

# Pedro Viguer,

Decano de los Jueces de Valencia

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



# LÍDERES EN FORMACIÓN JURÍDICA A DISTANCIA

SOLICITE LA GESTIÓN GRATUITA DE SU BONIFICACIÓN EN EL TC 1

Lex Nova le ofrece un **amplio catálogo de cursos de formación jurídica a distancia**, adaptados tanto a las necesidades actuales de la sociedad como a la demanda de un capital humano que necesita estar preparado para integrar su desarrollo personal con el progreso en su actividad laboral.

## CURSOS

### Administrativo

Procedimiento  
Contratación pública  
Responsabilidad patrimonial  
Urbanismo  
Gestión de subvenciones  
Protección de datos

### Civil

Procesal  
Nacionalidad  
Extranjería  
Familia  
Tráfico

### Fiscal

Derecho Tributario  
IRPF  
Impuesto sobre Sociedades  
Reclamaciones económico-administrativas  
Contabilidad

### Laboral

Trabajo y Seguridad Social  
Procesal  
Contratación  
Nóminas  
Procedimiento sancionador  
Despido  
Desempleo  
Suplicación

### Penal

Procesal

**LEX NOVA**

General Solchaga, 3. 47008 Valladolid  
Tel. 902/983 457 038 - Fax 983 457 224  
[www.lexnova.es](http://www.lexnova.es) - [clientes@lexnova.es](mailto:clientes@lexnova.es)

## 04\_ entrevista

Pedro Luis Viguer, Decano de los Jueces

## 11\_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, Junio

## 12\_ información colegial

Toda la información referente a visitas institucionales, acuerdos de colaboración, cursos, jornadas, conferencias, etc., organizados por el Colegio

## 16\_ noticias sociolaborales

### 18\_ aula técnica

Otras formas de enfrentarse a la crisis industrial  
Expediente de regulación de empleo a instancia de los trabajadores

Comentarios a la sentencia del tribunal supremo

## 28\_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías

## 29\_ jurisprudencia

Comentarios de sentencias



De conformidad con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos forman parte de un fichero propiedad del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales, cuya finalidad es [la gestión y el control de la actividad profesional y la defensa de los intereses de los Graduados Sociales, organización de eventos y actividades para el interés del colectivo].

La información contenida en el fichero incluye nombre y apellidos, título, profesión, actividad, grado académico, dirección profesional (incluyendo domicilio postal completo, número telefónico, número de fax y dirección electrónica) y datos de pertenencia al grupo (número de colegiado, fecha de incorporación y situación de ejercicio profesional). Estos datos son imprescindibles para poder realizar adecuadamente las funciones asignadas al Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales y formarán parte de las Guías Profesionales que se editen, teniendo el fichero la consideración de de fuente accesible al público.

Empresas privadas podrán acceder al fichero de colegiados. Si no desea que sus datos sean utilizados para el envío de publicidad o información comercial sobre productos o servicios, podrá indicarlo dirigiéndose por escrito al Excmo Colegio Oficial de Graduados Sociales, para que así conste en la Guía Profesional y los soportes electrónicos que se generen.

Sus datos podrán ser cedidos al Consejo General de Graduados Sociales y al Consejo Valenciano de Graduados Sociales, para que pueda gestionarse el censo y la realización de actividades que repercutan en beneficio del colectivo.

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito dirigido a Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. CL Grabador Esteve, 4 1ª – 46004 Valencia.

Relaciones Laborales es una publicación mensual del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Todos aquellos colectivos o personas que deseen colaborar en la misma podrán hacerlo, enviándonos artículos, opiniones o cualquier otro tipo de material periodístico de interés para la línea editorial de la revista a la dirección del Colegio: Grabador Esteve, 4, 1ª • 46004 Valencia • colegio@cograsova.es. Las colaboraciones, opiniones y artículos irán firmados por sus autores y serán responsables a todos los efectos de su contenido.

Edita



Excmo. Colegio Oficial de  
Graduados Sociales de Valencia

### Consejo de Redacción

**Presidente:** Ricardo Gabaldón Gabaldón

**Directora:** Carmen Pleite Broseta

**Subdirector:** Óscar Martorell Tronchoni

**Jefe de Redacción:** Rafa Lupión Ruiz

**Consejo de Redacción:** José M.ª Galdón Estéfano,

Ana Mª Ibáñez Candela, Mª Luisa Espada Rodríguez,

Andrés González Rayo y Elsa Zamora García, Elvira

Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaven-

tura Barbera, Salvador Aguado Martínez

**Gerente:** Pablo Pernas Verdugo

**Coordinadora:** Mada Rivas Rausell

**Sede:** Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

**Diseño y maquetación:** www.adisseny.com

**Impresión:** IPL, s.l.

**Depósito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita.**

# “El ritmo de creación de Juzgados en Valencia es desesperadamente lento”

Pedro Viquer,  
Decano de los Jueces de Valencia.

**Tras ser elegido Decano de los Jueces de Valencia dijo usted que trabajaría para lograr más medios y más juzgados y para mejorar la imagen de la Justicia. ¿Qué resultados ha obtenido en este tiempo?**

En primer lugar, los logros conseguidos en cuanto a la mejora del servicio público del Registro Civil. Ya en el año 2007 denuncié públicamente que su situación en Valencia (como en otras ciudades de España) era alarmante y que no se estaba dando el servicio que demandaban los ciudadanos. En este sentido, eran evidentes las largas colas que cada mañana circundaban la Ciudad de Justicia, imagen que contrastaba con el entorno de modernidad de un edificio tan emblemático. La situación era particularmente grave ya que es un servicio que utilizan absolutamente todos los ciudadanos al referirse al estado civil de las personas. Hoy la situación ha cambiado radicalmente. Las largas colas han desaparecido con la implantación de la cita previa por Internet, la solicitud de certificaciones “on line” y sobre todo con la creación del Registro Civil nº 3, con lo que ha mejorado notablemente el servicio al ciudadano. De hecho las quejas por el deficiente funcionamiento del servicio se han reducido drásticamente. Otro hecho positivo ha sido la digitalización de todas las inscripciones de nacimientos, matrimonios y defunciones desde 1950, lo que ha contribuido a agilizar extraordinariamente la labor burocrática del Registro Civil, actuación que, todo hay que decirlo, debió hacerse hace muchos años.

**Se ha realizado un importante esfuerzo para abrir las puertas de los Juzgados y dar a conocer a la opinión pública la realidad actual de la Administración de Justicia y la precariedad de medios con que trabajamos los Jueces.**

Por otro lado, trabajamos en el proceso de unificación de criterios en los Juzgados de 1ª Instancia para evitar prácticas procesales discordantes en la labor cotidiana de los Juzgados civiles, aunque estos criterios —debatidos y aprobados por la Junta de Jueces de Primera Instancia— tienen un carácter meramente orientativo. Y ya los hemos remitido, con una acogida muy favorable, a los Colegios Profesionales de Abogados y Procuradores para su conocimiento y difusión.

Finalmente, se ha realizado un importante esfuerzo para abrir las puertas de los Juzgados y dar a conocer a la opinión pública la realidad actual de la Administración de Justicia y la precariedad de medios con que trabajamos los Jueces, algo totalmente desconocido para la mayor parte de los ciudadanos apenas un año atrás. En este sentido, periódicamente se han hecho públicas las estadísticas de entrada de asuntos en los Juzgados valencianos, que resultan muy significativas porque evidencian la preocupante situación que atraviesan, agravada por la crisis económica, que está afectando muy negativamente a la labor judicial desde el punto de vista de la deseable calidad del servicio que se presta a los justiciables y profesionales.

En fin, desde el Decanato hemos querido dar a conocer a la opinión pública la situación de los órganos judiciales, transmitiendo las inquietudes de los Jueces valencianos dado que en las condiciones actuales resulta muy difícil trabajar con un mínimo de dignidad y eficacia, y ello para alcanzar el objetivo por todos anhelado, que es una justicia ágil y de calidad.

**¿En qué necesita mejorar la Administración de Justicia?**

Nadie dispone de una fórmula mágica para modernizar el sistema judicial español de la noche a la mañana, máxime cuando ha sido secular el abandono de la Administración de Justicia por parte de los poderes públicos. Pero no podemos ser conformistas ante esta situación, porque se



pueden hacer muchas cosas, eso sí, hay que reaccionar y actuar con cierta premura, porque la situación requiere soluciones urgentes, máxime ahora, cuando se ha agravado mucho más con la crisis económica. Se suele decir que la Administración de Justicia ha sido el “hermano pobre” de la Administración, la gran olvidada de la democracia, y ello es absolutamente cierto.

Sobre todo es necesario trabajar desde nuestras innegables limitaciones —no somos políticos sino profesionales del Derecho— para promover un cambio de mentalidad en nuestros gestores públicos, para lo que es necesario que de una vez por todas asuman que estamos hablando de un servicio público esencial para el funcionamiento del Estado de Derecho, que requiere el mismo tratamiento presupuestario que la Sanidad o la Hacienda Pública, cuyos medios materiales ya los querríamos para nosotros en los Juzgados y Tribunales.

Pero los jueces, el Poder Judicial, poco pueden hacer ya que carecen de autonomía presupuestaria y dependen, en cuanto a organización y medios, de los otros Poderes del Estado. No es de recibo que se dedique en España un 1% de los Presupuestos Generales del Estado a la Justicia cuando en la mayor parte de los países europeos el porcentaje ronde el 3 o incluso el 4%. No es admisible tampoco que el número de Jueces en España (10 por cada 100.000 habitantes) sea muy inferior a la media europea (20 jueces por cada 100.000 habitantes) y que estemos muy por detrás de

países como Grecia, Portugal, Rusia o Rumanía, solo por delante de países como Armenia, Azerbayán o Malta. Y en nuestro país las desigualdades también son patentes, de hecho el número de Jueces en la Comunidad Valenciana (la tercera por la cola) es de 8’99 por cada 100.000 habitantes frente a los 14 de Asturias, por ejemplo. Es necesario que los políticos asuman de una vez por todas que debe invertirse en Justicia (los ciudadanos ya lo han asumido hace tiempo), evitar que los Juzgados funcionen como auténticas islas, con sistemas informáticos obsoletos, sin conexión entre sí, lo que impide disponer de la información necesaria para resolver acerca de la situación de las personas que son puestas a disposición de los Jueces, en especial en el orden penal, por lo que es ineludible y urgente el incremento del número de Jueces, y al mismo tiempo, la implantación, de una vez por todas, de la oficina judicial cuya regulación legal básica se introdujo en la LOPJ ya en el año 2003 a pesar de lo cual han transcurrido seis años sin que nada se haya hecho para su implantación efectiva. Finalmente, debe determinarse cuál debe ser la carga de trabajo asumible en cada Juzgado si se pretende una Justicia de calidad, porque no puede ser indiferente que un Juzgado asuma 1.000, 1.500 o 2.000 asuntos cuando en realidad debería conocer, como máximo, de 500, que es lo que sucede hoy día, a pesar de que el Consejo General del Poder Judicial tiene establecidos desde hace años los denominados módulos de entrada, que sistemáticamente no se cumplen, porque son



meramente orientativos. Si se pretende que el Juez actúe con responsabilidad (se debe responder de aquello que se puede controlar), y que dedique a cada asunto el estudio y el tiempo que merece, debe efectuarse dicha delimitación de la carga de trabajo que puede y debe asumir cada Juzgado con el consiguiente incremento en el número de Jueces a fin de asumir el exceso.

### **¿En qué necesita mejorar la Administración de Justicia?**

Muy poco se ha conseguido tras las protestas de los Jueces y la histórica jornada de huelga del 18 de febrero de 2009, que, todo hay que decirlo, tenía por objeto exclusivamente exigir a los responsables políticos las reformas e inversiones necesarias para mejorar la precaria situación de la Administración de Justicia dejando de lado otras reivindicaciones de índole profesional, corporativa o retributiva. En efecto, aunque el talante y la actitud del nuevo Ministro de Justicia merece una valoración positiva, y se han conseguido algunos avances (se plantea la implantación de la oficina judicial a lo largo de 2010, la creación de la figura de los Jueces de

adscripción territorial —que son jueces de carrera— para refuerzos y sustituciones de cierta duración, la supresión del traslado forzoso por ascenso, la modernización tecnológica y la interconexión informática de los Juzgados, el estudio de reformas procesales para la reducción de la litigiosidad, etc.) lo bien cierto es que las tres principales reivindicaciones del colectivo judicial, las que podríamos calificar de nucleares o estructurales, siguen sin ser atendidas, cuáles son el sustancial incremento del número de jueces para acercarlo a la ratio europea, la concreción y delimitación de la carga de trabajo asumible de cada órgano judicial y el incremento de la partida de los Presupuestos Generales del Estado destinada a Justicia, como ya he expuesto al responder a la anterior pregunta. Somos conscientes de que el panorama económico hoy por hoy no es el más propicio para este tipo de medidas, pero es evidente que la grave situación por la que atraviesa la Administración de Justicia debe considerarse como una cuestión de Estado que requiere soluciones urgentes aunque lógicamente en el marco de un periodo de tiempo razonable que podría rondar los cinco o seis años, lo que inexcusablemente debe conducir a un Pacto de Estado en el que se impliquen las formaciones políticas mayoritarias.

## Hablemos del Proyecto de Ley de Reforma de la Legislación Procesal para la Implantación de la Nueva Oficina Judicial.

La implantación de la oficina judicial abandonada a pesar de su regulación en la Ley Orgánica del Poder Judicial desde 2003, requiere un cambio radical de la organización judicial española, que en la nueva oficina judicial estará sustentada en grandes servicios comunes encargados de la gestión y tramitación de asuntos en el plano estrictamente de gestión procesal. Ello requiere reforzar el papel de los Secretarios Judiciales como jefes y gestores de dichas macrooficinas y también modificar numerosas leyes procesales para la implantación de

**Los Graduados Sociales como expertos en relaciones laborales y profesionales *ius-laboralistas*, cumplen una función esencial en el ámbito socio-jurídico-laboral y muy concretamente su labor en el proceso laboral.**

esta nueva organización judicial superando el decimonónico concepto del Juzgado aislado e integrado por un número limitado de funcionarios (normalmente entre ocho y diez). Estas reformas deben llevarse a cabo con sumo cuidado para no desnaturalizar la labor de los jueces, ni arrebatar a los mismos funciones que les son exclusivas, pues exclusiva de los Jueces es la función jurisdiccional. Para ello es preciso deslindar con sumo cuidado lo que es estrictamente jurisdiccional de la mera gestión procesal, y es por ello que dicha reforma ha suscitado una encendida polémica, por ejemplo, en materia de señalamientos, ya que los jueces entendemos que no pueden quedar libremente en manos de los secretarios judiciales bajo el control del Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Justicia, ni atribuir a los mismos funciones estrictamente judiciales como la admisión a trámite de las demandas, el despacho de ejecución, etc. actuaciones que siempre deben acordarse en virtud de resolución judicial. En suma, la reforma es necesaria para adaptar las normas procesales a la nueva oficina judicial, pero debe extremarse el celo para que la misma no sea aprovechada como excusa para desapoderar a los Jueces de funciones que les son propias e indelegables.

### ¿Cómo está afectando la crisis económica a la actividad judicial?

De forma muy negativa. Creo que tres ejemplos pueden ayudar a comprender en qué medida se ha visto agravada en los dos últimos años la ya de por sí sobresaturada situación de los Juzgados. En este sentido, los Juzgados Mercantiles han visto incrementada la entrada de asuntos en el periodo 2006-2009 en un 152% y actualmente triplican el módulo de entrada que es de 350 asuntos, ya

que en 2008 se registraron aproximadamente 950 asuntos por Juzgado y se prevé que en 2009 la entrada ascienda a 1.300 asuntos para cada órgano judicial lo que supondría prácticamente cuadruplicar el módulo. Solo en materia de concurso de acreedores el incremento ha sido espectacular en dicho periodo, nada menos que un 630%, lo que es una auténtica barbaridad. En los Juzgados de 1ª Instancia el aumento de asuntos durante el periodo 2006-2009 es de un 72% y el número estimado de procedimientos que se ingresarán en 2009 por Juzgado es de 2.452 asuntos, un 144% por encima del módulo de entrada, situación totalmente inaceptable se mire por donde se mire; e igual de complicada es la situación en el orden jurisdiccional social, donde el incremento en el mismo periodo ha sido de un 79,5% y se superan los módulos de entrada en un 121,3%, saturación que, entre otras cosas, es particularmente grave impide tramitar las demandas de despido en el plazo legal de 60 días con el consiguiente gasto adicional para el Estado en salarios de tramitación.

A pesar de la situación descrita, el ritmo de creación de Juzgados en la ciudad de Valencia (también en el resto de España) es desesperadamente lento. En el año 2009 se crearán tan solo tres Juzgados, cuando según cálculos realizados con arreglo a las estadísticas del Decanato y los módulos de entrada del CGPJ hoy harían falta ya 38 Juzgados (actualmente son 104 los Juzgados existentes en la ciudad de Valencia).

Por tanto, no es que no se hayan adoptado medidas por el Ministerio y las Comunidades Autónomas desde las protestas de jueces y magistrados y la huelga de 18 de febrero de 2009, es que la situación es exactamente la misma que la que había el año pasado, o el anterior, nada ha cambiado, salvo que es cada vez más extendida la convicción de que es necesario actuar, y rápido. Convicción que se está convirtiendo en un clamor.

### Son muchas las autoridades que se han manifestado a favor de que los Graduados Sociales estén autorizados a presentar recursos de suplicación, ¿qué opina usted?

Si está reconocida legalmente, como lo está, la indiscutible capacitación de los graduados sociales para representar y asistir a los trabajadores y las empresas en materia de derecho del trabajo y seguridad social en la instancia, ante los Juzgados de lo Social, no parece comprensible que se les niegue su intervención en el recurso de suplicación, en cuya preparación frecuentemente intervienen en la práctica, por mucho que se trate de un recurso de carácter extraordinario.



No parece comprensible que a los Graduados Sociales se les niegue su intervención en el recurso de suplicación, en cuya preparación frecuentemente intervienen en la práctica, por mucho que se trate de un recurso de carácter extraordinario.

### ¿Qué opina de la evolución de la profesión de Graduado Social y de su Colegio Profesional?

Sin duda transcurridos 50 años desde la creación de los Colegios de Graduados Sociales, es indudable la implantación social de la profesión, que paulatinamente y con el quehacer diario ha cobrado un importante protagonismo en la vida social y jurídica, con 25.000 Graduados Sociales hoy en España que gestionan la mayor parte del asesoramiento laboral de la pequeña y mediana empresa y las prestaciones a los beneficiarios de la seguridad social y cuya intervención es particularmente relevante en la prevención de riesgos laborales y en los pleitos que se desarrollan ante los Juzgados de lo Social, participando como asesores y representantes de las partes en un elevado porcentaje de los mismos. Resta ahora a través de los Colegios Profesionales, consolidar el trabajo realizado durante tantos años continuando la labor desarrollada pero orientándola ahora a los retos de futuro, aprovechando la exhaustiva formación de los Graduados Sociales en materia laboral y de seguridad social en aras a la modernización y fortalecimiento de la profesión, profundizando en su futuro, en su esencial papel como técnicos sociolaborales en la búsqueda de nuevos retos ampliando el campo de sus atribuciones y potenciando su intervención en cuestiones tales como en el de la externalización de los servicios a empresas, en materia de regularización de extranjeros, en los expedientes concursales, promocionando las especializaciones en materia de recursos humanos, prevención de riesgos laborales, auditores laborales, sin olvidar las posibilidades que ofrece el marco jurídico-laboral de la Unión Europea, y sin dejar de lado la lucha por conseguir el reconocimiento de su papel en la asistencia jurídica gratuita y de la cada vez más anhelada consecución de la titulación superior. / RL

### ¿Qué opinión le merecen estos profesionales?

Los Graduados Sociales como expertos en relaciones laborales y profesionales *ius-laboralistas*, cumplen una función esencial en el ámbito socio-jurídico-laboral y muy concretamente su labor en el proceso laboral es especialmente relevante ya que ostentan la representación en juicio, aplican sus conocimientos técnicos en la ciencia del derecho laboral y social, responden a las pretensiones o dictámenes adversos, situándose a favor de los derechos de sus representados, patrocinándolos, argumentando en defensa de sus pretensiones, contraalegando frente a los argumentos vertidos de adverso, protegiéndolo en definitiva, mediando, haciendo uso del derecho, pidiendo y postulando en el pleito ante el Juzgado o Tribunal, realizando en definitiva la auténtica dirección técnica del pleito.





Lo que realmente protegemos es su privacidad

## ESET Smart Security 4

La protección más rápida y ligera para su ordenador

¿Alguna vez ha pensado que pasaría si toda la información personal almacenada en su ordenador estuviera amenazada?

La cuarta generación de ESET Smart Security proporciona una protección avanzada a su ordenador usando la exclusiva tecnología ThreatSense®. Diseñado para neutralizar las amenazas antes incluso de que puedan actuar, nuestra solución, más rápida que nunca, incrementa su precisión eliminando de su sistema incluso las más sofisticadas amenazas.

Protege contra el malware  
No da opción a los hackers  
Filtra el correo spam



# Comentarios de actualidad sobre impuestos

Junio de 2009

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista  
Ex-Inspector de Hacienda del Estado

Acaba de publicarse en el BOE la Orden EHA/1658/2009, de 12 de junio, por la que se establecen el procedimiento y las condiciones para la domiciliación del pago de determinadas deudas cuya gestión tiene atribuida la Agencia Estatal de Administración Tributaria. Como muchos de los colegiados tienen interés en la materia, porque presentan declaraciones tributarias por encargo de tercero, llamo la atención sobre tan importante cuestión práctica, no solo recomendando la lectura de la citada disposición, sino ampliando en lo posible, hasta donde se conoce en el momento de cierre de estos comentarios, información sobre el asunto. Lógicamente, mayores y más rápidas posibilidades comportan más intensas responsabilidades, como veréis.

Para desarrollar lo establecido en la misma, y precisar determinados puntos de detalle de la realización completa del sistema, se va a publicar en breve una Resolución que regule el pago telemático, que al parecer ya está firmada por el Director, y que sustituya y derogue la de 26 de julio de 2006. Las novedades más importantes de contenido de la misma serán las siguientes:

- 1ª. Posibilidad de que la orden de adeudo se realice por el asesor del interesado, sobre la cuenta de dicho interesado.
- 2ª. Para utilizar dicha posibilidad, es necesario que el ordenante (asesor) esté previamente apoderado por el obligado tributario y que tal poder se incorpore al Registro de Apoderamientos de la Agencia Tributaria.
- 3ª. Ello comporta, lógicamente, que los asesores ordenantes puedan realizar la presentación de las autoliquidaciones,

así como realizar cargos en cuenta de sus clientes en los pagos telemáticos hasta la finalización del plazo o el momento preciso que se disponga, con tal de que consten apoderados previamente.

- 4ª. En el Anexo VI de la Resolución se regulará el trámite específico de “pago de deudas gestionadas por la AEAT mediante ordenación telemática de adeudos directos en cuentas de titularidad del poderdante”.
- 5ª. La Resolución está previsto que entre en vigor el próximo día 1 de julio de 2009, por lo que previsiblemente podrá utilizarse para realizar pagos del segundo trimestre de 2009, o del Impuesto sobre Sociedades, autoliquidación anual correspondiente a 2008. Para entonces la Renta habrá quedado atrás.
- 6ª. Según el apartado undécimo de la Resolución, la aplicación del pago mediante este sistema se condicionará a que cada EECC remita comunicación al Departamento de Informática Tributaria en la que manifiesten expresamente haber adaptado sus sistemas para llevar a cabo correctamente las citadas operaciones.
- 7ª. El poder se puede realizar por Internet en el caso de personas físicas con certificado electrónico. En el resto de casos, incluido el de las personas jurídicas, el apoderamiento se debe efectuar “apud acta” ante la propia AEAT, o mediante poder específico ante Notario, que expresamente indique el trámite específico por el que se apodera, que se señala en el apartado 3, relativo a “pago de deudas gestionadas por la AEAT”. / RL

¿Quieres  
**conectar**  
tu despacho con el mañana?

**Sage Professional Class**  
es la nueva solución para la gestión del despacho que contempla, desde el área Contable-Financiera hasta el área Laboral, además de la Gestión Interna.

**sage**  
División Mediana Empresa  
sage Logica Control

902 104 590  
www.sagelogiccontrol.com

## 12\_información colegial

### Traslado oficina de extranjeros

La Oficina de Extranjeros (OUE 1) ha sido trasladada desde su actual ubicación en la calle de Los Maestros número 2, a un nuevo local situado en el cruce de la calle Diputada Clara Campoamor con la calle Motilla del Palancar número 23.

La oficina abrió sus puertas al público el pasado martes día 16 de junio.

### Catedra de salud laboral

El pasado 23 de junio se celebró en el Salon de actos de ADEIT, la Mesa Redonda **“Posibles soluciones para la reducción del absentismo. Contraste de experiencias”**, dentro de la cátedra Salud Laboral “Absentismo Laboral. Causas y Soluciones”, en la que el Presidente de esta Corporación Profesional, Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón Gabaldón participó como Ponente de la Mesa Redonda.

### Libro gratuito “Expedientes de Regulación de Empleo”

Esta Corporación profesional ha editado un libro sobre “Expedientes de Regulación de Empleo”. Cuyo autor es D. Angel Blasco Pellicer. La edición se realizó en colaboración con la editorial Tirant lo Blanch y es totalmente gratuito para todos nuestro colegiados.

El libro introduce las novedades legislativas mas recientes en esta materia.

El mencionado libro está a disposición de todos los colegiados en Secretaría del Colegio, hasta agotar existencias.

### BIBLIOTECA SALA JUZGADOS

Por medio de la presente nos complace informar que por gentileza de la **Ediciones Francis Lefebvre** se incluyen en la biblioteca de la Sala de Juzgados los siguientes títulos:

- > Memento Urbanismo 2008
- > Dossier Facturación 2007
- > Memento I.V.A 2008
- > Memento Inspección de Hacienda 2008-2009
- > Dossier de Huelga 2008
- > Memento de Infacciones y Sanciones 2008-2009
- > Memento Sociedades Limitadas 2007-2008
- > Dossier Reforma Impuestos sobre Sociedades 2007
- > Memento Pract. Contratos Mercantiles 2006-2007
- > Memento Fiscalidad Inmobiliaria 2008-2009

También informar a los colegiados de que está a su disposición la Westlaw Concursal donde acceder a Legislación y Jurisprudencia, pueden acceder a ella mediante la biblioteca del Colegio o en el Aula de la Editorial Aranzadi de la Sede de esta Corporación Profesional, en la Ciudad de la Justicia.

### Resolución pago telemático AEAT

En breve se procederá a publicar en el BOE la Resolución de pago telemático que el Director de la AEAT ha firmado con fecha 3 de junio.

Esta Resolución viene a sustituir a la Resolución de 26 de julio de 2006 y la principal novedad que incorpora es la posibilidad de que, en los pagos telemáticos mediante cargo directo en cuenta de titularidad del obligado al pago, la orden de adeudo también pueda ser realizada por una persona distinta de éste en la página web de la AEAT.

Por razones de seguridad es requisito imprescindible que el ordenante (generalmente gestor o asesor) se encuentre previamente apoderado por el obligado para la realización de este tipo de operaciones y que dicho apoderamiento figure incorporado al Registro de apoderamientos de la AEAT.

### Envío de periodos de suspensión para empresas con ERE

El INEM nos informa que las reanudaciones de prestaciones para EREs de suspensión se puede hacer por medio de la aplicación web Certific@2 , a la que se puede acceder desde la web del INEM ( www.inem.es ). Para poder entrar en esa aplicación es necesario utilizar la clave de acceso a Contrat@ (en la web se explica cómo obtenerla) o bien utilizar un certificado digital de la empresa.

Esta aplicación puede tener el inconveniente de exigirle a las empresas mandar los datos en un formato muy particular (XML), desde la Subdirección Provincial de Prestaciones de Valencia nos indican que están preparando una aplicación Excel para facilitar a las empresas la generación de los ficheros XML que se remitirían por medio de la aplicación Certific@2. No obstante, muchos programas de nóminas ya están preparados para generar estos ficheros.

### > Jornada

#### Expedientes de Regulación de Empleo

El pasado 3 de junio se celebró en la Fundación Bancaja una jornada sobre los Expedientes de Regulación de Empleo que contó como ponente con el Catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, Ángel Blasco Pellicer.



La charla fue organizada por el IVES, del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y con la colaboración de la editorial Tirant lo Blanch y su inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y de Salvador Vives, como Director General de Tirant lo Blanch.

A todos los asistentes se les hizo entrega de un ejemplar del libro "Expedientes de Regulación de Empleo", editado por Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia con la colaboración de la editorial Tirant lo Blanch.

> **Curso**

**Arqueros de la palabra: comunicación para el éxito**

Los días 8,9 y 10 de junio se celebró en el aulario del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia la cuarta edición del curso "Arqueros de la palabra", que tiene por objetivo dotar de un mejor manejo de la dialéctica a los asistentes.

Las clases corrieron a cargo de Maty G. Tchey, licenciada en Ciencias Políticas y Sociología, diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria y en Técnicas para hablar bien en público.

El curso, organizado por el IVES, fue inaugurado por la Vocal de formación de la Junta de la Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Mayte Alcaraz.



> **Jornada**

**La Reforma Concursal**

El pasado 12 de junio se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia una jornada para analizar la Reforma Concursal. La charla, organizada por el IVES (Instituto Valenciano de Estudios Sociales) del Excmo. Colegio



Oficial de Graduados Sociales de Valencia con la colaboración de la editorial Aranzadi, contó con la presencia de Salvador Vilata Menadas, Doctor en Derecho. Magistrado del Juzgado Mercantil nº 1 de Valencia y José Bonet Navarro, Profesor Titular de Derecho Procesal en la Universidad de Valencia.

La jornada fue inaugurada por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el Secretario General de la entidad colegial, Eufrasio Requena.

> **Jornada**

**Registro Mercantil: Novedades en cuentas anuales**

El pasado 18 de junio tuvo lugar en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia una charla informativa sobre las novedades en las cuentas anuales en el Registro Mercantil.

Los ponentes fueron Vicente Perera Navarro, oficial encargado de los departamentos de libros y cuentas del Registro Mercantil de Valencia y Javier Navarro Díaz, coordinador del Registro Mercantil de Valencia.

La jornada, organizada por el IVES (Instituto Valenciano de Estudios Sociales) del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y con la colaboración de Cámara Valencia, fue inaugurada por la Vocal del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Elvira Rojas Argudo.



### Carmen Pleite y Rafael Vidal toman posesión como miembros del Consejo Valenciano de Graduados Sociales

En el último Pleno del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, celebrado el pasado 20 de mayo, tomaron posesión como consejeros Carmen Pleite Broseta –que asumirá el cargo de secretaria– y Rafael Vidal Ferri. Pleite y Vidal sustituyen a Carmen Vallés del Río, que tras una larga trayectoria como miembro del Consejo, había asumido hace dos años el cargo de secretaria y José Luis Navarro Llorca, quien continuará con su cargo como vicepresidente del Colegio de Alicante.

Carmen Pleite Broseta es vicesecretaria del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y directora de la revista Relaciones Laborales, así como vocal de la consultoría de la web [www.cograsova.es](http://www.cograsova.es). Por su parte Rafael Vidal Ferri, vocal no ejerciente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante, ha trabajado durante un largo periodo como Subinspector de Empleo.



Carmen Pleite jura su cargo.



Rafael Vidal, jura el cargo ante el presidente del Consejo Valenciano.

#### > Jornada

### Facturación electrónica y certificación digital, cómo aplicarla a su empresa



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia fue sede el 26 de junio de una jornada sobre la facturación electrónica y la certificación electrónica.

Los ponentes fueron Ignacio Davó, Delegado Camerfirma Comunidad Valenciana y Carlos de Cózar, Jefe TIC de Cámara de Comercio de Valencia.

La jornada, organizada por el IVES (Instituto Valenciano de Estudios Sociales) del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Valencia y Cámara Valencia, fue inaugurada por José M<sup>a</sup> Galdón Estefano, Vicepresidente 2º Colegio Graduados Sociales de Valencia.

# Próximamente actividades formativas



## V CURSO ARQUEROS DE LA PALABRA: COMUNICACIÓN PARA EL ÉXITO

14, 15 y 16 de Septiembre de 2009

De 15 a 21 horas.

Aulario del Colegio

150 € colegiados

**D<sup>a</sup>. Maty G. Tchev,** Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV). Formadora de formadores GVA. Coach.

**Profesor Dr. José Bonet Navarro,** Profesor Titular de Derecho Procesal en la Universidad de Valencia.

## JORNADA NOVEDADES LEGISLATIVAS DE SEGURIDAD SOCIAL

22 de Septiembre de 2009

Inicio 16.30 horas.

Fundación Bancaja

15 € colegiados

\* Este importe será para sufragar los gastos de Gestión del Colegio.

**D. Vicent Ferrer Piñeyro,** Responsable del Departamento de Asesoría Jurídica Interna de Mutua Intercomarcal.

**D. Gonzálo Márquez Pérez,** Coordinador del Departamento de Asesoría Jurídica Interna de Mutua Intercomarcal.

**Organiza:** IVES  
MUTUA INTERCOMARCAL



## XI DERECHO PROCESAL LABORAL

24, 29, 30 de Septiembre

1, 5, 6, 7 y 14 de Octubre de 2009

De 16.30 a 20.00 horas.

Salón de Actos del Colegio

100 € colegiados

**Ilmo. Sr. D. Jaime Janini Baeza,** Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 2 de Valencia.

**Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dolz,** Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia.

**Ilte. Sra. D<sup>a</sup>. Sagrario Plaza Golvano,** Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia

**Ilte. Sr. D. Lorenzo Navarro Lorente,** Secretario Judicial. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.

**Coordina:**

**Ilte. Sra. D<sup>a</sup>. Isabel Manglano Díe,** Secretaria Judicial.

Servicios Comunes del Decanato de los Juzgados de Valencia.



## I CURSO CONECTA HABLANDO “ADAPTARSE AL CAMBIO”

28 de Septiembre de 2009

De 15 a 21 horas.

Aulario del Colegio

70 € colegiados

**D<sup>a</sup>. Maty G. Tchev,** Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV). Formadora de formadores GVA. Coach.

## III JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES

5 y 6 de Noviembre de 2009

Jueves 5 (de 9 a 14 h /16 a 19 h)

Viernes 6 (de 9.30 a 14 h.)

Ciudad de la Justicia

Colegiados 50 €

Estudiantes 26 € + 24 € (tasas expedición certificado)

150 € Otros

## LA DIMISIÓN PRESENTADA POR UN TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE UN TRASTORNO MANÍACO DEPRESIVO NO SURTE EFECTOS

(Sentencia del TSJ de Cataluña de 2 de febrero de 2009)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha anulado la dimisión presentada por un trabajador en su empresa, como consecuencia del trastorno maníaco depresivo que sufría en ese momento. La Sala cree que al aceptar la empresa dicha renuncia, se está produciendo un despido tácito y, por ende, improcedente.

Al día siguiente de iniciar una baja laboral por un trastorno depresivo, el actor comunicó a la empresa su dimisión por motivos personales. El Tribunal reconoce que una de las causas de extinción del contrato de trabajo es la renuncia del trabajador, una vez la ha hecho llegar a la empresa, sin que quepa revocación alguna. No obstante, en este caso, el trabajador presentó a primeros de mes un estado hipomaniaco como manifestación de un trastorno bipolar. Según el psiquiatra, este estado hizo que el actor perdiera el sentido de la realidad, tuviera delirios de grandeza y tuviera limitada su capacidad de juicio, "a causa de un ánimo eufórico y una corrompida estimación de las propias capacidades, con conductas de riesgo". De esta forma, el psiquiatra entendió que la renuncia se debió a su estado psicológico, por lo que según la Sala, su voluntad estaba "viciada" y "no tenía validez ni podía producir efectos jurídicos".

A pesar de que la empresa recibió un informe médico en el que se hizo constar que la dimisión se había producido sin estar el trabajador en plena capacidad mental, rechazó la petición de readmisión. Según la Sala, si bien el empresario no realizó ninguna manifestación unilateral de despido, limitándose a aceptar la petición de baja, "el hecho de no dejar ésta sin efecto cuando tuvo conocimiento de las circunstancias psíquicas concurrentes en el momento en que el trabajador formuló su dimisión y no readmitirlo es constitutiva de un despido tácito que ha de ser declarado improcedente".

## LAS EMPRESAS APUESTAN MASIVAMENTE POR LOS EMPLEOS DE CORTÍSIMA DURACIÓN

Cerca de cinco millones de contratos duran menos de treinta días, y 2,7 millones, menos de una semana.

El mercado de trabajo no sólo está dividido entre empleados indefinidos y temporales, sino que entre los contratados de forma temporal destacan los trabajadores que tienen ocupaciones

de cortísima duración. La precariedad laboral más absoluta que se aleja paulatinamente del modelo de economía sostenible que pretende el Gobierno, con trabajadores formados y estabilidad en el empleo. Este es el dato: el año pasado se hicieron 4,7 millones de contratos con una duración inferior a un mes. Incluso, de esta cifra, 2,7 millones duraron menos de una semana. Por lo tanto, cerca de un tercio de los 16.681.237 contratos que se hicieron en 2008 fueron de "cortísima duración".

El porcentaje asciende al 40%, aproximadamente si elevamos la duración máxima del contrato a los tres meses, con 6.746.262. El dato significa necesariamente que puede haber personas encadenando varios de estos contratos temporales a lo largo del año. Por ejemplo, 600.000 trabajadores tuvieron de media tres contratos de menos de treinta días. O, dicho de otra manera, no trabajaron más de tres meses a lo largo del año.

Éstas son las conclusiones del informe sobre la evolución de la contratación presentado por Luis Toharia, catedrático de Fundamentos del Análisis Económico y uno de los mayores especialistas del mercado de trabajo, en una ponencia sobre la crisis económica presentada ante la Fundación Alternativas.

Todos estos datos reflejan dos cosas fundamentalmente: la importancia que tienen muchos sectores en la economía española, y que funcionan con contratos de corta, o cortísima duración, como la construcción, los servicios inmobiliarios, la hostelería, el turismo, los servicios de ayudas a las empresas o la agroalimentación. Y, en segundo lugar, que con esta estructura laboral difícilmente las familias van a impulsar el consumo, porque pocos se atreven a adquirir compromisos de gasto a medio y larga plazo.

Toharia se pregunta si la precariedad laboral se debe a los elevados costes del despido, y la respuesta es negativa. Según sus palabras el coste del despido no es un elemento importante para la contratación; la segmentación del mercado de trabajo (entre indefinidos y temporales) no está determinada por el coste del despido, sino que es algo más estructural, tiene que ver con el tipo de tejido productivo. Así por ejemplo, en Cataluña y el País Vasco (regiones industriales) hay mucha menos temporalidad que en la Costa del Sol (zona turística por excelencia).

Por su parte, Juan Francisco Jimeno, director del Departamento de Investigación del Banco de España opinó durante estas jornadas que el Gobierno debe ser más activo en la negociación con la patronal y los sindicatos, y no renunciar a tomar decisiones en el caso de desacuerdo.

Jimeno afirmó que la reforma laboral de la que se debería hablar ahora no tiene nada que ver con los costes del despido, sino con una reforma de la contratación que proporcione mayor estabilidad y productividad, e insinuó que las ayudas en las cotizaciones sociales deberían premiar a las empresas con mayor estabilidad laboral.

## EL CONGRESO APRUEBA LAS CUATRO SEMANAS DE PERMISO DE PATERNIDAD

Los padres tendrán a partir de 2011 cuatro semanas de permiso de paternidad después de tener un hijo, en lugar de las dos actuales. Esta medida ha sido aprobada por la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, con competencia legislativa plena. Con ella se pretende lograr una mayor conciliación de la vida personal y profesional y una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, introdujo en España el actual permiso de paternidad de 15 días exclusivo para el padre. La norma preveía la gradual ampliación hasta las cuatro semanas a lo largo de seis años, plazo que se ha acordado con esta decisión.

El texto de la proposición indica que el permiso será ampliable en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto múltiple. Además, obliga al Gobierno a presentar ante las Cortes cada año un informe en el que se explique la acogida que ha tenido esta medida entre los padres.

Asimismo, el Ejecutivo deberá llevar a cabo, en colaboración con las comunidades autónomas, campañas para dar a conocer la ampliación de este derecho e incentivar la distribución a partes iguales de las responsabilidades familiares entre el padre y la madre.

En los tres primeros meses del año, el Instituto Nacional de la Seguridad Social gestionó 87.804 prestaciones por maternidad y 69.347 de paternidad, casi un 2,3% más que el trimestre anterior. Pero, aunque el número de padres que toman su permiso vaya en aumento, las cifras demuestran que alrededor del 20% decide renunciar a él.

## LA CEOE PROPONE QUE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD DEJEN DE SER CONTRIBUTIVAS

El secretario general de la CEOE, José María Lacasa, ha propuesto en el Congreso "revisar el carácter contributivo" de las pensiones de viudedad y orfandad.

Durante su comparecencia ante la Comisión de seguimiento de los acuerdos del Pacto de Toledo, el dirigente empresarial pidió que se delimitase "de manera más precisa" la naturaleza de las pensiones de viudedad y orfandad, así como que se "consolide" la separación de fuentes en la financiación de los complementos a mínimos de las pensiones.

En este sentido, señaló que en 2009 las cotizaciones sociales supondrán 4.096 millones de euros, mientras que la aportación del Estado corresponde a 2.406 millones.



A su juicio, el sistema de la Seguridad Social puede ser un "elemento penalizador del empleo y la competitividad de las empresas" en un mercado global, y recordó que las cotizaciones empresariales financian el 68% de las prestaciones sociales comprometidas, porcentaje que para las contingencias profesionales alcanza el 100%. En este sentido, denunció que el aumento del 55% en los complementos a mínimos registrado desde 2002 no se ha visto acompañado de una reducción significativa del esfuerzo financiero de las cotizaciones empresariales, frente al compromiso alcanzado durante la última reforma de la Ley de Seguridad Social, en 2006, de financiarlo a través de impuestos.

Tampoco se ha reducido el "esfuerzo" de las empresas en la financiación de las políticas activas de empleo y aseguró que hasta 2009 no se ha producido "ni una aportación" del Estado en estas materias. Asimismo abogó por una rebaja generalizada de cotizaciones a las empresas en lugar de "bonificaciones selectivas". En declaraciones a los periodistas tras su intervención, cifró esta rebaja de en un 2%, que no implicaría modificaciones tributarias.

Por último, incidió en la necesidad de abundar en la solución del problema del absentismo laboral que supone uno de los principales factores en la falta de competitividad de la empresa española, que achacó principalmente la Incapacidad Temporal por Contingencia Común (ITCC), que en diez años ha incrementado el gasto generado en un 141% y sus beneficiarios en un 40%.

En ese tiempo, el coste por afiliado al sistema del Seguridad Social ha aumentado en un 72%. "Algo más de 1,2 millones de trabajadores por cuenta ajena y 215.000 por cuenta propia que no producen ninguno de los días del año" señaló Lacasa, quien explicó que esta cifra supone el 6,5% de la población trabajadora en España.

## PREMIAR LA ENTRADA EN UN ERE NO ES DISCRIMINATORIO

Sentencia del TSJ de Madrid de 29 de octubre de 2008

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera que una empresa que ofreció una prima de un 15% a los trabajadores que se apuntaron a un ERE, no discriminó al empleado que no lo hizo y que, finalmente, fue seleccionado para el expediente.

El trabajador que no se acoge a los incentivos que ofrece la empresa para entrar en un ERE no puede reclamar si, al final, la compañía le incluye en el Expediente de Regulación de Empleo. El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid estima que premiar la entrada en un ERE no es

discriminatorio, tal y como hizo esta empresa, que así lo pactó con el Comité de Empresa y lo explicó a sus trabajadores.

En este caso, el empleado descontento por haber recibido un 15% menos que quienes se acogieron al ERE voluntariamente demandó a la empresa ante el Juzgado de lo Social número 21 de Madrid por discriminación. Su petición no fue estimada y recurrió al TSJ de Madrid, que tampoco le ha dado la razón.

El trabajador plantea dos cuestiones: primero, si es discriminatorio que un empleado cobre más que otro y, en segundo lugar, alega desconocimiento del plan social que proponía la empresa, argumentando que la empresa incurrió en un defecto formal.

Sin embargo, la sentencia recuerda que el ERE y los incentivos a la voluntariedad fueron fruto del pacto entre el Comité y la empresa. Además, destaca que el Comité es soberano para negociar y que el ERE ofrece un amplio margen de autonomía a los trabajadores y a la empresa para que lleguen a un acuerdo.

El TSJ de Madrid valora el acuerdo que se había alcanzado y la preocupación de la empresa porque se acogieran al incentivo los trabajadores: "Asiste la razón a la demandada cuando afirma que el Acuerdo trata de incentivar la adhesión voluntaria, evitando a la empresa acudir a la designación nominal, ya que el acuerdo final y la resolución administrativa favorecían la relación nominativa. Con ello se modula la gestión unilateral de designación de los afectados, primando la inclusión voluntaria, lo que minimiza el efecto traumático".

La Sala no ignora que, "en una primera aproximación, pudiera apreciarse un cierto trato desigual, pues si lo que se valora es la pérdida del puesto de trabajo, el mismo valor tiene el del voluntario que el del forzoso, resultando así que aquél que no quiso perderlo y es finalmente designado como forzoso percibe además una indemnización menor". Pero, aclara: "La resultante final no es ésta, ni tampoco lo querido y, no olvidemos, pactado por las partes y autorizado por la autoridad laboral". "La cuestión se resuelve", estima, "por la entrada del juego de las probabilidades, alternativas y riesgo asumido por cada parte". Así, prosigue, "la empresa, con la adhesión voluntaria, asume el riesgo de un mayor coste económico, pues si redondeamos el importe reclamado por el actor (19.000 euros) y lo multiplicamos por 70 trabajadores voluntarios (de los 170 afectados), resulta un total de 1.330.000 euros que la empresa satisface de más por lograr una adhesión voluntaria, en un expediente que es forzoso, pudiendo aquélla ser incluso completa, lo que supondría un importante incremento, pues la patronal se comprometió a aceptar las solicitudes presentadas, salvo cuando no fuera posible por necesidades organizativas".

La empresa, por tanto, que puede elegir y pagar, renuncia a la primera alternativa pagando más para minimizar conflictividad y litigiosidad, e el trabajador que decide no adherirse juega con la posibilidad de no ser elegido y conservar su empleo, con lo cual su apuesta es la diferencia en la indemnización. El trabajador que decide extinguir

su contrato renuncia a la posibilidad de apostar, detalla. Lo que se valora no es la pérdida del puesto, sino la probabilidad de conservarlo.

Por el contrario, concluye la sentencia "La aceptación del demandante generaría un verdadero trato desigual porque, de prosperar, contaría con mayores alternativas que sus compañeros: la indemnización mínima garantizada de partida, la apuesta por la conservación del puesto y, ante el fracaso de su apuesta, la mayor indemnización como si se hubiese adherido de forma voluntaria".

## EL 75% DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS PLANEAN REDUCIR SU PLANTILLA EN LOS PRÓXIMOS MESES

El 75% de las empresas españolas está planeando reducir su plantilla en los próximos meses, a pesar de que ya se observan signos de que los recortes de plantilla, de retribución y de beneficios se están moderando, según se desprende de un estudio 'Dirigir en épocas de incertidumbre', realizado por Mercer. Además, el 14% de las empresas en España planean grandes recortes (aquellos que afectan a más del 10% de la plantilla).

Por sectores económicos, el 76% de las empresas del sector industrial y tecnológico ya ha reducido sus plantillas, frente al 69% del sector financiero y el 67% de servicios profesionales. De cara a lo que queda de año, el 68% de las empresas industriales acometerá recortes, así como el 67% de las tecnológicas.

A pesar de la crisis y los recortes, más de un tercio de las organizaciones a nivel mundial y el 46% de las empresas españolas continuarán contratando trabajadores cualificados, mientras que otro tercio de las empresas a nivel mundial (un 28% en el caso de España) planea contratar talento para reemplazar profesionales.

Para controlar el coste de la mano de obra, el 13% de las compañías españolas ya ha instituido reducciones voluntarias de la jornada laboral con una reducción proporcional del salario, mientras que el 14% lo ha establecido de manera obligatoria. Aproximadamente un número similar de organizaciones está considerando realizar acciones de este tipo en lo que queda de año.

En cuanto a los presupuestos retributivos, el 40% de las empresas españolas piensa que serán iguales a los de 2008, el 31% que serán mayores y el 28% que serán menores. De hecho, el estudio asegura que es mayor el número de empresas que ha congelado las subidas salariales o retrasado los aumentos que las que han realizado recortes retributivos. De hecho, en España, el 62% de las empresas congeló los salarios en 2008 a una parte de la plantilla, y el 32% congeló la retribución a toda la plantilla.

Respecto al pago de los bonos anuales, el 67% de las compañías españolas pagó bonos inferiores, frente al 13% que los pagó por encima de la cifra de 2008.

# Otras formas de enfrentarse a la crisis industrial

---



Andrés González Fernández

Socio Director AG&AG Bufete Laboralista  
Director Escuela Superior Estudios Laborales

La crisis industrial que nos aqueja viene paliándose con mayor o menor acierto mediante la reducción de la plantilla de las empresas, de forma que son numerosas las empresas que acuden a la realización de extinciones de contratos por vía de un E.R.E., por medio de despidos objetivos o, simplemente, mediante despidos disciplinarios con el reconocimiento de su improcedencia.

Estas medidas extintivas provocan el alto grado de desempleo existente, y con ello su repercusión negativa en las arcas de la Seguridad Social, sin olvidar la caída del consumo y los dramas personales y familiares derivados de estas situaciones.

Sin embargo, no en todos los casos la única solución pasa por la extinción contractual, ya que pueden darse casos en los que la combinación de medidas de empleo transitorias (E.R.E.'s de suspensión) con otras medidas organizativas, pueden evitar la pérdida de empleos, adaptando la situación empresarial a los recursos humanos disponibles. Para ello es necesario en primer lugar que exista la voluntad de ambas partes del contrato de trabajo para dar solución a su problemática, evitando la pérdida de empleos, y adaptando su organización a la situación de crisis particularizadamente observada.

Un buen ejemplo de ello, aunque el resultado no se haya obtenido de la concordia de las partes, sino mayoritariamente de la aplicación del derecho, lo encontramos en el procedimiento seguido por una empresa de La Rioja y de su convalidación posterior en el Juzgado de lo Social Nº2 de Logroño y Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de La Rioja. Entremos en el asunto.

La empresa cliente encomendó a AG&AG Bufete Laboralista dos trabajos que consideraba vitales para poder resistir la crisis industrial que el sector de la industria auxiliar de automoción presentaba (aún lo hace) a finales del año 2008, sin posibilidad de realizar extinciones contractuales por diversas razones y entre ellas las meramente económicas.

Tras un primer intento de suspender los contratos de trabajo, mejor dicho, de reducir la jornada de trabajo de 5 a 2 días a la semana hasta el 31 de mayo de 2009, que finalizó sin acuerdo y con resolución denegatoria de la Autoridad Laboral, se alcanzó acuerdo con mayoría suficiente en el seno del Comité para la realización de un E.R.E. de suspensión de contratos, de forma que hasta el 31 de mayo de 2009 se suspendieran los contratos durante dos semanas consecutivas y se trabajase la siguiente, realizándose tantos ciclos del mismo tenor, como resultasen hasta la citada fecha. El personal de estructura redujo su jornada en un 50%, en días coincidentes con los días de inactividad del personal M.O.D. y M.O.I.

Por otra parte, la empresa en base a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T. puso en marcha el mecanismo legalmente establecido de modificación colectiva de las condiciones de trabajo, siguiendo las pautas establecidas en el Convenio de la Industria Química de aplicación en la empresa y al objeto de abandonar el sistema de rendimientos medidos y no medidos por el que se venían rigiendo y por el cual los trabajadores de M.O.D. y M.O.I. devengaban una prima de actividad por la actividad óptima obtenida o estimada como tal. En definitiva, la posición de la empresa era la imposibilidad de mantener el ritmo de actividad industrial derivado del sistema de trabajo a rendimiento, que suponía un exceso de piezas fabricadas frente a los requerimientos de sus clientes, con destino exclusivo a incrementar el stock del almacén de producto terminado. Así, la empresa debía volver a trabajar a rendimiento normal (100 en sistema P.N. o 60 en sistema Bedaux) sin que existiese devengo alguno de primas a la producción.

Seguido por todos sus trámites el procedimiento modificatorio colectivo, las negociaciones no finalizaron con acuerdo, por lo que la empresa –respetando el preaviso legalmente establecido- puso en marcha la medida.

Vía conflicto colectivo, el Juzgado citado consideró que la medida encaminada a reducir la producción de la empresa

en las circunstancias acreditadas en el E.R.E. acordado con la representación legal de los trabajadores, está justificada al derivarse de la grave situación económica y productiva, sin que la medida adoptada carezca de justificación o sea arbitraria.

Recurrida la sentencia en suplicación, fue debidamente impugnado dicho recurso, resultando sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, por la que el Alto Tribunal considera que la medida encaminada a disminuir la producción es consecuente con la medida acordada y autorizada por la Autoridad Laboral en materia de suspensión de contratos y reducción de la jornada, ya que de no entenderse así nos encontraríamos ante una incongruencia manifiesta.

De esta forma, se avala la medida empresarial, que junto a los efectos del E.R.E. permite adaptar los recursos humanos existentes en la empresa a su actividad industrial, no solo mediante la suspensión contractual, sino también por medio de la regulación de la actividad en los días de actividad, en los que los trabajadores en régimen de retribución por el rendimiento —medido o acordado— han pasado de trabajar a prima como consecuencia de alcanzar el rendimiento óptimo, a trabajar sin prima alguna al reducirse su actividad y exigírseles únicamente el rendimiento normal.

Hubiera sido más conveniente que la medida no fuese impuesta por la empresa ante el fracaso de la negociación, sino que hubiera sido fruto de un acuerdo, pero para ello será necesario que los representantes de los trabajadores admitan el reparto de la actividad entre todos los componentes de la empresa, evitando despidos que pueden resultar innecesarios, aunque ello suponga pérdida de su poder adquisitivo de forma transitoria en tanto persistan las adversas circunstancias que gravitan sobre la actividad industrial en nuestro país.



## Expediente de regulación de empleo a instancia de los trabajadores

Artículo extraído del trabajo doctrinal

“Expediente de regulación de empleo a instancia de los trabajadores (un impuesto de empresas conserveras)” de José Javier Orcaray Reviriego. Revista Justicia Laboral N.º 37. Lex Nova Febrero 2009.

La solicitud de extinción contractual colectiva a instancia de los trabajadores no es una situación común en el ámbito de las relaciones de trabajo, sin embargo, prevista en el ordenamiento, puede ser un instrumento apreciable para solventar situaciones de crisis empresarial y mantener expectativas de derechos. La mecánica procedimental deja bastantes dudas al respecto de la propia situación de hecho y su prueba, de cuál sea la ejecutividad de la medida adoptada, el sujeto que deba decidir las extinciones concretas y los trabajadores afectados, así como la jurisdicción competente para solventar las controversias.

El supuesto de hecho sería el siguiente: la solicitud de extinción contractual a través de expediente de regulación de empleo (ERE), formulada por el representante de los trabajadores para una parte de la plantilla de la empresa, viene motivada por la falta de actividad desarrollada en la empresa en los últimos años (debida a la carencia de materia prima por cierre de caladeros o disminución de cuotas de captura, etc.), de la cual deriva —a su juicio— una situación de difícil reparación para los trabajadores como consecuencia directa de esa ralentizada y deficitaria actividad productiva. Esta situación habría dado lugar a una drástica reducción en el número de llamamientos a los trabajadores fijos de carácter discontinuo (que suelen ser la mayoría de los que prestan servicio en estas empresas) en los últimos años, de forma que si cinco años atrás los trabajadores eran llamados a la actividad para 200 días dentro de la anualidad, por ejemplo, en el último año el total conjunto de días cotizados solo alcanzaría, pongamos, a 80, observándose una paulatina disminución del número de días de actividad a lo largo de ese periodo quinquenal. A decir del representante de los trabajadores, de aquí deriva, obviamente, la imposibilidad de que los trabajadores puedan acceder a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo en los periodos de inactividad entre llamamientos, y solo en muy escasa medida al asistencial, ante la evidente escasez de cotizaciones, situación que además resulta definitiva e irreversible dada la especialización de la producción de este tipo de empresa y su posición en el mercado. Los trabajadores podrían incluso pensar que la falta de toma en consideración de medidas empresariales en cuanto a la relación concordante entre la efectiva actividad de la plantilla y su dimensión numérica puede esconder algún deseo de mantener el estado de cosas, o de forzar la salida voluntaria

de alguno de aquellos, o incluso, tratándose de empresario persona física (si fuera el caso), intentar alcanzar la edad de jubilación con el consiguiente ahorro en indemnizaciones por extinción de los contratos (una mensualidad de salario) para los que se mantengan aún vinculados a la actividad de la empresa en ese momento, etc., la casuística puede ser abundante.

**La empresa puede oponerse a la adopción de medida alguna** de regulación de empleo seguramente por entender que de ello resultaría un peligro para su propia subsistencia, **aun cuando se avenga a reconocer** (dado que los datos de la realidad pueden ser incontestables) **el descenso de la producción** y la paulatina disminución en la actividad, que podría explicarse por la reducción puntual de materia prima necesaria para acometer la producción en niveles más elevados. Desde el punto de vista de la empresa se puede manifestar que su pretensión no pasa por el cierre empresarial, señalando además que los trabajadores tienen la posibilidad de trabajar en otras empresas o actividades en los periodos de no llamamiento, y que la ausencia de ocupación viene motivada por una situación coyuntural debida a la deficitaria materia prima, pero en todo caso superable en el futuro cuando se normalicen los suministros.

En definitiva, la situación de partida sería la de una empresa que ve mermada año tras año su producción, sin que haya indicios claros de recuperación a corto o medio plazo debido a la naturaleza de la actividad que desarrolla, con la consiguiente repercusión negativa en las posibilidades de ocupación de sus trabajadores fijos discontinuos, que ven como año tras año los llamamientos se restringen y distancian en el tiempo y los días efectivos de trabajo se limitan de manera preocupante.

A resultas de las facultades intervencionistas de la Administración Pública, la extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los supuestos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET), está sometida, como es sabido, a la previa autorización de la Autoridad Laboral competente. En consecuencia, y de conformidad con el artículo 12 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, **si no hubiera acuerdo entre las partes**

—empresa y representación de los trabajadores—, habría que actuarse imperativamente, de forma que: *“Cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. Dicha resolución, en todo caso, deberá ser motivada y congruente con la solicitud deducida”*. (El término empresarial que aquí se utiliza para referirse a la solicitud, habrá de entenderse en sentido no excluyente, es decir, sin perjuicio de la solicitud que pueden formular los trabajadores).

Esta **autorización administrativa previa**, como reflejo de la secular tradición intervencionista pública, **se basa en el control de legalidad sobre las causas que originan el expediente**, y resulta de un procedimiento administrativo especial (artículos 51 del ET y 12 del RD 43/1996) exigible con carácter previo a la adopción jurídicamente válida de la decisión (resolución), que deberá contemplar además el control sobre la oportunidad y sobre la idoneidad de la medida propuesta por el solicitante. A estos efectos, **es preciso que quede determinada la concurrencia del elemento causal** que subyace a la adopción de la medida extintiva solicitada, toda vez que la intervención administrativa encuentra su fundamento en el juicio de razonabilidad que debe llevar a cabo sobre la decisión del solicitante y su adecuación a la negativa realidad económica o productiva u organizativa subyacente que intenta superarse. Normalmente, no tiene la autorización de la Autoridad Laboral un valor constitutivo sino declarativo y, por tanto, lo que posibilita la extinción laboral colectiva no es la resolución administrativa (tomada aquí como instrumento jurídico), sino la existencia de las concretas causas motivadoras o desencadenantes de la medida, respecto de las cuales aquella Autoridad no hace sino constatarlas y declararlas. Sin embargo, como luego se dirá, en el caso de solicitud del ERE por los trabajadores la cuestión es bien distinta, de forma que la extinción de las relaciones laborales, de ser declarada administrativamente la medida colectiva, se convierte necesariamente en ejecutiva y obligatoria para la empresa. En todo caso, la intervención administrativa como es sabido, vía autorización o denegación, no constituye una actuación definitiva, pues cabe su impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa, siendo ésta, en último extremo, quien al fin y en el supuesto de recurso judicial por disconformidad autorizaría la medida solicitada (habrá de tenerse en cuenta igualmente la competencia del orden jurisdiccional social para otras cuestiones relacionadas con el ERE).

La regulación actual de la extinción de relaciones laborales, vía artículos 49.1.i) y 51 del ET, revela de forma manifiesta que **la autorización administrativa se puede instar tanto por el empresario, como por los trabajadores a través de sus representantes** (artículo 51.9 del ET y artículo 7 del RD 43/1996). La razón de tal dualidad de sujetos impulsores del expediente estriba en que la extinción laboral es una medida prevista legalmente *“no solo en interés del empresario sino*

*también en el de los trabajadores (...) posibilitando a éstos eludir una situación de incertidumbre sobre la continuidad de su vínculo laboral y, por ello, de riesgo para la subsistencia, permitiéndoles acceder al desempleo y a las garantías indemnizatorias y salariales previstas para tales supuestos”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 20 de octubre de 1997, sobre extinción de contratos de 262 trabajadores fijos discontinuos). El artículo 51.9 de la LET dispone a este respecto que “los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación” del ERE (expediente del que no se concreta más especialidad que el sujeto impulsor, pero ninguna otra, a no ser quizá la innecesaria fase del periodo de consultas y la mayor libertad administrativa sobre trámites e informes necesarios en orden a constatar la realidad), siendo el motivo de esta actuación su convencimiento o su *presunción racional* de que “la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles *perjuicios de imposible o difícil reparación*”. Es decir, que ante la pasividad de la empresa frente a una situación de crisis, la ley ampara el derecho de los trabajadores a instar medidas de impulso para la **reestructuración de plantillas** o de acomodo de la actividad a la realidad productiva, teniendo en cuenta, como se dijo, que en estas situaciones de crisis no solo debe procederse a la salvación de la empresa o la minimización de sus consecuencias lesivas, sino también a la salvaguarda de los derechos de los trabajadores eventualmente afectados. De ahí que ante la manifiesta inactividad empresarial y la posible aparición de aquellos perjuicios para los trabajadores, la intervención administrativa —de no producirse acuerdo interpartes, que obviamente sería la solución más razonable— se deba volcar necesariamente en la defensa de esos importantes intereses y expectativas de los trabajadores, pues así se actúa el interés público a cuya salvaguarda debe responder la Administración.

Debemos partir de un hecho incontrovertido y es que en el Convenio Colectivo aplicable, el sectorial de ámbito estatal, no fija un número de días de actividad anual para la prestación de servicios (seguramente no podría hacerlo ni de manera aproximada), por lo que los trabajadores fijos discontinuos serán llamados cuando la empresa necesite de sus servicios, sin sujeción a fechas o momentos determinados. Será la propia e incierta actividad, pues, la que modalice temporalmente las relaciones de trabajo en cuanto al número concreto de días en que deban prestarse los servicios; únicamente impera la regla de distribución igualitaria de la ocupación entre los trabajadores, de manera que todos los fijos discontinuos puedan cumplir un mismo periodo útil de trabajo en el año. Consecuentemente, nada obsta objetivamente a la existencia de variaciones (incluso relevantes) en cuanto al volumen de empleo de los trabajadores fijos de carácter discontinuos en distintas anualidades: dependerá de las necesidades derivadas de la actividad. Ahora bien, por otra parte tales variaciones han de tener en cuenta y responder a un ejercicio legítimo y razonable del poder de dirección empresarial para que, salvando el principio

## 22\_aula técnica

de libertad de empresa y su derivado poder de autoorganización, puedan respetarse a la postre los derechos y expectativas de los trabajadores.

Debe igualmente admitirse que **los instrumentos y garantías legales disponibles para los supuestos de redimensionamiento de las plantillas**, previstos en los artículos 47.1 del ET (que se refiere al contrato de trabajo en términos generales y, por tanto, comprensivo también obviamente del contrato de fijos discontinuos), 51 de la misma norma (sobre despido colectivo) y 52.c) (sobre amortización individual de puestos de trabajo), **son perfectamente aplicables a las empresas que se caracterizan por su actividad intermitente y por su amplia plantilla de trabajadores fijos discontinuos**. Así, ante la incertidumbre sobre la campaña determinada en orden a la mayor o menor disponibilidad de materia prima, o sobre el empleo irregular dentro de la misma por la concurrencia de causas que impiden o penalizan el normal desarrollo de la actividad, debe acudir a cualquiera de aquellos instrumentos señalados, como se ha reconocido reiteradamente por la jurisprudencia.

En este orden de cosas, no puede aceptarse el derecho al llamamiento por parte de la empresa respecto de los trabajadores de temporada o fijos discontinuos, como un derecho absoluto y dotado de tal flexibilidad de uso que pueda generar un alto grado de inseguridad jurídica en las perspectivas de ocupación de los trabajadores. Por esto, aunque la empresa dispone de este instrumento de dirección y no está sometido a limitaciones temporales por el Convenio aplicable del sector, como hemos visto, la cuestión nuclear sería la de que los llamamientos (entendidos como posibilidades de empleo de la plantilla, como una especie de ofertas de empleo que se reproducen en el tiempo) deben estar ajustados y ser concordantes a la realidad económico-laboral de la propia empresa, de forma que no puede prevalecer el mantenimiento de una situación genérica, sin el uso empresarial de otros instrumentos legales disponibles, cuando a la postre, los perjudicados con la misma no son otros que los trabajadores, cuya condición de fijos discontinuos no les garantiza un empleo de cierta calidad y le impide, por otra parte, acudir a otros empleos temporales complementarios a sabiendas que deberán abandonarlos cuando sean llamados por su empresa de origen, so pena de perder en ella todos sus derechos.

La cuestión de fondo no es otra que la de **resultar constatado el descenso de la actividad productiva de la empresa (con independencia de las causas que estén en su origen), con el consiguiente resultado en el declive temporal de la ocupación de los trabajadores**. Pero igualmente es cierto que llegados a este punto de defecto de ocupación, la posición empresarial ha consistido y así se evidencia en la total inactividad respecto de sus expectativas futuras

en orden a la redimensión de sus recursos humanos, sin adoptar ninguna medida sobre la plantilla: extinción de algunos contratos, suspensión de las relaciones laborales, reducciones de jornada... Y, por otra parte, no podría entenderse de suficiente entidad la ocasional aseveración empresarial respecto de la introducción de nuevos productos o mejora de la producción pues, si hubo algún reflejo de evidencia en ello, no puede ser considerado definitivo cuando en la realidad de los últimos años tales medidas se han mostrado ausentes del proceso productivo, siendo ahora, al parecer y cuando los trabajadores fuerzan una medida que implica la toma de posición de la empresa, cuando eventualmente aparecen en la disposición del empresario.

Podría también entenderse que las razones alegadas por los trabajadores no pueden encuadrarse en los supuestos de “perjuicios de imposible o difícil reparación” a los que se refiere la norma legal (artículo 51.9 LET), que está prevista para otras situaciones de grave crisis económica empresarial, tales como las situaciones concursales de insolvencia, quiebra o alzamiento de bienes por el empresario que pudieran poner en peligro los derechos económicos de los trabajadores. Se podría también alegar sobre los derechos de los trabajadores no incluidos en el ERE en relación a las consecuencias derivadas del pago de indemnizaciones que pudieran menoscabar el equilibrio empresarial y por ende sus derechos futuros.

Y sobre ello, aun admitiendo el valor del razonamiento, no parece que la norma haya querido introducir el derecho de impulso procedimental de los trabajadores solo reservado a supuestos de tan extraordinaria gravedad (recordemos que los artículos 7 y 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, ha previsto la intervención de los trabajadores para los casos más graves de insolvencia manifiesta del empresario), pues **quizá lo que se pretende legalmente no es esperar a que la situación empresarial no tenga remedio** (como es sabido, desde la reforma de la Ley 11/1994, de lo que se trata con la medida reguladora es de “superar” una situación de crisis), sino permitir que los trabajadores puedan defender sus derechos actuales y sus expectativas antes de que la crisis se muestre irremediable y de efectos definitivos en la esfera patrimonial de los trabajadores. ¿Qué razón tendría, si no, que se permitiera impulsar un ERE de parte de los trabajadores si la empresa estuviera inmersa en una situación de crisis de tal envergadura que hiciera imposible a la postre el abono de las indemnizaciones? Es precisamente el equilibrio financiero empresarial —entendiendo por tal la ausencia de perjuicios económicos directos— el que se mantiene si la situación actual se prorroga, pero a costa de propiciar en los trabajadores una merma cada vez mayor de sus derechos que no se compadece con la ponderación razonable que debe hacerse de la situación de crisis de actividad de la empresa. En este sentido se expresa la

doctrina laboralista más autorizada cuando señala que los trabajadores pueden instar el expediente “si temen que la inercia del empresario pueda ocasionarles perjuicios” (M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS).

En este punto, debe hacerse una especial mención a la exigencia legal del artículo 51.9 del ET, en cuanto se refiere literalmente a una “*presunción racional*” de la irrogación de perjuicios a los trabajadores, que en modo alguno puede sustentarse, como dispone (entiendo que ilegalmente por *ultravires*) el artículo 7 del RD 43/1996, en “*pruebas*” aportadas por los solicitantes. La ley se sitúa en el terreno de la presunción razonable por lo que es difícil que puedan aportarse pruebas contundentes y definitivas sobre unos perjuicios que son potenciales y, con ello, la Administración ha de moverse en el mismo nivel de razonabilidad a la vista de las circunstancias concurrentes y de los hechos constatados e indicios relevantes a lo largo de toda la instrucción del procedimiento. Pero es del todo razonable extraer la conclusión en este caso de existencia de un exceso de plantilla cuando los hechos constatados: cifra de ventas en claro declive y ocupación en evidente retroceso sin visos de recuperación, hacen presumir aquellos perjuicios económicos potenciales aducidos por los trabajadores.

En consecuencia con lo anterior, y **admitiendo que el interés en la viabilidad y reorganización de la empresa se muestra como un interés jurídica y socialmente protegible, parece no haber dudas sobre la concurrencia del elemento causal** que se encuentra en el origen de la medida solicitada, y que no es otro que la falta de ocupación efectiva de los trabajadores hasta límites no soportables de merma de ocupación, salario y de expectativas de protección social, sin que la empresa haya ofrecido solución alguna que pudiera remediar la crisis producida por la evidente disminución de los ingresos empresariales por ventas y la pérdida de clientes. No cabría enjuiciar aquí la política empresarial, no es de ello ni con mucho de lo que ahora se trata, pero sí es preciso poner de manifiesto que la conducta de la empresa —en los términos apuntados— no se ha mostrado en términos de razonabilidad cuando, planteada la crisis en la actividad que ha hecho mermar la producción tan decisivamente en los últimos años —a la vista de los escasos llamamientos a la plantilla de trabajadores—, no se ha aplicado a la búsqueda de soluciones que, no cabe duda, deberían haber pasado por un estudio oportuno y serio de la viabilidad productiva y las necesidades reales de empleo y por el evidente redimensionamiento de su plantilla. La empresa podría aducir, por otra parte, que si se produce la regulación de empleo quizá habría de contratar esporádicamente a nuevo personal para continuar la actividad; y puede ser cierto, pero es también cierto que el ordenamiento ofrece otros instrumentos jurídicos (como el contrato eventual por circunstancias de la producción) que

permiten tener una plantilla de trabajadores fijos adecuada a los requerimientos habituales de la empresa y disponer de más efectivos en las ocasiones que fueran precisos, sin tener que contar con una abultada e inadecuada plantilla de trabajadores fijos que no ven cumplidas sus expectativas laborales en relación a la calidad del empleo y las prestaciones públicas de él derivadas.

**En orden a la resolución de este expediente de regulación de empleo por parte de la Autoridad Laboral** —de estimarse apropiada la medida—, habrían de tenerse en cuenta al menos dos parámetros que convendrían a la fundamentación de la decisión administrativa: por un lado, el interés empresarial, dado que la empresa, como hemos apuntado, mantiene su decisión de continuar con la actividad, a pesar de la constante disminución de la producción (y consiguientemente del volumen de ventas) y, de otro lado, **los derechos y expectativas de los trabajadores**, que sin duda han de quedar convenientemente salvaguardados.

En este sentido, respetando el principio de conservación de la actividad productiva y los derechos adquiridos o en vía de adquisición de los trabajadores, cabe admitir como posible fundamento de la decisión administrativa un factor de ponderación de la ocupación que se adecue a los derechos de las partes, y tal factor podría ser, por ejemplo, el de mantener una plantilla que preste servicios en torno a un periodo anual de, al menos, 180 días, cifra que, sin que influya negativamente en la actividad de la empresa y su distribución del tiempo de trabajo tal como el supuesto ha sido planteado, parece razonable para mantener un nivel de retribución anual adecuado a las condiciones de la actividad y del mercado y que permite acumular a los trabajadores cotizaciones adecuadas y suficientes que puedan generar prestaciones futuras.

**Con respecto a la ejecutividad de la medida** que pueda autorizarse en el ERE podemos entender que si el expediente se ha iniciado a instancia de los trabajadores, **no nos hallamos ante un acto administrativo** (la resolución) que contiene una *autorización* al empresario para que extinga las relaciones de trabajo de la que puede hacer o no uso —como ocurre con carácter general cuando es el empresario el solicitante de la medida—, sino que, de acuerdo a la doctrina laboralista más autorizada (MONTROYA, OLEA, CASAS), **nos encontramos**, aunque parezca contradictorio con la propia naturaleza y finalidad del ERE, **ante una *decisión administrativa que se le impone*** a aquel; siendo esto así por la naturaleza extraordinaria y excepcional que debe predicarse de este expediente (o modalidad de expediente), que convierte en automáticos los ceses declarados por la Autoridad laboral, dado que cambia la eficacia de la resolución pasando de ser *declarativa*, a ser directamente *extintiva*, fijándose al tiempo la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados por la

## 24\_aula técnica

medida en orden a la solicitud y reconocimiento de las correspondientes prestaciones.

En consecuencia, dado que la Autoridad Laboral podrá decidir sobre el número de contratos que deban extinguirse, en congruencia con la solicitud y en relación con la plantilla de la empresa (sobre todo si en la solicitud no vienen identificados o en la resolución se decide estimar el despido de un menor número al de solicitados), puede aparecer un problema en orden a la decisión sobre los concretos trabajadores que vayan a ser afectados por el despido colectivo. **La resolución administrativa debe contraerse en exclusiva al señalamiento del número de trabajadores afectados** (acorde a los planteamientos y criterios objetivos derivados del expediente), **sin poder determinar su identificación precisa**, dado que ello supondría una evidente extralimitación de funciones.

La Jurisprudencia ha señalado de manera clara que las controversias que impliquen impugnación de la resolución administrativa, corresponderán al Orden Contencioso, mientras que las demás que no impliquen aquella impugnación sino los efectos que la misma produce en los sujetos interesados y, desde luego, las derivadas de la inclusión o no de un trabajador en la relación de trabajadores afectados por el ERE, es cuestión que compete al Orden Jurisdiccional Social,

teniendo vedada la Administración cualquier actuación sobre estas cuestiones. Por tanto, siendo la confección de la lista de trabajadores afectados por el ERE una consecuencia laboral resultante de la resolución administrativa —pertenece al orden de las condiciones de cumplimiento de la resolución—, habrá de entenderse derivada a la Jurisdicción Social, que se entiende como la competente en esta materia. Así, por ejemplo, la Sentencia del TS, sala de lo social, de 12 de julio de 1999, por cuanto sin cuestionar ni discutir la legalidad de la decisión administrativa de extinción de contratos, lo que se discute es la inclusión o no en la lista de trabajadores afectados.

### > ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Índice Mayo de 2009 .....	106.772
Del 1 al 31 de Mayo de 2009 .....	0.0%
Del 1 de Enero al 31 de Mayo de 2009 .....	-0.1%
De Mayo/2008 a Mayo/2009 .....	-0.9%



## ¿Busca el software ideal para su despacho?

- **Sin desembolso inicial por la compra**  
No tiene que adquirir el programa, con el desembolso que representa, sólo cobramos el servicio de instalación y mantenimiento.
- **Calidad de servicio asegurada**  
Nuestro equipo humano, presente en todo el territorio nacional, cuenta con la experiencia y conocimiento para que usted se sienta bien atendido. Y si no respondemos a sus expectativas puede rescindir el contrato libremente.
- **Máxima calidad de producto**  
Nuestro producto ha sido diseñado en base a tareas claramente definidas que le permitirán su rápido aprendizaje y manejo, consiguiendo automatizar al máximo el trabajo que ha de realizar.

**fiscal**  
Control Técnico  
Renta y Patrimonio  
Sociedades  
Facturación  
Incidencias  
Libros  
Obligaciones formales

**laboral**  
Atrasos  
Contratos  
Finiquitos  
Prórrogas  
Incidencias  
Modelos 110, 111 y 190  
Certificados de empresa  
Certificados de retenciones

**director**  
Contabilidad  
Tesorería  
Gestión comercial  
Costos  
Recursos Humanos  
Análisis de Balances  
Amortizaciones

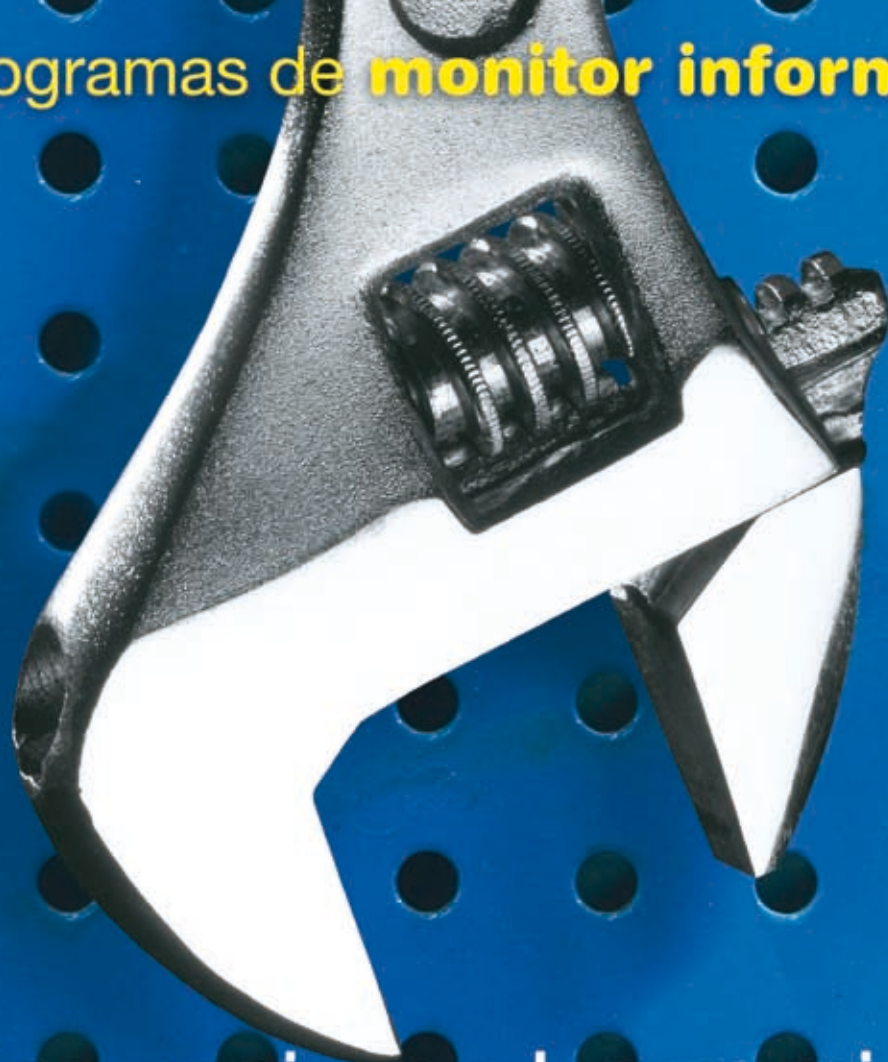


NCS Valencia

Avda. Corts Valencianes, 2 • 46015 Valencia • Tel. 963 465 629 • Fax. 963 465 255 • E-mail: valencia@ncs.es • <http://www.ncs.es>



# Los Programas de **monitor informática**



## Elija las mejores herramientas para su negocio



**Nóminas, S. Social e IRPF**  
Régimen General



**Contabilidad + Sociedades**



**Nóminas, S. Social e IRPF**  
Régimen Agrario



**Contabilidad, Impuestos e I.V.A.**  
para Empresas en Estimación Objetiva y Directa Simplificada

**Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET**

Realizamos la transferencia de datos a nuestros ficheros en la mayoría de los casos



Para más información LLÁMENOS  
al teléfono **902 421 421**  
y podremos realizarle una  
demostración de cualquiera de  
nuestros excelentes PROGRAMAS



MONISOFT, S.L. San Pablo, 1. Sevilla

[www.monitorinformatica.com](http://www.monitorinformatica.com)

# monitor informática

San Pablo, 1. SEVILLA.  
Princesa, 43, 2º Izqda. MADRID.  
Tfno. 902 421 421

Desde Caja de Ingenieros llevamos 40 años satisfaciendo las necesidades financieras de los socios que nos han depositado su confianza, mediante soluciones personalizadas y una amplia gama de productos y servicios en las mejores condiciones.

Hoy ya son más de 90.000 los socios que se benefician de la mejor oferta de servicios financieros con las mejores condiciones del mercado. Hágase socio de Caja de Ingenieros y benefíciense desde hoy mismo.



## Cada socio, la razón de ser

- Cuenta corriente de disponibilidad inmediata y extracto según la periodicidad que usted determine. Intereses liquidados por tramos de saldo medio.  
Comisión de mantenimiento: **sin comisiones**  
Comisión por apunte: **sin comisiones**
- Ingreso de cheques nacionales:  
De Caja de Ingenieros: **sin comisiones**  
De otras entidades: **sin comisiones**
- Transferencias nacionales:  
A una cuenta de Caja de Ingenieros: **sin comisiones**  
A cuentas de otras entidades: **sin comisiones**
- Domiciliación de recibos:  
**Bonificación de 4 céntimos de euro** por cada recibo domiciliado en su cuenta corriente.
- Servicio de gestión de domiciliación de recibos:  
Gestión directa y ágil del cambio de domiciliación de recibos en la cuenta personal (agua, luz, gas...): **sin comisiones**

- Tarjetas de crédito Visa:  
Alta: **sin comisiones**  
Mantenimiento: **sin comisiones**<sup>(1)</sup>  
Disposición de efectivo en los cajeros de la red Servired: **sin comisiones**<sup>(2)</sup>  
Las tarjetas de crédito de Caja de Ingenieros proporcionan **grandes descuentos** en las compras que realice en determinados sectores de actividad.<sup>(3)</sup>
  - Servicio de correspondencia por correo electrónico:  
Alta: **sin comisiones**  
Mantenimiento: **sin comisiones**  
**Bonificación de 1 céntimo de euro** por cada documento que reciba.
- (1) Siempre que el consumo anual en comercios supere el importe definido para cada tipo de tarjeta.  
(2) Exentas de comisiones las primeras 5 operaciones mensuales que haga cada socio (independientemente de la tarjeta que utilice para hacerlas).  
(3) Consulte en [www.caja-ingenieros.es](http://www.caja-ingenieros.es) los sectores incluidos y las condiciones de la promoción.

Si desea ampliar esta información, puede dirigirse a cualquiera de nuestras oficinas, llamar al **902 200 888** de *teleingenieros* Fono o conectarse a [www.caja-ingenieros.es](http://www.caja-ingenieros.es) de *teleingenieros* Web.

## Comentarios a la sentencia del tribunal supremo

De fecha 3 de noviembre de 2008.

Recurso de Casación para la unificación de doctrina núm. 3566/2007.

Ponente: Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernández.



Andrés González Rayo

Graduado Social núm. 4231.

Socio consultor de AG&AG Bufete Laboralista, S.L

Como en otras ocasiones, el precepto controvertido de referencia resulta ser el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el **reconocimiento de la improcedencia del despido y el ofrecimiento de la indemnización, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste**, así como en cuanto al plazo para tales actuaciones empresariales, comprendido desde **la fecha del despido hasta la de la conciliación**. Recordemos, brevemente y aunque no sea el objeto de la sentencia comentada, que el depósito bancario de la indemnización puede ser sustituido por la entrega al trabajador, de forma directa, de “cheque bancario”, medio que fuera admitido por la jurisprudencia como válido a estos efectos, STS de 6.03.2008, RJ: 2008/1392, o bien mediante su entrega en metálico, STS de 22.01.2008, RJ: 2008/1620.

Dos son las cuestiones objeto del Recurso de Casación de la Sentencia propuesta. Por un lado, se debate en autos si el reconocimiento de la improcedencia del despido y su comunicación al trabajador puede no ser necesariamente expreso, pudiendo deducirse de las “*circunstancias concurrentes*”, de tal forma que no resultaría necesario tal reconocimiento en la carta de despido, por ejemplo, bastando realizar el mismo ante el Juzgado de lo Social, en el momento en que se da traslado del depósito realizado, por ejemplo de nuevo. Por otro lado, se debate cuál debe ser el plazo para efectuar tal reconocimiento y, en ese sentido, si la indicación del precepto que se refiere a “*conciliación*” debe entenderse como **conciliación administrativa** o, contrariamente, **conciliación judicial**, lo que podría determinar que tales actuaciones empresariales, realizadas con posterioridad al acto de conciliación previa, con plazo máximo al día de la vista, tendrían plenos efectos limitadores de los salarios de tramitación. También debe recordarse en este punto, que las consignaciones indemnizatorias más allá de las 48 horas desde la fecha del despido, 48 horas hábiles- procesales (STS 16.10.2006, RJ: 7749), deberán incluir los salarios de tramitación devengados hasta la fecha del depósito, (STS 12.05.2005, RJ: 2005/5919).

En cuanto a la primera de las cuestiones, la Sala consolida de nuevo la doctrina de la jurisprudencia unificada (STS 30.05.2006, RJ: 2006/3351 y STS 18.09.2007, RJ:

2007/8489), determinando que, a falta de concreción legal de la forma específica para el **reconocimiento de la improcedencia, el mismo puede ser expreso o tácito**, siendo válida “*la efectuada por el Juzgado de lo Social, a instancia de la empresa consignante*”, y ello aunque el trabajador tenga conocimiento más allá del plazo general de 48 horas, incluso después de interponer la papeleta de conciliación. Fijémonos que, en el caso de autos, transcurrirían más de 2 meses desde la fecha del despido hasta que el trabajador supiera del reconocimiento de la improcedencia y, no obstante, la citada papeleta sería interpuesta con posterioridad al mismo, si bien con anterioridad a conocerlo. Dicho lo anterior, no parece, en cualquier caso, que nada de ello tenga relevancia, ya que la empresa reconoció la improcedencia ante el Juzgado de lo Social, acreditando el depósito correspondiente, con independencia del tiempo que este órgano pueda precisar para dar traslado a la otra parte.

En cuanto a la segunda de las cuestiones, que sí representa cuestión nueva en el Orden Social, la Sala resolvería a favor de la delimitación del término conciliación del precepto en el sentido de conciliación judicial, no administrativa, por tres motivos fundamentales, en resumen:

- a. **Gramatical:** la conciliación ante el órgano administrativo se denomina conciliación previa, mientras que la que se intenta ante el órgano judicial recibe el nombre sin adjetivar de conciliación, “precisamente el vocablo utilizado por el artículo 56.2 ET”.
- b. **Histórico:** en la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la expresión utilizada era la de conciliación previa, en tanto que en la vigente redacción se utiliza la escueta expresión “conciliación”.
- c. **Finalístico:** el objetivo de la Ley 45/2002 fue reducir el coste que para el empresario comportan los despidos improcedentes, eliminando o reduciendo los salarios de tramitación, “finalidad esta que es innegablemente alcanzable hasta la fecha en que tiene lugar el acto de conciliación judicial, de manera que limitar temporalmente tal posibilidad supone una interpretación restrictiva que no solamente es opuesta a la literalidad del precepto, sino que es contraria al fin perseguido por la norma.”

## Bolsa de trabajo y de pasantías

Junio 2009



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
16/Junio	16/Junio	Graduado Social Fiscal y Contable	Asesoría Pymes	10
26/Junio	22/Junio	Responsable departamento laboral (SECTOR AGRARIO)	Agrícola	8

Responsabilidad Civil Profesional

**Juntos!**  
Para una gestión aseguradora eficaz.

comercial@brokergraduadosocial.com · siniestros@brokergraduadosocial.com · direccion@brokergraduadosocial.com  
Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higini Anglès, 10. 43001 TARRAGONA  
www.brokergraduadosocial.com

## Extinciones computables en el despido colectivo

MS 2383

MDE 2582

TSJ Cataluña 19-2-09, Rec 8063/08

**ACTUM**  
 >>>>>> SOCIAL

Actum / Actualidad Mementos

Si la empresa utiliza para reducir su plantilla, aunque sea indebidamente, un “goteo” de múltiples despidos disciplinarios que luego reconoce como improcedentes, abonando la indemnización máxima legal, estos despidos no computan a efectos de los umbrales establecidos para el despido colectivo, por no tratarse de despidos objetivos. Menos aún, si se trata de una práctica pactada con el comité de empresa y con los propios trabajadores, tratándose en realidad de extinciones por mutuo acuerdo entre las partes que tomaron la forma de despido disciplinario improcedente y que fueron reconocidos como tales en el trámite de conciliación administrativa previa.

Una empresa cuenta con una plantilla de 200 trabajadores en Barcelona, siendo su plantilla total de 1.663 trabajadores.

La empresa tiene abierto un plan de **bajas incentivadas voluntarias**, pactado con el comité de empresa, con una indemnización a favor del trabajador correspondiente a la del despido disciplinario improcedente (45 días por año con un máximo de 42 mensualidades). La empresa ha llevado a cabo despidos bajo la modalidad de despidos disciplinarios reconocidos como improcedentes en conciliación.

Uno de los trabajadores afectados por uno de los despidos disciplinarios improcedentes reclama la consideración de **nulo** del mismo, al entender que las extinciones de contratos superan los umbrales máximos permitidos y que debería haberse encauzado por la vía del despido colectivo.

El **despido colectivo** (ET art.51), ha de estar basado en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, y afectar, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores, en un periodo de 90 días, al menos, a 30 trabajadores. En los **90 días anteriores** al despido disciplinario reconocido como improcedente del trabajador demandante, se produjeron 35 extinciones contractuales formuladas todas ellas como despidos disciplinarios pactados como improcedentes, y no como despidos objetivos que hubieran terminado siendo declarados nulos por exceder el número de extinciones permitidas, ni tramitando el pertinente expediente de regulación de empleo (ERE) ante la autoridad laboral, que hubiera sido seguramente lo correcto.

En este caso, es indudable que la empresa, cosa que resulta muy frecuente, para eludir la resolución de la autoridad laboral que puede ser confirmatoria o denegatoria de los despidos basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción, ha pasado a efectuar un “goteo” de despidos **disciplinarios** improcedentes **pactados con los trabajadores** afectados, muy posiblemente en las oficinas de la propia empresa, y formalmente reconocidos como improcedentes en el trámite de conciliación administrativa previa, práctica que en el caso concreto de la empresa estaba pactada con el comité de empresa.

El cauce adecuado habría sido la vía del despido colectivo, que no fue promovido por la empresa al existir un **acuerdo con el comité** a fin de que se redujera la plantilla por medios no traumáticos, y con una **indemnización** de 45 días de salario por año con un tope de 42 mensualidades, **muy superior** a la prevista en los despidos objetivos procedentes, o a la establecida en los despidos colectivos (20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades), salvo negociación al alza, e idéntica a los despidos objetivos declarados improcedentes.

Todas estas razones conducen a afirmar que la actuación de la empresa, podría ser calificada como irregular pero **no como fraudulenta** por haber sido acordada con los afectados, **sin merma de derechos** para el trabajador individualmente considerado que percibe de esta manera la indemnización máxima legal, pasa a la situación de desempleo y no tiene la carga de pleitear contra su empresa. No existe, pues, ningún motivo para declarar la nulidad del despido con readmisión obligatoria, ya que supondría imputar a la empresa los efectos negativos de una **actuación pactada con su comité**, y con todos los trabajadores afectados por la misma.

Si la empresa utiliza para reducir su plantilla, aunque sea indebidamente, la práctica de llevar a cabo múltiples despidos disciplinarios que luego reconoce como improcedentes, abonando la indemnización máxima legal, el despido posterior del trabajador demandante **no puede ser considerado nulo** por infringir los umbrales establecidos para el despido colectivo, ya que los despidos de los tres meses anteriores **no computan** por no tratarse de despidos objetivos, sin que tampoco la empresa haya incurrido a esa respecto en la figura del **fraude de ley** (CC art.6.4) que se aplica a quien elude una norma jurídica con merma de derechos para el afectado por la elusión, ya que en el caso de los trabajadores despedidos con anterioridad al demandante se trató de una actuación de mutuo acuerdo finiquitada en el trámite de conciliación administrativa previa. Los despidos disciplinarios sin causa o en fraude ley han de ser declarados como improcedentes y no como nulos.

En este caso, hay que considerar que las extinciones realizadas con anterioridad a la del demandante fueron en realidad por **mutuo acuerdo** entre las partes que tomaron la forma de despido disciplinario improcedente.

(c) 2009 Ediciones Francis Lefebvre

### Contenido del convenio colectivo

## Exigencias formales para el despido establecidas en convenio colectivo

MS 5310, 1945  
MDE 460  
TS 4-5-09, Rec 789/08

El incumplimiento de los requisitos formales establecidos en convenio para efectuar un despido disciplinario determinan su improcedencia

Un trabajador es denunciado por sus compañeras a la empresa como autor de diversos hechos constitutivos de **acoso sexual**. La empresa en una reunión celebrada el 31 de julio puso en conocimiento del trabajador y del presidente del comité los hechos imputados, indicándole, además, que tenía un plazo de 48 horas para realizar alegaciones. Sin embargo, ese mismo día le notificó la **carta de despido** con efectos de esa fecha.

Según el Convenio aplicable que es el de la Industria Química, para sancionar por faltas muy graves debe tramitarse un **expediente** en que sea oído el trabajador afectado, dando cuenta también por escrito a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al afectado, de toda sanción que imponga.

El despido fue declarado procedente tanto en instancia como en suplicación, y el trabajador interpuso recurso de casación para unificación de doctrina a efectos de determinar si la empresa se había ajustado o no al procedimiento establecido en el convenio para efectuar un despido disciplinario porque de no ser así, debería ser calificado como **despido improcedente**, lo que fue estimado por el **Tribunal Supremo** con las consecuencias legales inherentes, en base, entre otros, a los siguientes **argumentos**:

- a) La sentencia de contraste señala que aunque en el convenio no se regula detalladamente, la **tramitación del expediente sancionador** debe realizarse por escrito y en él debe constar como mínimo: la comunicación al trabajador de un pliego de cargos, la designación de un instructor y la concesión de un plazo para que pueda formular sus alegaciones e incluso solicitar que se practique algún medio de prueba, de modo que sea posible incluso replantear la sanción (TSJ Castilla-La Mancha 6-9-05)
- b) Reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido señalando que en los sucesivos convenios de la industria química a los expedientes o procedimientos sumarios se les vienen aplicando por analogía las exigencias que con relación al expediente previo se han venido fijando para los **representantes de personal** (TS 9-12-83; 18-10-86 y 20-3-89)
- c) En aplicación de la doctrina expuesta no habiéndose cumplido esta exigencia procede declarar la **improcedencia del despido** con las consecuencias legales inherentes a ello.

### Selección de trabajadores afectados por el despido económico

MS 2458, 2824  
MDE 2410, 2724  
TSJ Cantabria 25-2-09, Rec 112/09

Es nulo el despido, por encubrir una discriminación indirecta, cuando en la selección de los trabajadores afectados por un despido objetivo por amortización de puestos de trabajo existe una manifiesta desproporción entre el número de mujeres y hombres que salen de la empresa, con los que continúan en plantilla, afectando los despidos mayoritariamente a mujeres, cuando, además, es un centro de trabajo de mayoría de hombres.

Una empresa necesitaba reducir costes de producción, debido a causas económicas. En el departamento de producción que iba a resultar afectado **trabajan mayoritariamente hombres** (40 trabajadores, de los cuales 10 son mujeres). Para seleccionar a los trabajadores prescindibles, el empresario, tras intentar infructuosamente negociar con los mayores de 55 años su salida, optó por dar salida a 9 trabajadores, 8 de los cuales eran mujeres. De este modo, el despido o bajas pactadas pretendidas afectan a 9 de las 10 mujeres.

Se interpone denuncia contra la empresa por considerar que ello supone **una vulneración de los derechos de igualdad** y una clara discriminación al sexo femenino.

Se considera que existe una **gran desproporción** en la distribución de hombres y mujeres en las personas que salen de la empresa, por una misma causa productiva, que indirectamente afecta a la totalidad, al ser despedidos trabajadores polivalentes con capacidad de trabajar en cualquier línea de producción.

Al existir un **indicio racional** de discriminación indirecta, es necesario que **la empresa acredite** que su actuación está alejada de todo propósito discriminatorio en la elección de los afectados. Sin embargo, la empresa no ha probado que la desproporción existente en la salida de la empresa entre hombres y mujeres obedece a una criterio razonable y justificado.

El hecho de que el empresario pueda **designar libremente** a los trabajadores afectados no implica que la libre designación no pueda ser, por sí misma, discriminatoria, pues esta libertad de criterio no puede dar acogida a un resultado **vulnerador de derechos fundamentales**.

Por todo ello, el despido se considera **nulo** al encubrir una discriminación indirecta.

# DOMICILIA TU NÓMINA...

# Banesto

En Banesto nos adaptamos  
a tus necesidades.

Y si eres autónomo,  
pregúntanos.

Infórmate del resto de condiciones  
en cualquier oficina Banesto, en el


**902 30 71 30**

o entra en [www.banesto.es](http://www.banesto.es)



(1) Oferta válida desde el 02-03-2009 hasta el 31-08-2009. Ingreso de 500€ en una tarjeta prepago, por domiciliar por 1ª vez en Banesto 3 recibos principales y una nómina, pensión o ingreso regular, de al menos 1.000€ al mes, encargándose el Banco del cambio de domiciliación de los recibos, y tener contratadas o solicitar las tarjetas de crédito 123 y Diez en Una. El ingreso será de 1.000€ exclusivamente en nóminas superiores a 2.500€ (quedando excluidos pensiones e ingresos regulares). La domiciliación se debe realizar en una Cuenta Nómina Banesto siendo el cliente 1º titular y mantenerse al menos 40 meses. Gastos fiscales por cuenta del cliente. La tarjeta prepago caducará a los 12 meses desde su emisión. Promoción no acumulable a otras promociones vigentes. Infórmate de las condiciones completas en cualquier oficina Banesto.

NUEVO



## ¿CÓMO PRESENTAR A TIEMPO EL MODELO 340? Puede confiar en A3 Software o buscar otras soluciones.

A partir del año próximo el modelo 340 se deberá presentar junto con la declaración trimestral del IVA.

El nuevo módulo para importar datos de A3 Software le permitirá automatizar procesos hasta ahora manuales pero sobretodo, le reportará la tranquilidad de saber que lo tiene todo bajo control.

Gane tiempo, gane tranquilidad.

**No es magia, es tecnología.**

 **A3 Software**  
grupo Wolters Kluwer

[www.a3software.com](http://www.a3software.com)

Distribuidores autorizados:

**Valencia**

Ingeniería Civil y Programación  
963 56 83 80 tel  
comercial@metroplus.net

Punt Sistemas, S.L.  
963 59 28 33 tel  
puntsistemas@puntsistemas.es

Servisoft Levante, S.L.  
963 17 00 46 tel  
juan@servisoft.com