



“En esa España, unida y diversa, basada en la igualdad de los españoles, en la solidaridad entre sus pueblos y en el respeto a la ley, cabemos todos; caben todos los sentimientos y sensibilidades, caben las distintas formas de sentirse español. Porque los sentimientos, más aún en los tiempos de la construcción europea, no deben nunca enfrentar, dividir o excluir, sino comprender y respetar, convivir y compartir”. Felipe VI

Rajoy anuncia que el Gobierno estudiará reducir el número de aforados.

El presidente de gobierno, como cesión a quienes protestan contra el excesivo número de aforados que existe en nuestro país, está dispuesto a considerar una reducción de los 10.000 jueces, magistrados y parlamentarios, tanto nacionales como autonómicos, que disponen de un fuero especial para ser juzgados por los tribunales superiores de las comunidades autónomas y el Tribunal Supremo.

El partido popular, si bien no tiene una propuesta concreta sobre el número de aforados que debe existir, pretende abrir un debate en su escuela de verano, que se celebrará este mes. María Dolores de Cospedal aclaró recientemente que con este debate su partido

JUSTICIA GRATUITA

Dícese del derecho de acceso a la Justicia sin coste para los más desfavorecidos, económicamente hablando... podría ser una escueta definición de uno de los derechos del que los abogados nos podemos sentir más orgullosos de sustentar como uno de sus pilares básicos y que ahora está en verdadero peligro de cara a su más que posible e inminente reforma legislativa.

Desde nuestra modesta opinión, resulta muy llamativo que seamos casi el único sector de la sociedad que pelea contra la aprobación de una ley, que vulnerará los derechos de cientos de miles de personas los próximos años limitándoles en su derecho de defensa y más teniendo en cuenta que desde la parte que nos toca, gestionada por el Turno de Oficio, se trata de una labor asistencial que en modo alguno está recompensada económicamente, siendo en cambio nuestra recompensa la dignificación de nuestra profesión.

Os informaremos en el próximo boletín sobre lo que supone el nuevo cambio legislativo al respecto y tened en cuenta que un gran número de vosotros podéis o podríais encontraros en la situación de poder solicitar este derecho en algún momento.

Esperamos que disfrutéis del contenido de este boletín.

Un abrazo de tu despacho de abogados.



pretende aclarar conceptos sobre el aforamiento que no se corresponden con la realidad. La secretaria general del PP aseguró, asimismo, que la discusión que se quiere abrir sobre este controvertido asunto no tiene nada que ver con el aforamiento especial del Rey Juan Carlos I aprobado por el Congreso la semana pasada.

Dentro de la "agenda de la mejora de la calidad democrática", el presidente del Gobierno incluyó también, y siempre como objeto de debate abierto a la discusión y el acuerdo con otras fuerzas políticas, la elección directa de los alcaldes, la reducción del número de diputados autonómicos y una revisión del número de municipios.

Visita nuestra Web

www.ortegaysuarez.com

¿Qué será lo próximo?

La Reforma fiscal.

El Gobierno ha aprobado su anunciada reforma tributaria que, entre otras medidas,

¿Qué opinas?

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea obliga a las empresas a abonar el salario ligado a objetivos incluso cuando el empleado no esté trabajando, como en el periodo de vacaciones, y abre la puerta a una reclamación masiva en los tribunales de los países miembros.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado en su sentencia de 22 de mayo que aquellos trabajadores cuyo salario está compuesto por comisiones en función de las ventas conseguidas, además de un sueldo base, tienen derecho a que su remuneración durante el período vacacional incluya ambos conceptos.

La justificación de esta decisión radica en la consideración de las vacaciones anuales retribuidas como "un principio del derecho social de la Unión Europea de especial importancia". En este sentido, el tribunal ha estimado que la desventaja financiera que se produce en el periodo vacacional, derivada de la falta de pago de las comisiones, podría llegar a disuadir al trabajador de ejercer su derecho a disfrutarlas.

La sentencia no resuelve, sin embargo, cuál debe ser la cuantía que deberán abonar las empresas por este concepto, ni cómo calcularlo, dejando esta cuestión en manos de los tribunales nacionales. De esta manera, los expertos plantean que se podría seguir, por ejemplo, el criterio habitual de cuantificación de comisiones a la hora de determinar el salario regulador de la indemnización por despido improcedente, es decir, buscar la media de los doce meses anteriores al despido o, en este caso, de los doce meses anteriores a las vacaciones.

Aunque la sentencia se refiere a un caso inglés, la aplicación de este criterio afecta a todos los países de la Unión Europea. Se abre, por tanto, la puerta a que, en España, todos los trabajadores que se encuentren en circunstancias similares a las del supuesto de hecho de esta resolución acudan a los juzgados a reclamar el pago de estas comisiones por la vía de demanda de cantidad o de reconocimiento de derechos ante la jurisdicción social. Así, es de esperar que en los próximos meses se produzcan demandas (tanto individuales, como colectivas a instancia de los sindicatos), para que se reconozca el derecho a que el salario durante las vacaciones incluya las comisiones, ya que la práctica habitual que sigue la gran mayoría de las empresas en Europa y, por tanto, también en España, es no computar dichas comisiones a la hora de determinar el salario que se abona a sus trabajadores durante las vacaciones.

supondrá una rebaja fiscal de 7.000 millones de euros en el IRPF de los ejercicios 2015 y 2016. Las claves de la reforma son las siguientes:

La reforma del IRPF supondrá una ganancia media de 435 euros para casi 13 millones de contribuyentes.

Asimismo, un colectivo de 613.000 contribuyentes (el 3,2%) perderá 310 euros. El efecto será neutral para 5,7 millones de contribuyentes, el 29,8% del total.

En global, el tipo medio efectivo pasará con la reforma del 14,7% al 13,5%. El impacto neto será una pérdida de 3.704 millones en las arcas públicas en 2015.

La media del descuento en 2015 podría estar entre 20 y 40 euros por mes (en 14 pagas) para rentas medias y medias-altas, tramos donde se concentra la mayor recaudación. Las más altas, donde la tarifa es más progresiva, notarán una reducción mayor (entre 60 y 80 euros de media).

Los contribuyentes con hijos a su cargo, menores de tres años, y sobre todo los que tengan familia numerosa, serán los más favorecidos, incluso en los tramos de ingresos más elevados. El Gobierno no ha discriminado por niveles

Consultorio legal

Preguntas frecuentes sobre las impugnaciones de despidos disciplinarios.

¿De qué etapas consta el proceso?

Las acciones legales a llevar a cabo se dividen en dos fases. La primera, que es obligatoria, consistirá en una conciliación ante los servicios de mediación, arbitraje y conciliación de la Comunidad Autónoma que corresponda. En esta etapa se tratará de que el empresario y el trabajador lleguen a un acuerdo. En caso de que esto no ocurra se abrirá la fase judicial ante los jurisdicción social.

¿Cómo se inicia la fase administrativa de impugnación?

La fase administrativa se inicia por la presentación de la papeleta de conciliación ante la autoridad laboral administrativa competente. Dicho acto suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se hubiese celebrado.

En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

¿Qué puede pasar en la conciliación?

Si hay acuerdo, habrá de estarse a lo dispuesto en el mismo (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación o no). En caso de que esto se incumpliese, cualquiera de las partes podrá solicitar al juzgado de lo social la ejecución de lo acordado. Si no hay acuerdo el trabajador deberá presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

¿Cómo se inicia la fase judicial de la impugnación del despido?

La fase judicial comienza con la interposición de la demanda ante el juzgado de lo social del lugar de prestación de los servicios o del domicilio del empresario. La misma ha de contener menciones específicas referentes al lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares, si las hubiera, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido; salario, tiempo y forma de pago, antigüedad, fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario. Asimismo, se hará constar si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores o se encuentra afiliado a algún sindicato.

¿Qué deben probar las partes en el juicio?

La regla general es que el empresario debe probar los motivos alegados así como haber seguido el procedimiento legalmente establecido. En su defensa no puede alegar hechos distintos a los consignados en la carta de despido.

de renta el aumento de la deducción en las familias numerosas, es decir, una familia con ingresos superiores a 120.000 euros y con tres hijos tiene la misma deducción que una con 25.000 en la misma situación.

A pesar de la bajada en la recaudación en concepto de IRPF, el montante final se verá compensado por un impulso en los impuestos al consumo (249 millones) y por la mayor recaudación debida a la mejora del ciclo económico (2.039 millones), lo que deja la merma de los ingresos en unos 1.416 millones de euros.

Por otra parte, baja la tarifa del capital mobiliario, se crea una nueva tributación para la indemnización por despido, se acaba con la exención de 1.500 euros del dividendo popular; baja la reducción del trabajo a partir de 14.450 euros de renta, y se reduce al 50% la deducción de los alquileres para los propietarios. Con respecto al Iva el gobierno, a pesar de las recomendaciones de Bruselas, el Fondo Monetario Internacional, y el Banco de España, no lo tocará, salvo para subir del 10% al 21% los productos sanitarios, en cumplimiento de una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la UE.

¿Qué pronunciamientos puede contener la sentencia?

El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en el plazo de cinco días, en la que calificará el despido como nulo, improcedente o procedente, notificándose a las partes dentro de los dos días siguientes.

¿Qué implica la calificación de un despido como nulo?

La calificación del despido como nulo significa que se ha acreditado que el mismo tiene como causa alguna de las discriminaciones prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produjo con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

La ley prevé, asimismo, supuestos específicos de nulidad tales como, por ejemplo, el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, o el de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para el cuidado de hijos o familiares.

La principal consecuencia de la declaración de nulidad es la readmisión inmediata del trabajador en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

¿Qué implica la calificación de un despido como improcedente?

La calificación de un despido como improcedente supone que el empresario no ha podido probar el incumplimiento que se alega para el despido o, habiéndolo hecho, se ha acreditado que no se han cumplido las exigencias formales establecidas.

La primera consecuencia es que el juez de lo social establecerá en la sentencia la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo. Asimismo, fijará la cuantía de la eventual indemnización que el empresario debería entregar al trabajador en el supuesto de que optara por la no readmisión.

¿Cuál es la indemnización por improcedencia del despido?

El importe de la indemnización por despido improcedente será de treinta y tres días de salario por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. Esto será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es decir, a partir del día 12 de febrero del año 2012.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del mencionado Real Decreto Ley, se calculará:

A razón de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo de prestación de servicios anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto, es decir, anterior al día 12 de febrero de 2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo de prestación de servicio posterior. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios

Síguenos en:



Dónde estamos



ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular el Juez podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempos inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicios el transcurrido hasta la fecha del auto.

Nada obsta a que las partes en ejercicio de su autonomía contractual pacten una indemnización distinta a la prevista legalmente.

¿Qué implica la calificación de un despido como procedente?

La calificación de un despido como procedente significa que han quedado acreditadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas y se ha seguido el procedimiento legalmente establecido.

La consecuencia es la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

No obstante, si el motivo de extinción son causas objetivas, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

El latinajo

Lex posterior derogat priori.- Ley posterior deroga (anula) la anterior. La nueva ley prevalece sobre la anterior.

Según este criterio un eventual conflicto entre dos enunciados normativos de igual extensión e idéntico rango jerárquico desaparecería por la aplicación del posterior en el tiempo. La norma posterior debe prevalecer, puesto que si prevaleciera la precedente, crear normas sería un acto inútil o sin finalidad. Este criterio viene regulado en el artículo 2.2 del Código Civil. La razón del mismo hay que buscarla en la esencial historicidad del Derecho y la necesidad de que éste evolucione para una mayor adaptación.

Puedes enviarnos tus consultas a administracion@ortegaysuarez.com.

Aviso legal