugar y fecha de presentación, además de hacer constar la firma autorizada y el sello de la empresa o entidad.**

La comunicación a que se refieren los párrafos anteriores también podrá presentarse por medios telemáticos o electrónicos, siempre que se garanticen la autenticidad del origen, la integridad del contenido, la conservación de la comunicación y la accesibilidad por parte de la Administración tributaria a la misma. En estos casos, el perceptor deberá imprimir y conservar la comunicación remitida en la que constará la fecha de remisión y que le servirá como justificante de la presentación.»

Si el retenedor cumple con estas especificaciones la Administración no puede, ni debe.....rechazar su presentación como alegación y, mucho menos, aplicarle un artículo del código civil, que no es aplicable de ninguna manera en este caso...."

Por tanto, se desprende de la respuesta que no es necesaria la presentación telemática en los registros electrónicos de la Administración para "dar validez" al citado modelo 145, siendo suficiente realizarlo como se indica en la contestación y por los argumentos esgrimidos en la misma.

Recordar que el Colegio al que pertenecemos es el cauce adecuado para que hagamos llegar cuantas cuestiones y dudas se nos planteen, en este caso en materia fiscal, para darles el oportuno traslado a la Comisión Nacional a la que pertenezco con la intención de aportar una posible solución. Valga como muestra el logro conseguido por parte del Foro Nacional Tributario de volver al plazo de presentación del modelo 347 al mes de febrero.

ALICIA RODRÍGUEZ HITOS

Vicepresidenta 2ª

Responsable de la comisión con AEAT y Secciones de la Delegación de Hacienda,

Administración Pública, Fiscal y Tributación del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada

FOTO DE PORTADA:

Fotos y comentario realizados por Mari Sol Navarro Hidalgo

En el edificio que aparece en la portada se ubica la Biblioteca Pública Municipal del Salón, situada en el Paseo de su mismo nombre, y dentro de los conocidos “Jardincillos”. Sobre el origen de la denominación de este paseo hay dos versiones: la que dice que se debe a la consideración, durante la invasión francesa, de esta zona ajardinada, como “*Salle de sejour*” (sala de descanso); y la que se basa en el salón de baile al que se destinó el inmueble, que fue construido en 1917, en terreno municipal, en este lugar, conforme al proyecto del arquitecto Ángel Casas, y promovido, por los socios del Casino, con el fin de que los más jóvenes tuvieran un lugar de esparcimiento, alejado del centro de la ciudad, donde celebrar fiestas y bailar al son de una orquesta, hasta bien entrada la noche.



En 1931 el Ayuntamiento se adjudica el edificio compensando la deuda que la empresa gestora del Casino le adeudaba, remodelándolo para abrirlo en 1933 como la primera biblioteca pública de Granada. De sus dos **torreones** solo queda uno. Es circular, y al mismo se accede por una escalera de caracol. Hoy está cerrado por 8 ventanas, y su tejado es octogonal cubierto de tejas verdes vitrificadas, el cual sustituye la cubierta circular de mayor altura que en su día coronó esta torre, en la cual ya no se ven las columnas que sostenían los arcos que antaño la rodeaban al aire libre. Los grandes ventanales que circundan el edificio hacen que la antigua **salad** e baile, hoy **de lectura**, tenga una gran luminosidad natural. **En su sótano**, que, según el periódico Ideal, fue habitado por el conserje, y en el que, éste, criaba gallinas, se guardan hoy los fondos bibliográficos que le fueron cedidos, entre otros, por el Centro Artístico, los cuales por su valor no son objeto de préstamo.

Su apertura es de lunes a viernes, con horario de mañana y tarde, excepto en los meses de julio y agosto que no abre por las tardes. Además de sala de lectura, realiza préstamo de libros y ofrece talleres, entre otros: de lectura, para adultos; de animación a la lectura, para escolares; en el día del libro; en navidad; y en las fiestas del barrio



Entre los caminos que podemos tomar para llegar a este edificio están: la Carrera de la Virgen, frente a la impresionante fuente de las Granadas, colocada en el lugar que antes ocupó el monumento a Isabel la Católica, hoy en la Plaza de su mismo nombre. Desde el Paseo de la Bomba, en el que estuvo colocada la fuente de los Gigantones, hoy en Plaza Bib-Rambla, pasando por el templete de Música; desde Plaza del Humilladero; o desde el Puente Romano.



Sea cual sea el camino que tomes será igualmente bonito, pudiendo descansar, tomar el sol, leer, o simplemente escuchar el sonido de los pájaros, sentado en uno de sus bancos.

SERVICIO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN SOCIOLABORAL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE GRANADA

Vosotros SOIS lo importante

SERVICIO DE ORIENTACIÓN E
INFORMACIÓN SOCIOLABORAL
del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Granada



Servicio gratuito - CITA PREVIA



C/ Lope de Vega, 3 bajo
18002 Granada

Tel.: 958 25 02 91
Fax: 958 25 07 35

Web: www.cgsgranada.es
Email: administracion@cgsgranada.es

Nº DE COLEGIADOS INSCRITOS: 24

Nº DE CONSULTAS EN ENERO: 5

Nº CONSULTAS EN FEBRERO: 11

ASUNTOS TRATADOS:

LABORAL: 2

SALARIOS: 2

DESPIDO: 8



Toyota Yaris Híbrido Automático



Toyota Yaris 1.5Hybrid Active
74kW (100CV) 5p. berlina con portón

Cuota mensual(*):

299€ (con IVA)

247€ (sin IVA)

Todo incluido en una sola cuota

Una excelente ocasión para renovar su vehículo con las mejores condiciones. ¿Por qué no? Con AutoRenting es posible.

Y con todas las ventajas de AutoRenting

Porque usted tan solo tiene que escoger las características de su nuevo coche, el plazo de alquiler y la estimación de kilómetros que hará.

Mediante el pago de una cuota mensual fija, puede disponer de su nuevo vehículo y de los servicios necesarios para su funcionamiento (excepto combustible).

Y si desea más información sobre la amplia oferta de vehículos de AutoRenting, acceda a:

bancosabadell.com/renting (empresas)

bancosabadell.com/autorenting (particulares)

Características generales

Euroncap: 5 Estrellas
Transmisión: Automático
Combustible: Híbrido
Potencia: 74kW (100CV)
Velocidad máxima: 11,8 s
Emisiones de CO2: 75 g/ km comb
Consumo urbano: 3,1 L/100 km
Consumo extraurbano: 3,3 L/100 km
Consumo medio: 3,3 L/100

Equipamiento standard de serie

Sensor de lluvia
Climatizador automático bizona
Elevalunas eléctricos delanteros
Bluetooth
Control electrónico de estabilidad ESP
Control de crucero
Cambio automático

Equipamiento opcional (incluido)

Pintura blanca / negra
Pack Cool (Botón de arranque, cámara de visión trasera, Fijaciones Isofix, elevalunas eléctricos traseros, doble bandeja maletero, luces freno y traseras LED).

**Unidades disponibles.
Se aceptan reservas.**

* Para 15.000 km/año y 48 meses. Seguro a todo riesgo sin franquicia. Asistencia en carretera desde el km 0. Incluidas revisiones, mantenimiento, averías, neumáticos e impuestos municipales. Vehículo de sustitución por avería, accidente o robo 20 días al año. Oferta válida hasta el 31/03/2019, solo en la Península y Baleares. Imagen meramente ilustrativa.

COLABORADORES CON EL COLEGIO



Sulayr
Gestión del Conocimiento



grupo2000
La formación, mejor en grupo

S
editorial jurídica
sepin



**CONSEJO GENERAL
DE GRADUADOS SOCIALES
DE ESPAÑA**



Consejo Andaluz
de Colegios Oficiales de Graduados Sociales



GLOBALFINANZ

CONSULTORÍA DE RIESGOS Y CORREDURÍA DE SEGUROS



SERVICIO AJENO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
ACREDITACIÓN SP-130-02-SC

Gestión Integral de la Prevención
PREVENSUR



DELEGACIÓN PRINCIPAL
San Sebastián de la Gomera, 10
Local 2 y 4 · 18014 GRANADA



DELEGACIONES:

GRANADA · GUADIX · MOTRIL · HUÉTOR TÁJAR · MANCHA REAL (JAÉN)

958 523 111 · 902 364 093
www.prevensur.com



Colegio
Graduados Sociales
Granada

C/ Lope de Vega, 3 -bajo 18002 Granada
Telf. 958 250 291 Fax 958 250 755
www.cgsgranada.es
administracion@cgsgranada.es



ASESÓRESE SIEMPRE POR UN GRADUADO SOCIAL COLEGIADO

- Para accionar o defenderse de procedimientos judiciales en materia Laboral y de Seguridad Social.
- Para gestionar su empresa y su negocio
- Para asesorarse en temas de actualidad y novedades normativas que nos afectan diariamente a todos en materia Socio-Laboral y de Seguridad Social.