



## HECHOS GADITANOS

LA LIBERTAD DE IMPRENTA Y LAS MARIPOSAS DE CÁDIZ  
Por **Carlos Pérez Vaquero** cpvaquero@gmail.com

En 1811, después de que las Cortes se trasladaran de la Isla de León a Cádiz, la aristocrática calle Ancha de la capital gaditana se convirtió en el corazón de España – como la definió Galdós<sup>1</sup> en uno de sus Episodios Nacionales– porque allí se conocían, antes que en ninguna parte (...) los proyectos legislativos, los decretos del Gobierno legítimo y las disposiciones del intruso (...) Conocíanse asimismo los cambios de empleados y el movimiento de aquella administración que, con su enorme balumba de consejos, secretarías, contadurías (...) se refugió en Cádiz de la invasión de las Andalucías.

Lógicamente, aquella populosa vía acabó convirtiéndose en el epicentro del floreciente negocio de la edición, de forma que allí aparecieron –en palabras del célebre novelista y cronista canario– arrebatados de una a otra mano, los primeros números de aquellos periodiquitos tan inocentes, mariposas nacidas al tibio calor de la libertad de imprenta. Se refería a El Revisor Político, El Telégrafo Americano, El Conciso, La Gaceta de la Regencia, El Robespierre Español, El Amigo de las Leyes, El Censor General, El Diario de la Tarde, La Abeja Española, El Duende de los Cafés o El Procurador general de la Nación y del Rey; de los que afirmó que algunos eran absolutistas y enemigos de las reformas, pero los más, se consideraban liberales y defensores de las nuevas leyes.

PARA LA CORTE DE ESTRASBURGO, LA PRENSA TIENE EL DEBER DE TRANSMITIR LA INFORMACIÓN Y LAS IDEAS SOBRE TODOS LOS ASUNTOS DE INTERÉS ASÍ COMO LA OPINIÓN PÚBLICA TAMBIÉN TIENE EL DERECHO A RECIBIR ESA INFORMACIÓN

El conjunto de todos estos medios –que vinieron a erigirse en auténticos representantes de una dividida opinión pública, con la clásica división entre liberales y serviles<sup>2</sup> (una dualidad que perduraría durante nuestro siglo XIX)– convirtieron a Cádiz en la verdadera cuna del periodismo español, de forma que, en aquellas fechas, la ciudad superaba claramente en la difusión de la prensa a cualquier otra ciudad española<sup>3</sup> y, en consecuencia, la demanda de letra impresa exigió el incremento del número de imprentas que eran siete al comenzar el siglo y alcanzaron la veintena durante la Guerra de la Independencia.

Aquel despertar de la prensa y el interés del pueblo por estar informado fueron posibles gracias a la conjunción de dos normas: por un lado, que el 10 de noviembre de 1810, las Cortes habían aprobado el Real Decreto que establecía la libertad de política de imprenta –que, hoy en día, se corresponde con la libertad de expresión (actual Art. 20 CE)– y, por otro lado, que una de las facultades constitucionales del poder legislativo era, precisamente, proteger la libertad política de la imprenta, tal y como se formuló en el Art. 131.24ª de la Ley Fundamental que se promulgó el 19 de marzo de 1812.

Con el regreso al trono de Fernando VII, el absolutismo acabó bruscamente con el sueño de esta libertad en 1815; pero la semilla que habían plantado aquellos pioneros medios de comunicación no tardó en dar de nuevo sus frutos. Basta con recordar la gran labor que, a mediados del XIX, desarrolló el ilustre gaditano José María Sbarbi y Osuna (1834 - 1910) con aquel medio que dirigió llamado El Averiguador, donde este sacerdote dio a conocer sus dos grandes pasiones –la filología (sobre todo, divulgando la sabiduría popular extraída de los refranes), y la música (fue un destacado organista)– luchando contra los descuidos del lenguaje que suponían, en su opinión, un peligro para el idioma porque los escritores abusaban de los galicismos, de modo que terminaban hablando francés en castellano.

Aquellas primeras mariposas que surgieron al tibio calor de la decimonónica libertad de imprenta tienen, hoy en día, el deber de transmitir la información y las ideas sobre todos los asuntos de interés público –como ha reiterado la Corte de Estrasburgo– lo que supone no sólo que la prensa tenga esa tarea sino que la opinión pública también tiene derecho a recibir esa información (TEDH, caso Ziembinsky contra Polonia, de 24 de julio de 2012).

Aquellas primeras mariposas que surgieron al tibio calor de la decimonónica libertad de imprenta tienen, hoy en día, el deber de transmitir la información y las ideas sobre todos los asuntos de interés público –como ha reiterado la Corte de Estrasburgo– lo que supone no sólo que la prensa tenga esa tarea sino que la opinión pública también tiene derecho a recibir esa información (TEDH, caso Ziembinsky contra Polonia, de 24 de julio de 2012).

1 PÉREZ GALDÓS, B. Episodios Nacionales. Vol. IV. Gerona –Cádiz. Madrid: Club Internacional del Libro, 2005, p. 971.  
2 GARCÍA LEÓN, J. M. En torno a las Cortes de Cádiz. Cádiz: Quórum, 2007, p. 116.  
3 FERNÁNDEZ GARCÍA, A. Las Cortes y la Constitución de Cádiz. Madrid: Arco, 2010, p. 31.

## PROTOKOLO DE COLABORACIÓN ENTRE NUESTRO COLEGIO Y MC MUTUAL



El 2 de abril de 2013, se llevó a cabo, en la sede social de nuestra Corporación, la firma del protocolo de colaboración entre el Colegio de Graduados Sociales de Cádiz-Ceuta y MC MUTUAL (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 1). Firmaron por parte del Colegio el Presidente, **José Blas Fernández Sánchez**, y por parte de MC MUTUAL el Director Gerente Adjunto, **Eduardo Vidal Castarlenas**.

Entre las estipulaciones del protocolo se ha previsto que MC MUTUAL colabore en la organización de actos diversos a fin de formar e informar sobre las novedades legislativas tanto en materia laboral y de Seguridad Social como en Prevención de Riesgos Laborales.

Estuvieron también presentes en el acto por parte del Colegio los miembros de la Junta de Gobierno, **Federico Gómez Maline**, Vice-Secretario; **Francisca Aragón Torres**, Interventora-Contadora; y **Juan Carlos Cabrera Pascua**, Vocal; y por parte de la Mutua, el Gerente de la Zona de Andalucía, **José Antonio Delgado Fernández**, y el Director Provincial de la Mutua en Cádiz, **Manuel Jesús Alonso Gaztelu**.

## Elena Muñoz Manella NUEVA DELEGADA TERRITORIAL DEL COLEGIO EN EL CAMPO DE GIBRALTAR

Elena Muñoz Manella, Vocal Ejerciente perteneciente a la actual Junta de Gobierno de este Colegio, fue designada nueva Delegada territorial en el Campo de Gibraltar tras la finalización del mandato del anterior delegado Juan Antonio Contreras a quien, desde estas páginas, queremos agradecerle los servicios prestados. Felicitamos a la nueva Delegada y le deseamos que su mandato sea fructífero para todo el colectivo y en especial para el del Campo de Gibraltar.



## SUDOKU

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 3 | 1 | 4 |   |   |   |   |   |
|   |   |   | 5 |   | 9 |   |   |   |
| 1 |   |   | 2 |   |   |   |   |   |
| 2 |   |   | 5 | 9 | 3 | 1 |   |   |
| 9 |   |   |   |   |   | 6 |   |   |
| 6 | 5 | 3 | 7 |   |   |   | 4 |   |
|   |   |   | 6 |   |   |   | 4 |   |
|   | 7 |   |   | 5 |   |   |   | 9 |
|   |   |   | 9 | 2 | 7 | 8 |   |   |

La solución en el próximo número de T.L.

Solución del sudoku TL#20.

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 1 | 4 | 9 | 6 | 8 | 3 | 2 | 7 |
| 3 | 7 | 8 | 2 | 5 | 4 | 1 | 9 | 6 |
| 6 | 2 | 9 | 1 | 3 | 7 | 8 | 5 | 4 |
| 4 | 9 | 2 | 8 | 7 | 5 | 6 | 1 | 3 |
| 1 | 3 | 7 | 6 | 4 | 2 | 9 | 8 | 5 |
| 8 | 6 | 5 | 3 | 1 | 9 | 7 | 4 | 2 |
| 2 | 4 | 1 | 7 | 9 | 6 | 5 | 3 | 8 |
| 9 | 8 | 6 | 5 | 2 | 3 | 4 | 7 | 1 |
| 7 | 5 | 3 | 4 | 8 | 1 | 2 | 6 | 9 |

## REUNIÓN CON LA DELEGACIÓN DE ECONOMÍA, CIENCIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA



El 21 de enero de 2013, la nueva Delegada de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, **Angelina Ortiz del Río**, recibió en su despacho a la Comisión Permanente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta presidida por su titular, **José Blas Fernández Sánchez**, con el objetivo de llevar a cabo unas excelentes relaciones en el mundo del trabajo. Angelina Ortiz del Río estuvo acompañada por el Secretario General de la Delegación, **Julio César Fernández Oncala**; y por **José C. Cabeza Rapp**, Jefe del Servicio de Administración Laboral, a quienes se les expusieron temas como la falta de pago puntual de las subvenciones ATIPES, las ayudas al establecimiento y mantenimiento de los autónomos en Andalucía y las ayudas a las PYMES y a los Colegios Profesionales para el desarrollo de proyectos en materia de prevención de riesgos laborales, que el Gobierno Andaluz ha suspendido por falta de liquidez. El Presidente del Colegio reindicó en la situación que en estos momentos tiene la ubicación del CMAC en Cádiz capital, donde los profesionales que acuden no tienen una sala para deliberar y negociar las conciliaciones previas a la Jurisdicción del Orden Social, que son obligatorias, así como una falta absoluta de aparcamientos.

La nueva Delegada de la Consejería de Empleo de la Junta comprendió cuanto se le expuso y pidió un margen de tiempo para subsanar estas situaciones. Ambas partes dejaron patente la colaboración que tienen que prestarse mutuamente y se emplazaron para que todos los asuntos pendientes, jornadas y conferencias que puedan establecerse sigan su ritmo como hasta ahora había venido ocurriendo.

## VISITA AL DELEGADO DEL GOBIERNO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

La Comisión Permanente de la Junta Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Cádiz, encabezada por su Presidente, **José Blas Fernández Sánchez**, visitó el 5 de abril de 2013 al Delegado del Gobierno de la Junta de Andalucía, **Fernando López Gil**, en su despacho oficial. Fernando López Gil se mostró especialmente receptivo a las reivindicaciones profesionales expuestas por nuestro Presidente, entre las que cabe destacar la nueva ubicación del CMAC en Cádiz, la situación de las sedes judiciales y la reiteración de la Ciudad de la Justicia. Asimismo, se le expuso la demora en el pago de los incentivos por contratación laboral en las Zonas ATIPES por parte de la Junta de Andalucía, con retrasos importantes en los pagos de varios años y que están creando una inseguridad –como ocurrió con el PLEMCA– por lo que se le pidió su colaboración, cuestión para la que el Colegio ya ha solicitado la intervención del Defensor del Pueblo, pues se estima que hay pendientes más de 2.500 contratos que se han transformado en indefinidos y que el presupuesto debe ser tan amplio como necesidades tengan las empresas que se acojan a dicho programa.

Fernando López Gil pedirá un informe a las delegaciones competentes para poder dar solución a la problemática explicada, solicitando la colaboración de nuestro colectivo para todos aquellos asuntos que sean beneficiosos para la Comunidad Autónoma.



## DOS ENCUENTROS CON LA TGSS



El 18 de marzo de 2013, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, encabezada por su titular, **Mª Jesús Morell Sastre**, y el Colegio de Graduados Sociales de Cádiz bajo la tutela de su Presidente, **José Blas Fernández Sánchez**, organizaron un encuentro en las dependencias de la TGSS para dar a conocer el nuevo Proyecto del "Servicio de Notificaciones Telemáticas". Se desarrolló toda la normativa que este proyecto estratégico de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social ofrece a los profesionales del Derecho Socio-Laboral. Nuestro Colegio dejó constancia de la colaboración que nuestros operadores en el Sistema de la Seguridad Social vienen sosteniendo gracias a su alta cualificación profesional.

Este tipo de encuentros se va a mantener, tanto en la capital de la provincia, como en el Campo de Gibraltar para que todos los colegiados tengan un acceso directo al contenido de este servicio.

Nuestro colectivo de Graduados Sociales, tras publicarse las Órdenes Ministeriales que amparan la obligatoriedad del sistema de notificaciones electrónicas, en el Boletín Oficial del Estado del 28 de marzo de 2013, mantuvo un segundo encuentro, el 3 de abril de 2013, con la TGSS, con el objetivo de conocer y desgranar los beneficios que supone este proyecto: una mayor agilización en el acceso, reducción del tiempo para las notificaciones, aumento de la confidencialidad y seguridad en las comunicaciones así como disponibilidad inmediata de la información las 24 horas de los 365 días del año.

El Presidente del Colegio agradeció la colaboración que la Administración tiene con nuestro colectivo como operadores del Sistema de la Seguridad Social en todo su ámbito, mostrando su satisfacción por el panorama que ofrece este proyecto, al promover la administración electrónica y facilitar con ello los medios para una mejor y más ágil gestión.

A ambos eventos asistieron un nutrido número tanto de colegiados como de funcionarios de la Seguridad Social interesados en conocer las novedades que ofrece la nueva normativa.



## Nuevo Memento Despido 2013-2014

Disponga de la visión más completa de la materia.



Si prefiere todas las ventajas del soporte electrónico, disfrute del contenido del Memento Despido en QMementix

Solicite sus claves gratuitas para 15 días y benefíciese de un 10% de descuento\* en QMementix llamando al 91 210 80 07

\* Oferta válida únicamente hasta el 15-06-2013. No olvide citar el código promocional 9927 para beneficiarse de esta oferta especial para Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta.

EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE mejores soluciones

Síganos en:

Sabadell Professional

## PROMOVER:

Te abonamos el 10% de tu cuota de colegiado\*.

Abonarte el 10% de tu cuota\* de colegiado hasta un máximo de 100 euros al año es una manera de promover tus intereses profesionales. ¿no crees? Si eres miembro del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta y buscas promover tu trabajo, proteger tus intereses o tus valores profesionales, con Banco Sabadell puedes.

Al fin y al cabo, somos el banco de las mejores empresas. O lo que es lo mismo, el banco de los mejores profesionales: el tuyo.

Llámanos al 902 383 666, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

sabadellprofesional.com

\*Al domiciliar tu cuota de colegiado en la Cuenta Expansión PRO.





# CRÉDITOS

Timón Laboral es una publicación del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz

Presidente: José Blas Fernández Sánchez

Edición y publicidad: nc ediciones 93 418 35 02

Diseño y maquetación: Sergio De Paola ser@sergiodepaola.com

Impresión: IMPRESSUS 93 475 07 20

# TIMÓN LABORAL



Circular del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Cádiz



## INDEMNIZACIÓN: CONCEPTO TERGIVERSADO

Mariano Lainez Granged | Asesor Laboral | Ponente de Derecho Laboral | Miembro de AECE

El ser humano es propenso a tergiversar conceptos, a malinterpretarlos e incluso a crear confusión sobre estos para conseguir resultados que redunden en beneficio del interesado. Siempre ha sido así, es condición humana e instinto de supervivencia. Por supuesto, en Derecho estas intenciones no son distintas y, en la Jurisdicción Social –que es la que en este artículo nos ocupa– han sido y son muchos los conceptos sacados de contexto, en la mayoría de las ocasiones mediante la negociación colectiva, para obtener beneficios por alguna de las partes perjudicando a la parte contraria. Unas veces los tergiversa el empresario y otras el trabajador, pero el caso que quiero tratar es, o al menos así lo entiendo yo, tergiversado por la propia Legislación Laboral. ¿Cuál? Pues, tal y como reza el título del artículo, el concepto de indemnización. Este no es respetado por el propio Derecho.

Según la RAE este concepto es definido como: *Acción y efecto de indemnizar*; e indemnizar se define como: *Resarcir de un daño o perjuicio*. Por tanto, hemos de entender que a un trabajador se le ha de indemnizar siempre y cuando se produzca un daño o un perjuicio, pero, la Legislación Laboral tiene un concepto erróneo de este término o, en su defecto, de daño o perjuicio. ¿Por qué? Porque, salvo la tramitación de la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario, sin perjuicio de la calificación de este, o la extinción del contrato de trabajo por baja voluntaria o rechazo de prórroga, prácticamente en el resto de supuestos sí se ha de indemnizar aun no existiendo daño o perjuicio, como por ejemplo, en el caso de la extinción del contrato de trabajo por finalización del mismo en virtud del régimen jurídico del Art. 49.1.c) TRLET<sup>1</sup>, estipulando lo siguiente:

*"Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación".*

A todo ello hay que añadir que, a efectos indemnizatorios, es una medida transitoria y, por tanto, se ha de tener en consideración la Disposición Transitoria Decimotercera del TRLET que argumenta lo siguiente:

*"La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el Art. 49.1 c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario: Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011. Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012. Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013. Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014. Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015".*

Sin perjuicio de que el convenio colectivo por el cual se rija la actividad principal de la empresa estipule condiciones más favorables, que los hay, como es el caso del convenio colectivo de la construcción, un convenio excesivamente exigente en la situación actual que viven las empresas en el que se debe indemnizar liquidando el 7% de la remuneración obtenida durante la vigencia del contrato de trabajo, por tanto, una barbaridad, una ruina, más cuando en muchos casos sería más económica la indemnización mediante la concertación de un despido objetivo, si existen causas pertinentes, claro. Y la cuestión es, ¿Esto debería ser así en la situación actual? ¿Las empresas pueden asumir estos costes porque sí?

Pongamos un ejemplo claro y conciso. Cuando se procede a la concertación de un contrato de duración determinada, un contrato eventual por una vigencia de tres meses, en el cual se estipula la fecha de efecto del vencimiento y por tanto de la extinción de este, ¿Existiría daño o perjuicio hacia el trabajador, más cuando este era conocedor de dicho vencimiento incluso antes de comenzar la relación laboral, si se extinguiese el contrato de trabajo por finalización del mismo? Y en el caso de no existir tal daño, ¿por qué se ha de indemnizar? En casos así el procedimiento se ajustaría a Derecho, sí, pero el concepto no, ni siquiera se aproxima.

Sin embargo, en un contrato de interinidad o en un contrato formativo, de formación o en prácticas, no solo no es preciso indemnizar porque así lo estipula la legislación, sino que además, por ese motivo, se puede interpretar que no existe daño o perjuicio cuando el supuesto a efectos extintivos del contrato de trabajo es el mismo. Entonces, ¿En qué supuesto existe daño o perjuicio? Entiendo que realmente en ninguno de ellos, más cuando se deduce que tarde o temprano ha de producirse tal extinción.

Tras la entrada en vigor del RDL 3/2012 –concretamente en su Art. 4– existe la posibilidad, por parte de la empresa, de concertar un contrato indefinido inicial de apoyo a los emprendedores en el cual se estipulará un periodo de prueba de un año, ni más ni menos. Por tanto, durante la vigencia de dicho periodo de prueba se podrá extinguir el contrato de trabajo por superar el periodo de prueba a instancia de cualquiera de las partes, pero si es el empresario el que lo extingue, por ejemplo, un día antes de que este venza, habrá eludido cualquier tipo de indemnización habiendo hecho uso de los servicios de su empleado durante prácticamente un año. Esta polémica novedad que tanto revuelo social creó, no es más que la simulación y ocultación, consentida por parte de la propia legislación, de un contrato de duración determinada en el que no se deberá indemnizar por su extinción. Un periodo de prueba tan prolongado puede ser un sin sentido puesto que, dependiendo de la ocupación a ejercer por parte del trabajador, dos, tres o cuatro meses hubiese sido más que suficiente. Pero la legislación está dictada y hemos de jugar con ella sin perjuicio de las concreciones estipuladas en el texto definitivo, la Ley 3/2012.

En la mayoría de los casos estas indemnizaciones suelen ser cuantías insignificantes, pero aun así, mejor evitarlas siendo que la situación económica actual que nos envuelve es nefasta y los empresarios están sufriendolo cada día más y de peor modo.

Muchos clientes nos preguntan por qué se ha de indemnizar y, claro, la lógica les dice que no se ha despedido a nadie, y es cierto, no se tramita ningún tipo de despido, por tanto, se entiende que no existe la posibilidad de daño o perjuicio. Quizá, por todo ello, el Art. 49.1.c) TRLET debería ser modificado, y a, su vez, debería ser derogada la Disposición Transitoria Decimotercera del TRLET para que, de este modo, no exista ningún tipo de coste porque sí, puesto que, insisto y persisto, no se trata de ningún despido. Y claro, modificando este artículo y derogando esta Disposición, quizá no sería necesario inventar periodos de prueba innecesarios y absurdos creando conflicto social, además de simular contratos de duración determinada.

En la Jurisdicción Social, a efectos indemnizatorios, tributan las cuantías que excedan de la calificación improcedente del despido, por tanto, la cuantía de la indemnización que supere los 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades, o 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades tras la entrada en vigor del RDL 3/2012, al amparo del Art. 7 de la Ley de IRPF y cotizarán en virtud del Art. 109.2.b) de la Ley General de la Seguridad Social. Además, las cuantías de las indemnizaciones que exceda de los 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades en el supuesto de reconocer la improcedencia del despido antes de la celebración del acto de conciliación, en el caso de que el trabajador proceda contra la empresa, también estarán sujeta a efectos de tributación, al amparo de la Disposición transitoria vigésima segunda de la Ley de IRPF, pero, ¿Por qué tributan dichas cuantías? Porque no se consideran indemnizaciones, sino una mejora de las mismas e incluso remuneración en supuesto contemplado en la Disposición transitoria vigésima segunda anteriormente mencionada. Y por otro lado, las indemnizaciones en virtud del régimen jurídico del Art. 49.1.c) TRLET, también están sujetas a tributación, por tanto, ¿qué ocurre? ¿No son consideradas indemnizaciones?

<sup>1</sup>TRLET: Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.



## ELECCIONES AL CONSEJO ANDALUZ 2013

El 1 de febrero de 2013, en la ciudad de Antequera, se llevaron a cabo las elecciones del Consejo Andaluz de Graduados Sociales para los cargos de Presidente y Vicepresidente siendo elegido Presidente del Consejo Andaluz José Esteban Sánchez Montoya, Presidente del Colegio de Granada, y como Vicepresidente Daniel Ojeda Vargas, Presidente del Colegio de Córdoba. Desde estas páginas los felicitamos a ambos y les deseamos toda clase de aciertos en esta nueva etapa que inician y agradecemos, a la hasta ahora Presidenta del Consejo Andaluz, Dolores Bejarano, su labor desarrollada.



## JORNADA SOBRE LA REDACCIÓN FINAL DE LA REFORMA LABORAL 2012 MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL

La Ley 3/2012, de 6 de julio, estableció la redacción definitiva de la reforma laboral de 2012, introduciendo medidas significativas de flexibilidad interna en la empresa, que facilitan el ajuste y la modificación de las condiciones laborales, cuando existe una causa legal para ello. La nueva redacción amplía los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, regula la inaplicación del convenio colectivo, y amplía los supuestos de prioridad aplicativa del convenio de empresa. Para analizar el alcance y contenido de esas importantes medidas, desde un enfoque eminentemente práctico, centrándose en el despido colectivo y la actuación de la inspección de trabajo en este tipo de extinciones, así como otras novedades normativas que afectan a la Seguridad Social, el Colegio de Graduados Sociales de Cádiz-Ceuta, en colaboración con MC MUTUAL, organizó una jornada jurídico-social la tarde del 15 de abril de 2013, en el salón del Edificio Heracles, en el Recinto Interior de la Zona Franca (Cádiz), en la que fueron ponentes la Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, M<sup>a</sup> Carmen Pérez Sibón, y el Director Territorial de Andalucía, Víctor de Santos Sánchez, siendo el moderador el Presidente de la Corporación, José Blas Fernández Sánchez. Llevó a cabo la apertura y presentación del coloquio el Gerente de Zona de MC Mutual, José Antonio Delgado Fernández, quien destacó que era el primer debate en esta materia que se organizaba en Andalucía. En el coloquio intervinieron Magistrados de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Inspectores de Trabajo, entre ellos el Jefe Provincial, Eugenio Santabárbara, funcionarios de la Administración de Justicia y Secretarios Judiciales, así como especialistas de la Seguridad Social y operadores jurídicos.



## FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO I JORNADAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL



La Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz organizó una Mesa Redonda sobre "El ejercicio libre de la profesión de Graduado Social" dentro de las I Jornadas de Orientación Profesional dirigidas a los alumnos de cuarto curso de carrera y, específicamente, para los futuros titulados en el Grado.

La mesa redonda se llevó a cabo en el Aula Magna de la Facultad y fue moderada por su Decana y Catedrática del Derecho del Trabajo, Eva Garrido Pérez; quien contó con los ponentes, José Blas Fernández Sánchez, Presidente del Colegio de Graduados Sociales; Eloy Hernández Lafuente, Magistrado-Juez de lo Social de Cádiz; y José Manuel Romero Fernández, Graduado Social en ejercicio.

## Con la colaboración de Wolters Kluwer y Fremap JORNADA SOBRE LAS REFORMAS LABORAL Y FISCAL



En el salón de actos del edificio Heracles se llevó a cabo, el 14 de marzo de 2013, una nueva jornada sobre los cambios y novedades aportados por las últimas reformas laboral y fiscal. Los ponentes fueron Federico Durán López (Catedrático del Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba y Director-Coordenador Nacional del departamento laboral de Garrigues) en materia laboral y Luis Jos Gallego (Inspector de Hacienda del Estado, Economista y Auditor de Cuentas) que analizó las principales novedades tributarias para el 2013; en especial, la Ley 7/2012 del fraude, así como la modificación del delito fiscal.

Ambos ponentes fueron presentados por el Presidente del Colegio gaditano, José Blas Fernández Sánchez, quien destacó que la actual reforma laboral ha profundizado en la normativa obsoleta que se venía aplicando desde los años 80 y que tenía que actualizarse de acuerdo con la existente en la Unión Europea.

La mesa de las ponencias contó asimismo con la presencia del Director Regional de FREMAP en Andalucía Occidental, Luis Artacho Postigo; y con el Director en Andalucía de Wolters Kluwer, Federico J. Martínez Martín. Desde estas páginas agradecemos la colaboración prestada por ambas entidades



## COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA

### Servicio Comunicación MC MUTUAL

El artículo 165.1 de la LGSS establece la incompatibilidad de la pensión de jubilación, con todo trabajo del pensionista, por cuenta ajena o propia, que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación de algún régimen del Sistema de la Seguridad Social (art. 165.1 LGSS; art. 16 OM 18-01-1967).

A partir de 02-08-2011, fecha de entrada en vigor del apartado 4 del art. 165 LGSS, incorporado por la disposición adicional trigésima primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se estableció que "El percibo de la pensión de jubilación es compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social y no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social".

Al añadirse dicho apartado 4 en el artículo 165 de la LGSS lo que en realidad hizo la Ley 27/2011 es, a través de la regulación de la pensión de jubilación, asumir la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo interpretativa de las normas sobre el campo de aplicación del RETA, contenida, entre otras, en su sentencia de 29 de octubre de 1997, la cual viene a igualar el requisito de la habitualidad al percibo de cantidades superiores al salario mínimo interprofesional.

En relación a dicha compatibilidad, el Criterio de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, es que el montante de la retribución no es un elemento exclusivo ni excluyente del requisito de la habitualidad, sino que es un elemento más a tener en cuenta en el encuadramiento de un trabajador en el RETA, por lo que no es suficiente alegar el importe de lo obtenido, debiendo apreciarse otros aspectos, cuales son el tiempo de dedicación, experiencia en las actividades efectuadas, características del negocio, o de la actividad económica, así como el propósito o determinación con que se afronte una actividad económica, es decir, si se plantea como perdurable en el tiempo, con ánimo de lucro o como medio de vida, ya sea principal o complementario, etc.

Por otro lado, si la actividad a realizar se concentrase en algunos meses del año, de forma que la referida actividad puede ser considerada como habitual por el tiempo dedicado a dicho periodo, aunque en cómputo anual la remuneración obtenida sea inferior al salario mínimo interprofesional, en este caso procedería el alta en el RETA en los meses en que se desarrolla la actividad, sin olvidar el juego de la presunción que establece la propia norma de encuadramiento de considerar como trabajador autónomo a quien ostente la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, usufructuario, arrendatario u otro concepto análogo.

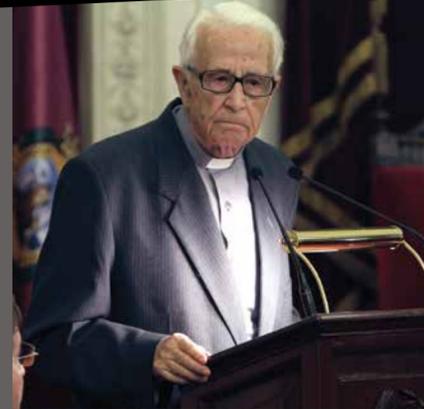
En función de dicho criterio, si la actividad de que se trata se va a realizar por un trabajador durante todo el año, y por tal actividad está previsto o puede preverse que los ingresos obtenidos no alcanzarán el importe neto del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual o anual, se estará ante una actividad no lucrativa por la escasa rentabilidad obtenida, por lo que queda excluida del RETA al carecer de unos de los requisitos exigidos para su inclusión. Por otro lado, si la actividad autónoma que va a realizar el pensionista fuera habitual solamente en algunos meses del año, procede el alta en el RETA en dicho periodo aunque los ingresos obtenidos fueran inferiores al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, siempre que durante los meses de actividad los ingresos obtenidos fueran superiores al importe del salario mínimo interprofesional, establecido mensualmente.

En este mismo sentido, el criterio del INSS es que la efectividad de dicha compatibilidad, queda condicionada a la decisión de la TGSS de integrar o no al pensionista en el RETA, para ello, el INSS ante la declaración de compatibilidad efectuada por el pensionista, dará traslado de la misma a la TGSS, para que resuelva lo que proceda acerca del alta o de la baja en el RETA y esa resolución de la TGSS, determinará la suspensión, reposición o puesta al cobro de la pensión, desde el momento en que tenga efectos el alta o la baja del trabajador en el RETA.

## FALLECIMIENTO DEL REVERENDÍSIMO JERÓNIMO BERNABEU OSET

El pasado sábado 23 de febrero falleció en Cádiz a la edad de 94 años, el Reverendísimo Jerónimo Bernabeu Oset, Canónigo Magistral de la Santa Iglesia Catedral de Cádiz y Colegiado Emérito de esta Corporación desde el año 2009, nacido en Úbeda (Jaén), Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla y Licenciado en Filosofía y en Teología por la Universidad de Granada.

Trasladamos nuestras condolencias a sus familiares y nuestro aprecio y cariño por Don Jerónimo, al cual este colectivo estaba muy unido desde la creación del Colegio en 1971, pues fue el Capellán de esta profesión en la provincia de Cádiz.



<sup>1</sup>TRLET: Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.