

Alerta Laboral | Novedades | Octubre 2018

Novedades jurisprudenciales

1. El cumplimiento por parte del trabajador de los valores éticos de una empresa debe valorarse en función de si se considera o no una condición esencial de su puesto de trabajo >>
2. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la reconocida tiene derecho a percibir la retribución que corresponda para esa categoría profesional >>
3. Derecho de los trabajadores en situación de incapacidad temporal al disfrute de las vacaciones en un periodo posterior >>
4. Ineficacia de la retractación de la dimisión del trabajador cuando de su comportamiento se evidencia una voluntad clara de ruptura de la relación laboral >>
5. Procedencia del despido por confeccionar ropa propia en horario laboral y con materiales de la empresa >>
6. Improcedencia del despido disciplinario por desobediencia del trabajador ante el requerimiento empresarial para aportar su permiso de conducción >>

Novedades legales

1. Publicación de la normativa que regula las subvenciones a entidades locales para la financiación de proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, por importe de 80 millones de euros, dirigidos a afrontar el Reto Demográfico en los municipios de menor población >>
2. Convocatoria para la concesión de subvenciones a los autónomos >>
3. Publicación en el BOE de las prescripciones técnicas necesarias para el desarrollo y aplicación de la Tarjeta Social Universal >>

El cumplimiento por parte del trabajador de los valores éticos de una empresa debe valorarse en función de si se considera o no una condición esencial de su puesto de trabajo

El objeto del presente procedimiento versa sobre si es válido el despido de un trabajador de religión católica, que tiene funciones directivas en una sociedad que depende del Arzobispado católico, por haber contraído un segundo matrimonio civil tras un divorcio.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de 2018, asunto C-68/17

El asunto que analiza el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en esta sentencia es si, conforme al derecho alemán y la normativa comunitaria, una organización cuya ética se basa en la religión, puede justificar un despido de un trabajador en no haber observado un requisito ético esencial para dicha organización.

El supuesto de hecho es el de un trabajador que prestaba sus servicios como jefe del servicio de medicina interna de un hospital perteneciente a una sociedad sin ánimo de lucro de la Iglesia católica, con un contrato de trabajo basado en el Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993. El trabajador estaba casado conforme al rito católico, matrimonio del que obtuvo el divorcio. Con posterioridad, contrajo matrimonio civil con otra mujer sin haber anulado el primero.

Al tener conocimiento su empleadora de este segundo matrimonio, procedió al despido del trabajador.

El trabajador presentó una demanda ante la jurisdicción social alemana alegando que el hecho de haber contraído segundo matrimonio no constituía causa válida de despido. Por otro lado, la empresa alegó que el despido del trabajador era procedente, ya que se le aplicaba el Reglamento del Servicio Eclesiástico de 1993, por lo que al contraer un matrimonio nulo con arreglo al derecho canónico había infringido claramente los deberes derivados de su contrato laboral.

La cuestión llega al Tribunal Supremo alemán que plantea una serie de cuestiones al TJUE, sobre la interpretación de la Directiva 2000/78 CE para el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y el derecho interno alemán en relación con las

empresas que establecen ciertas obligaciones laborales basadas en sus creencias o en su ética.

El TJUE recuerda que ya declaró en su día que, para ciertas organizaciones o iglesias y debido a la naturaleza de las actividades que realizan o en virtud del contexto en el que las desarrollan, la religión o las convicciones pueden constituir un requisito profesional que los trabajadores han de cumplir y respetar, siempre que éste sea esencial, legítimo y justificado. En lo que respecta a las funciones del trabajador, este requisito de cumplimiento de los valores éticos de la organización puede justificarse cuando, por ejemplo, la actividad implica participar en la determinación de la ética de la Iglesia u organización en cuestión, o colaborar en su tarea de predicación. En lo que respecta al contexto en el que la actividad se desarrolla, tal cumplimiento puede justificarse en la necesidad de representar de manera creíble a la Iglesia u organización frente a terceros.

Aplicando la doctrina anterior al presente asunto, en el que el requisito controvertido era el carácter sagrado e indisoluble del matrimonio religioso, el TJUE afirma que la adhesión a dicha concepción del matrimonio no parece necesaria para la afirmación de la ética de la empresa, teniendo en cuenta que la actividad profesional que ejercía el empleado era la prestación de asesoramiento y asistencia médica en un hospital, así como la gestión del servicio de medicina interna de dicho hospital. Además, en la organización había trabajadores con puestos de responsabilidad médica y funciones directivas que no profesaban la religión católica.

Por último, el TJUE recuerda que corresponde al tribunal remitente en virtud de la respuesta dada en esta sentencia, comprobar si finalmente la empresa ha acreditado a la luz de las circunstancias anteriores, que se haya vulnerado su ética o su derecho a la autonomía.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la reconocida tiene derecho a percibir la retribución que corresponda para esa categoría profesional

Cuando la titulación exigida en una determinada categoría profesional del convenio colectivo no constituye elemento legal necesario para desarrollar esa actividad laboral, el trabajador tiene derecho a percibir la retribución que corresponda por el desempeño de esas funciones de categoría superior.

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2018 [ECLI:ES:TS: 2018:3127]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en el presente Recurso de Casación para la unificación de doctrina, es si la realización por un trabajador de tareas correspondientes a una categoría superior a la reconocida y para la que el convenio colectivo requiere una titulación específica, conlleva que se retribuya al trabajador de conformidad con la categoría superior, y ello aunque no esté en posesión de la citada titulación.

El supuesto de hecho es el de un trabajador que viene prestando sus servicios con la categoría profesional de ayudante de producción. El trabajador solicita las diferencias salariales existentes entre la retribución que venía percibiendo y la correspondiente a la establecida en el Convenio Colectivo para la categoría profesional de productor, puesto que durante casi un año (el periodo reclamado) ha estado desempeñando las funciones de productor.

Los hechos probados confirman que el demandante, durante el período objeto de reclamación, desarrolló con autonomía las funciones de productor, sin someterse a las órdenes de ningún productor y reportando únicamente al Jefe del Departamento de Producción, del mismo modo que lo hacen todos los productores de la empresa. Por tal razón, el Juzgado de lo Social estimó la demanda al considerar acreditado que, durante el período señalado, el trabajador desempeñó en su plenitud las funciones propias de dicha categoría.

Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia acogió el recurso interpuesto por la empresa por no contar el trabajador con la titulación oficial exigida el convenio colectivo para desarrollar la actividad de productor, por lo que entendía que no le correspondía recibir dicha retribución.

El Tribunal Supremo ciñe el debate a verificar si existe alguna norma legal que vincule el ejercicio de la profesión de

productor a la posesión de una determinada titulación. En este sentido, afirma el Alto Tribunal que la actividad de producción en medios audiovisuales no es una “profesión titulada”, en tanto que no existe ninguna norma legal que la regule y vincule su ejercicio a la posesión de un determinado título académico o estudios superiores específicos.

Una vez resuelto el presente caso, el Tribunal Supremo recuerda la jurisprudencia en lo que respecta al reconocimiento de diferencias salariales por la realización de trabajos de una categoría superior:

- i. Cuando el ejercicio de las funciones de una determinada actividad profesional se regula por normas legales de carácter imperativo que exigen para desempeñarlas una titulación académica determinada, no es posible realizar, siquiera temporalmente, las tareas correspondientes a dicha actividad sin estar en posesión de la titulación exigida. Por lo tanto, en este supuesto los servicios prestados por quien carece de la titulación oficial requerida no generan el derecho al reconocimiento de las diferencias retributivas.
- ii. Cuando la exigencia de título para el acceso a determinadas categorías profesionales viene impuesta por un convenio colectivo, sin constituir un elemento legal necesario y habilitante para el ejercicio de las funciones, la carencia de la titulación convencionalmente prescrita impide el reconocimiento de la categoría superior al trabajador, pero no puede privarle de la percepción de las retribuciones correspondientes.

A la luz de lo anterior, el Tribunal Supremo resuelve en este caso que ha de aplicar el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores que recoge el principio de adecuación entre la función desempeñada y las retribuciones que corresponden a tales trabajos y, en consecuencia, concluye que el trabajador tiene derecho a percibir la retribución que corresponde a las funciones que realiza.

Derecho de los trabajadores en situación de incapacidad temporal al disfrute de las vacaciones en un periodo posterior

Se reconoce a una trabajadora el derecho a un disfrute posterior de las vacaciones otorgadas por pacto colectivo para su disfrute en fechas concretas –Navidad– cuando las mismas coinciden con situaciones de incapacidad temporal.

Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de julio de 2018 **[ECLI:ES:TS: 2018:3124]**

El presente Recurso de Casación de unificación de doctrina dirime si una trabajadora tiene derecho a retrasar las vacaciones reconocidas por un acuerdo colectivo y establecidas en fechas concretas por coincidir estas con un periodo de incapacidad temporal.

Como puede extraerse del relato de hechos probados, la trabajadora tenía reconocido, por acuerdo colectivo, el derecho a 9 días naturales de vacaciones durante la Navidad. Asimismo, estuvo de baja por incapacidad temporal precisamente durante este periodo de disfrute de las vacaciones. Por tal razón, al concluir la situación e incapacidad, solicitó el disfrute de dichas vacaciones, rechazando la empresa tal petición, ya que consideraba que los 9 días aludidos no podían disfrutarse en periodo distinto al establecido en el pacto colectivo que las reconocía.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia recurrida revoca la dictada en la instancia por el Juzgado de lo Social, que acogió la demanda de la trabajadora y declaró su derecho a que, tras su reincorporación, disfrutara de 9 días de vacaciones correspondientes a la Navidad de ese año. Así, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia sostiene que las vacaciones pactadas para fechas concretas no pueden disfrutarse en forma o fechas distintas a las pactadas.

Sostiene la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que los días de vacaciones no disfrutados por la trabajadora no pueden considerarse incluidos en el régimen de las vacaciones anuales a los efectos de su eventual sustitución y, por tanto, no pueden recibir el mismo tratamiento que las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, el Tribunal Supremo interpreta que, dentro de las vacaciones, no existen dos modalidades distintas, puesto que el legislador remite al pacto –colectivo o indi-

vidual– para determinar la duración del periodo de vacaciones anuales retribuidas, con la única condición de que se respete la norma de derecho necesario que impone que en ningún caso la duración sea inferior a 30 días naturales.

Por tanto, ese mínimo relativo a los 30 días naturales al año no impide el reconocimiento de un periodo de vacaciones superior, ni implica la desnaturalización de aquellos días que se reconozcan en el convenio o el pacto individual, por encima del mínimo, que seguirán teniendo la naturaleza de vacaciones anuales retribuidas y, por tanto, el mismo tratamiento.

Finalmente, la cuestión del solapamiento entre vacaciones y baja por enfermedad se ha abordado en diferentes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Para TJUE es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas no es otra que permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un periodo de ocio y esparcimiento.

Por consiguiente, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un periodo de baja por enfermedad en un periodo posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral. En suma, no es posible la exclusión de la posibilidad de recuperar los días de vacaciones no disfrutados, aunque estos días de vacaciones hayan sido reconocidos en un pacto de empresa o por convenio colectivo.

Ineficacia de la retractación de la dimisión del trabajador cuando de su comportamiento se evidencia una voluntad clara de ruptura de la relación laboral

No puede considerarse válida la retractación de la decisión del trabajador de causar baja voluntaria cuando esta es realizada el último día del plazo de preaviso otorgado y cuando, sus actos evidencian un comportamiento claro de ruptura de la relación laboral.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de julio de 2018 [ECLI:ES: TSJM: 2018:6843]

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia madrileño aquí analizada se refiere a un supuesto de retractación de la baja voluntaria de un trabajador. En ella se analizan las circunstancias específicas en las que dicha retractación tuvo lugar. El Tribunal considera que, para que dicha retractación sea válida se ha de estar al caso concreto y valorar la actuación del trabajador y su intención o no de efectiva ruptura del vínculo laboral.

Del relato fáctico de la sentencia se desprende que la trabajadora comunica verbalmente a la empresa su decisión de causar baja voluntaria con fecha de efectos del 15/08/2017, comprometiéndose a formar a la persona que ocupase su puesto de trabajo. Una semana después de la comunicación, y antes de la fecha de efectos de su baja voluntaria, recoge sus enseres personales del puesto de trabajo sin regresar con posterioridad a prestar servicios.

El día 14/08/2017, la empresa mecaniza la baja voluntaria en el Régimen General de la Seguridad, con efectos del día siguiente, si bien, ese mismo día la trabajadora remite correo a la empresa manifestando su petición de revocar su decisión de causar baja voluntaria. Dicho correo es entregado a la empresa el 16/08/2017. Asimismo, dos días después, la empresa contesta a dicho correo indicando que su baja había sido tramitada, no aceptando la revocación.

Días antes de la fecha de efectos de la baja, la empresa había contratado a otra empleada, mediante contrato temporal para obra o servicio, con la misma categoría que la trabajadora demandante, y que desde esa fecha venía ocupando su puesto de trabajo.

Frente a tales hechos, el Tribunal Superior de Justicia resuelve estimando que la retractación no puede admitirse porque, aunque se realiza el último día del plazo de pre-

viso que había dado, la empresa no tiene conocimiento de ella hasta un día después de que tuviera efectos. En cualquier caso, y aunque exista un correo remitido a una determinada dirección electrónica comunicando su renuncia a la baja voluntaria y ésta se efectúe el último día del preaviso, la empresa ya había contratado a otra persona, que estaba prestando servicios con anterioridad a la fecha de efectos de la baja sin que la demandante hubiese acudido a formar a la misma aun cuando se había comprometido a ello.

Todo ello evidencia un comportamiento claro de ruptura de la relación entre la empresa y el trabajador, siendo contrario a la buena fe que, teniendo conocimiento de que la empresa había contratado a otra persona para su puesto de trabajo, pretendiera retractarse de su decisión.

Procedencia del despido por confeccionar ropa propia en horario laboral y con materiales de la empresa

Aunque se trataba de una tela de escaso valor, la confianza depositada en la empleada se ha roto y ello justifica el despido por parte del empresario.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 9 de mayo de 2018 [ECLI:ES: TSJMU: 2018:900]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Murcia en esta sentencia es si debe declararse procedente el despido disciplinario de una trabajadora por confeccionar ropa propia en horario laboral y con materiales de la empresa, habiendo obtenido la empresa prueba de tales hechos mediante la contratación de un detective.

En el presente caso la empresa comenzó a sospechar de la trabajadora debido a que los viernes –día en que prestaba sus servicios sin supervisión– disminuía su productividad, razón por la cual contrató a un detective. El detective instaló una cámara en el taller, de modo que ésta solo enfocase su zona de trabajo.

De la grabación realizada por el detective se desprende que la trabajadora durante su jornada laboral confeccionó una prenda de bebé (tarea que no le había sido encomendada por la empresa) con materiales de la empresa. Además, ese día también manipuló su móvil durante una parte considerable de su jornada laboral a la vez que fumaba.

Con base en los hechos anteriores, la trabajadora fue despedida por fraude, deslealtad y abuso de confianza por apropiación de bienes de la empresa.

En instancia se declaró procedente el despido disciplinario realizado por la empresa, decisión que fue recurrida por la trabajadora.

En primer lugar, la trabajadora solicita la nulidad de la prueba de detectives, puesto que la misma consiste en informe y una prueba videográfica obtenida irregularmente con violación de sus derechos fundamentales. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia entiende que dicho motivo no puede prosperar, con base en la doctrina del Tribunal Constitucional que establece la legalidad de las citadas grabaciones cuando éstas constituyen una medida proporcional. Para que esto sea así se ha de examinar si cumple

los tres requisitos siguientes: juicio de idoneidad, juicio de necesidad y juicio de proporcionalidad en sentido estricto.

En este caso existían sospechas de irregularidad en el cumplimiento de los deberes laborales por parte de la trabajadora, por lo que la grabación de imágenes en el puesto de trabajo llevada a cabo, durante un periodo de tiempo reducido, por el detective privado contratado por la empresa demandada, no vulnera el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Es decir, el Tribunal considera se trata de una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte de la trabajadora de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si la trabajadora cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona en la que desarrollaba su trabajo y se llevó a cabo con duración temporal limitada).

Por otro lado, en lo que respecta a la procedencia del despido disciplinario de la grabación se desprende que la trabajadora cometió diversas faltas: utilizar el móvil durante 20 minutos, fumar en el lugar de trabajo, y apropiarse de una pieza de tela de la empresa con el que confeccionó una prenda para ella.

El hecho de apropiarse de material de la empresa constituye una falta muy grave en virtud del convenio colectivo de aplicación. En este sentido, afirma el tribunal que, aunque se trate de bien de escaso valor, tal circunstancia carece de relevancia, porque el precepto no supedita la mayor entidad del incumplimiento al valor del bien, sino porque tal actuación comporta la infracción del deber de buena fe que debe presidir la relación laboral e implica la consiguiente pérdida de confianza que da lugar a la extinción del contrato.

Improcedencia del despido disciplinario por desobediencia del trabajador ante el requerimiento empresarial para aportar su permiso de conducción

La no aportación por parte del trabajador del permiso de conducción a su empleador al haberse visto privado del mismo, no es motivo válido para justificar su despido disciplinario por desobediencia, sino que, en todo caso, debería tramitarse por los cauces del despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9 de mayo de 2018 [ECLI:ES: TSJM: 2018:4689]

El Tribunal Superior de justicia de Madrid en su sentencia analiza dos aspectos: en primer lugar, si la negativa del trabajador a aportar el carnet de conducir constituye una desobediencia suficiente para justificar un despido disciplinario; y, en segundo lugar, cuál habría sido la vía correcta que debería haber seguido la empresa ante una situación de este tipo.

En el presente caso, el trabajador había sido ascendido de comercial a la categoría de jefe de ventas. En el acuerdo entre las partes se estableció que la empresa pondría a disposición del trabajador un vehículo de empresa en la modalidad de renting.

Vigente la relación laboral, el Juzgado de lo Penal dictó sentencia en la que se condenaba al trabajador a la privación del derecho a conducir vehículos de motor y ciclomotores durante 2 años, 6 meses y 1 día.

Con posterioridad, la empresa requiere al trabajador para que certificara que su permiso de conducción cumplía con todas las condiciones legales. Ante dicho requerimiento, el trabajador comunica a la empresa que renuncia al vehículo que le han proporcionado indicando que no era necesario para la realización de sus tareas como jefe de ventas. No obstante, la empresa niega dicha renuncia y le requiere en varias ocasiones para que adjunte copia del permiso de conducción acreditativa de la vigencia del mismo. Ante la reiterada negativa, la empresa procede a despedirle disciplinariamente.

Para el Tribunal Superior de Justicia, la desobediencia del trabajador de aportar los datos requeridos no tiene entidad suficiente para convalidar la decisión extintiva, ya que quedó acreditado que la empresa ya tenía conocimiento de las

sanciones impuestas al conductor del vehículo propiedad de la misma pues, en la liquidación de haberes, la empresa descuenta una cantidad en concepto de multa impuesta, que constituye un indicio sólido del conocimiento de que el trabajador podía estar privado del permiso de conducción de vehículos.

Ante esta situación, aunque el trabajador no hubiese comunicado la retirada del carnet de conducir, la empresa podía haber acudido al despido objetivo para extinguir el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, al tener indicios suficientes de que estaba privado de dicho permiso de conducción. Para la doctrina jurisprudencial la ineptitud ha de suponer una carencia de la habilidad necesaria para desarrollar su trabajo haciendo, de esta manera, inviable el objeto del contrato de trabajo.

Según la sentencia, la ineptitud puede ser debida a una genérica falta de aptitud o de conocimientos para el trabajo pactado, incluida la carencia de la titulación exigida para la realización de su trabajo (retirada del carnet de conducir, carencia de titulación para enseñar, la suspensión de la licencia de armas o la inhabilitación profesional).

Es por todo lo anterior que el Tribunal Superior de Justicia estima el recurso interpuesto por el trabajador declarando improcedente el despido.

Publicación de la normativa que regula las subvenciones a entidades locales para la financiación de proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, por importe de 80 millones de euros, dirigidos a afrontar el Reto Demográfico en los municipios de menor población

Real Decreto 1234/2018, de 5 de octubre, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a entidades locales para la financiación de proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo (ayudas EMP-POEJ)

El Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) tiene como objetivo la integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes desempleadas, que además no participan en los sistemas de educación ni formación.

Los objetivos prioritarios del programa son los siguientes: i) aumentar el emprendimiento de las personas jóvenes no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación como vía de acceso al mercado laboral a través de la creación de empresas; ii) aumentar la contratación de carácter indefinido de las personas jóvenes no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación, a través de la intermediación y de los incentivos económicos.

El objeto de este Real Decreto es establecer las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a entidades locales para la financiación de proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo, para el periodo 2014-2020 (ayudas EMP-POEJ).

La finalidad de estas ayudas es incentivar y promover los proyectos que aumenten la empleabilidad y el emprendimiento de las personas jóvenes que habiten o vayan a habitar en municipios que no formen parte de una gran área urbana –de las delimitadas en el Atlas Estadístico de las Áreas Urbanas de España del Ministerio de Fomento–, y que tengan una población inferior o igual a 5.000 habitantes, o una población comprendida entre los 5.001 y los

10.000 habitantes siempre que estos últimos presenten un saldo demográfico negativo en la última década.

El presupuesto que se destina a estos proyectos asciende a ochenta millones de euros.

Convocatoria para la concesión de subvenciones a los autónomos

Publicación de la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento para el año 2018.

Resolución de 28 de septiembre de 2018, de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento, para el año 2018

El texto aprobado tiene como finalidad financiar los gastos derivados de la realización de actividades de apoyo y promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, así como la financiación parcial de los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal, con la finalidad facilitar el cumplimiento de los fines propios de estas entidades.

En lo que respecta a las cuantías presupuestadas, el importe de la subvención en el año 2018 asciende, respecto a subvenciones para actividades de formación, difusión y fomento del trabajo autónomo, a 1.960.030 €; respecto al desarrollo de las medidas contenidas en la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020, a 1.000.000 €; y, por último, y respecto a gastos de funcionamiento de las entidades beneficiarias, a 1.477.970 €.

Por otro lado, en relación a los gastos para las actividades señaladas en el artículo 3.1.a), b) y c) de la Orden ESS/739/2017; así como las actividades de apoyo y asesoramiento a emprendedores, o los programas de fomento de la cultura emprendedora, el importe máximo de la subvención a conceder será de 150.000 euros. Por último, para las actividades señaladas en el artículo 3.1. d), e) y f) de la Orden ESS/ 739/2017 así como las actividades de formación tendentes a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, el importe máximo de la subvención a conceder será de 50.000 euros.

En lo que respecta a la determinación de las cuantías individualizadas de las subvenciones para los gastos de funcionamiento, la misma se realizará distribuyendo los créditos asignados a cada grupo de beneficiarios de los señalados en el artículo 2.1.b) de la Orden ESS/739/2017, entre las entidades que forman cada grupo en proporción a la puntuación obtenida por aplicación de los criterios objetivos de otorgamiento de estas subvenciones recogidos en el artículo 5.3 de dicha orden. No obstante, se garantizará una cantidad mínima a cada una de las entidades que cumplan los requisitos exigidos para ser beneficiarias de este tipo de subvención y que aparece estipulada en esta normativa.

Publicación en el BOE de las prescripciones técnicas necesarias para el desarrollo y aplicación de la Tarjeta Social Universal

En fecha de 20 de septiembre de 2018 se han aprobado las prescripciones técnicas para el desarrollo de la Tarjeta Social Universal.

Resolución de 14 de septiembre de 2018, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se establecen las prescripciones técnicas necesarias para el desarrollo y aplicación de la Tarjeta Social Universal

La Tarjeta Social Universal es un sistema de información creado por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya finalidad es mejorar y coordinar las políticas de protección social impulsadas por las diferentes administraciones públicas.

Constituye un fichero con datos de carácter personal que incluye la información actualizada correspondiente a todas las prestaciones sociales contributivas, no contributivas y asistenciales de contenido económico, reconocidas a los ciudadanos y financiadas con cargo a recursos de carácter público. Además, recoge una información paramétrica y actualizada sobre determinadas situaciones subjetivas, y ofrece con base a dicha información, funcionalidades y utilidades a las distintas administraciones públicas, así como a aquellas entidades afectadas que colaboren con el sistema.

Las presentes prescripciones técnicas aprobadas por la resolución del 14 de septiembre tienen la finalidad de establecer los requisitos necesarios para el desarrollo de la administración, gestión y mantenimiento del sistema de la Tarjeta Social Universal y, asimismo, asegurar su funcionamiento e interoperabilidad.

Por todo esto, la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ha acordado aprobar las prescripciones técnicas, en tanto que son necesarias para el desarrollo y aplicación de la "Tarjeta Social Universal".

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo (madrid@cms-asl.com | cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



www.cms.law



Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

www.cms-lawnow.com



Law . Tax

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research and insights that can be personalised.

eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law