

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### JUBILACIÓN TRAS UN ERE

**i** ¿Qué ayudas existen para el acceso a la prestación de jubilación un trabajador afectado por despido colectivo con 62 años?

El reciente Real Decreto 3/2014 establece ayudas previas a la jubilación ordinaria de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas, facilitando una cobertura económica a estos trabajadores.

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas los trabajadores despedidos de acuerdo con los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, que cumplan con los requisitos de tener cumplida una edad inferior en cuatro años como máximo a la edad que resulte de aplicación en su caso para el acceso a la pensión contributiva de jubilación, tener cubierto el período de cotización exigido para causar derecho a la pensión de jubilación, acreditar

una antigüedad mínima en la empresa de al menos dos años en el momento de la solicitud, que no transcurran más de cuatro años entre el acuerdo alcanzado en el período de consultas y la fecha de acceso de los trabajadores al sistema de ayudas previas, y encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo en el momento de la concesión de la ayuda

La cuantía inicial de la ayuda que percibirá el beneficiario será el 75 % del resultado de dividir entre siete la suma de las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las horas extraordinarias, correspondientes a los seis meses anteriores a la fecha del despido

## CONSULTORIO FISCAL

### PAGO FRACCIONADO

**i** Soy profesional de la abogacía, estoy dado de alta en el censo tributario desde hace más de diez años y trimestralmente he presentado el pago fraccionado. Un compañero de profesión me dice que no es necesario que presente este modelo porque, actualmente, solo trabajo para una empresa ¿Es así? ¿Podría aclararme cuales son los requisitos para no estar obligado a presentar esta declaración?

Los contribuyentes que ejerzan actividades económicas tienen la obligación de efectuar pagos fraccionados del IRPF, cualquiera que sea el método por el cual determinen sus rendimientos. No existe tal obligación para aquellos profesionales que en el año natural anterior, al menos el 70 %

de los ingresos de su actividad estén sujetos a retención o ingreso a cuenta, con independencia de que tales ingresos procedan del mismo o de distintos pagadores. Si este es su caso, podría presentar una declaración censal dándose de baja de la obligación de hacer pagos fraccionados.

**i** El año pasado presenté la preceptiva declaración con los bienes que poseía en el extranjero, pero en los últimos meses, ante estas nuevas obligaciones de información y el control al que nos están sometiendo, me he decidido a ir trayendo los fondos a España. Como a finales del pasado año 2013 cancelé la mayoría de las cuentas bancarias que tenía en el exterior, entiendo que este año no debo presentar la declaración ¿Podrían confirmármelo?

En principio, solo debería presentar la declaración informativa sobre bienes y derechos situados en el extranjero (modelo 720), cuando cualquiera de los saldos conjuntos de los tres bloques de bienes que generan la obligación de informar (cuentas, inmuebles o valores) hubiese sufrido un incremento, respecto al valor declarado en el ejercicio ante-

rior, superior a 20.000 euros. En todo caso, la cancelación de las cuentas determina, por sí misma, la obligación de declarar. Por otra parte, ha de tener en cuenta que este año el plazo para presentar la declaración informativa comenzó el 1 de enero y se extiende hasta el 31 de marzo, es decir, se adelanta un mes con respecto al del año anterior.

**!** CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)

# Laboralia 2014 o cómo hallar un trabajo

**o** El programa que organiza la Universidade da Coruña persigue mejorar la **empleabilidad** y enseñará a dar impulso a nuevas **iniciativas empresariales**

## o Redacción

Los alumnos que participen en la nueva edición de Laboralia, que se celebrará en A Coruña, tendrán la oportunidad de acercarse al entorno del mercado laboral en el ámbito universitario y orientar su futuro gracias al apoyo de profesionales que les ayudarán tanto a diseñar itinerarios personalizados, como a poner en marcha una idea empresarial desde el ámbito del emprendimiento.

Las nuevas tendencias de reclutamiento y la gestión de colocación serán otras de las áreas que se abordarán en Laboralia, un programa de orientación laboral para mejorar la empleabilidad y fomentar nuevas iniciativas empresariales en el ámbito universitario. Esta edición, como las anteriores, está organizada por el Consello Social de la UDC y la Fundación Universidad de A Coruña, en colaboración con la Fundación Ronsel. Laboralia se desarrollará los días 10, 11 y 12 de febrero en el centro universitario de Riazor de la UDC y el 13 y 14 en la Fundación Novacaixagalicia de la ciudad.

En el programa se incluye también el análisis de las propuestas más avanzadas del mundo de la comunicación 2.0, como la identidad digital, los vídeo curriculum o el *networking* en redes sociales profesionales, como el LinkedIn.



La nueva edición de Laboralia reunirá a destacados especialistas | CESAR QUIJAN

Entre las actividades destacadas de esta nueva edición se encuentran los *experience days*, a través de los cuales los asistentes conocerán los perfiles profesionales más demandados, las competencias profesionales más valoradas y algunas de las técnicas clave para enfocar una entrevista de trabajo. Para ello, Laboralia 2014 contará con la participación de responsables de Recursos

Humanos de relevantes empresas nacionales e internacionales. Las personas interesadas en participar en Laboralia pueden hacerlo inscribiéndose hasta el próximo 6 de febrero en la Fundación de la Universidad de A Coruña ([www.fundacion.udc.es](http://www.fundacion.udc.es)). Además, podrán consultar toda la información relativa a las jornadas a través de la web [www.laboraliaudc.com](http://www.laboraliaudc.com).

## CONSULTORIO LABORAL [consultoriolaboral@lavoz.es](mailto:consultoriolaboral@lavoz.es)

### ADOPCIÓN Y PATERNIDAD

**i** Voy a adoptar a la hija de mi pareja. ¿Tendría derecho a solicitar el permiso de paternidad?

El artículo 133 de la Ley General de la Seguridad Social dispone: «A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del Estatuto de los Trabajadores».

La cuestión planteada ha sido ya resuelta por el Tribunal Supremo y por diferentes tribunales superiores de justicia, entre ellos, el de Galicia, y todos en sentido favorable.

La regulación del derecho al descanso por paternidad, al igual que ocurre con el de maternidad, y percibo de la subsiguiente prestación en caso de adopción, establece unos requisitos, —la adopción—, el disfrute del período de descanso establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores —16 semanas— y la acreditación de las condiciones generales exigidas en el artículo 124.1

de la Ley General de la Seguridad Social, así como la acreditación de un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción (art. 133 nonies LGSS). No se exige como requisito que la menor adoptada no hubiera convivido con la adoptante con anterioridad al inicio del descanso por maternidad y solicitud de la correspondiente prestación.

Por último, razona también la citada sentencia del Tribunal Supremo, que la finalidad de la integración del adoptado en su nueva familia y en su nueva situación no se produce por el mero hecho de la convivencia con el adoptante con anterioridad al acogimiento, sino que es a partir del momento de la adopción cuando surge la nueva situación del hijo, pues es a partir de la resolución judicial constituyendo el proceso cuando se establece la situación de hijo del adoptante, cuando pasa a integrarse en la nueva familia.

**!** CATERINA CAPEÁNS AMENEDO Departamento Laboral de Iglesias Abogados