

GENERALITAT
VALENCIANA
CONSELLERIA DE JUSTICIA Y
ADMINISTRACIONES PUBLICAS

**El Colegio Oficial de
Graduados Sociales de
Valencia recibe el Premio
Justicia de la Generalitat
VIII Edición Valenciana**

Premios Justicia

Valencia de febrero de 2009



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 · clientes@lexnova.es

04_ reportaje

El Colegio es galardonado por la Generalitat Valenciana con el Premio Justicia 2008.

10_ información colegial

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

15_ aula técnica

La caducidad del despido.

Unos apuntes sobre el derecho fundamental a la integridad en las relaciones laborales.

Los actos de comunicación judicial en el ámbito social: las cartas certificadas con acuse de recibo.

23_ jurisprudencia

Capacidad laboral y vacaciones. ¿Una nueva regulación?

27_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías.

28_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

31_ noticias laborales



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 M.ª Ibáñez Candela, M.ª Luisa

Espada Rodríguez, Andrés González Rayo

y Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo,

Carmen García Ros, José Buenaventura

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 Colegio es galardonado
por la Generalitat Valenciana
con el Premio Justicia 2008**



> Momento del acto en que D^a Marisa Viciano procede a la lectura del acta del jurado



> Momento en que el Presidente agradece el Premio

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia recibió de manos de la consellera de Justicia, Paula Sánchez de León, el Premio Justicia 2009 en un acto celebrado en la Ciudad de la Justicia el pasado 10 de febrero.

Los Premios Justicia son una distinción de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana que premia públicamente a aquellas persona físicas o jurídicas de naturaleza pública o privada que desde un ámbito laboral, social, institucional o cultural han destacado por su esfuerzo en la mejora y prestación del servicio de la Administración de Justicia.

Paula Sánchez destacó del Colegio de Graduados Sociales “su papel en el asesoramiento laboral, que resulta de especial calado en un momento en el que las relaciones laborales deben mantenerse dentro de un orden jurisdiccional pacífico y estable, y en el que la interpretación jurídica de las normas laborales requiere de su concurso especializado”. La consellera afirmó que “teníamos claro desde el principio que este era el momento de reconocer la trayectoria de un colectivo como el de los Graduados Sociales porque su intermediación es ahora más importante si cabe”. “Con este galardón reconocemos además -dijo Sánchez- el trabajo del Presidente y de la Junta de Gobierno del Colegio por conseguir mejoras para sus colegiados y también para la Justicia en general”.



> La junta de gobierno del colegio con el presidente de TSTCV y el director general de trabajo, Sres. De La Rúa y Ceballos

El documento de concesión del galardón reconoce que “situados a la vanguardia del asesoramiento laboral, los Graduados Sociales contribuyen con la Administración, las empresas, los sindicatos y los ciudadanos, a salvaguardar los valores democráticos que se derivan de la interpretación jurídica de las normas sociales.”

Agradecimiento del Presidente

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón quiso dejar patente su “satisfacción por la concesión del Premio Justicia que es un reconocimiento al esfuerzo que los Graduados Sociales hemos venido desarrollando para colaborar con la Justicia y la sociedad”. Gabaldón afirmó que “es un honor subir a este estrado para recoger un premio que reconoce la trayectoria de los Graduados Sociales, construida con el esfuerzo y trabajo de muchos compañeros que durante más de 50 años se han entregado a esta profesión”



> La Consellera con la junta de gobierno



> Premios 2008



> Excmo. Sr. D. Juan Luis de la Rúa, Ilmo. Sr. D. Roman Ceballos e Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón

Los Premios Justicia son una distinción de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana que premia públicamente a aquellas persona físicas o jurídicas de naturaleza pública o privada



> El Presidente del Colegio con los colegiados Francisco Borja y Antonio Cañizares

El Presidente de los Graduados Sociales de Valencia quiso recordar, “a todas las personas que han hecho posible la consecución de este premio y hacerlo extensivo a todos los que nos han ayudado en nuestro camino, muy especialmente a todos los colegiados, a todos los compañeros que han formado parte de las Juntas de Gobierno y quisiera agradecer a mis compañeros de junta actuales su trabajo y tesón, pero sobre todo su confianza. Además, en su intervención Gabaldón tuvo palabras de agradecimiento para “cada uno de los Presidentes que con su labor han hecho posible que hoy nos encontremos aquí”, así como a todos los empleados que han pasado por la institución a lo largo de 50 años.



> La Junta de Gobierno con El Director General de Trabajo, representantes de la Administración y otros Colegios Profesionales



> El Presidente del Colegio con la Presidenta de Honor Ilma. Sra. Da. Blanca Bertomeu Oliver



> Presidente Casa de la Caridad, Consellera de Justicia, Presidente del colegio, Presidente del TSTCV y Fiscal General

Graduados Sociales de otras provincias

El acto de entrega contó con la presencia de numerosos colegiados de Valencia y ex Presidentes del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia como Enrique Manzana Sanmartín y Blanca Bertomeu Oliver. Estuvieron también presentes los numerosos compañeros ex miembros de Junta de Gobierno del Colegio, así como un gran número de colegiados.



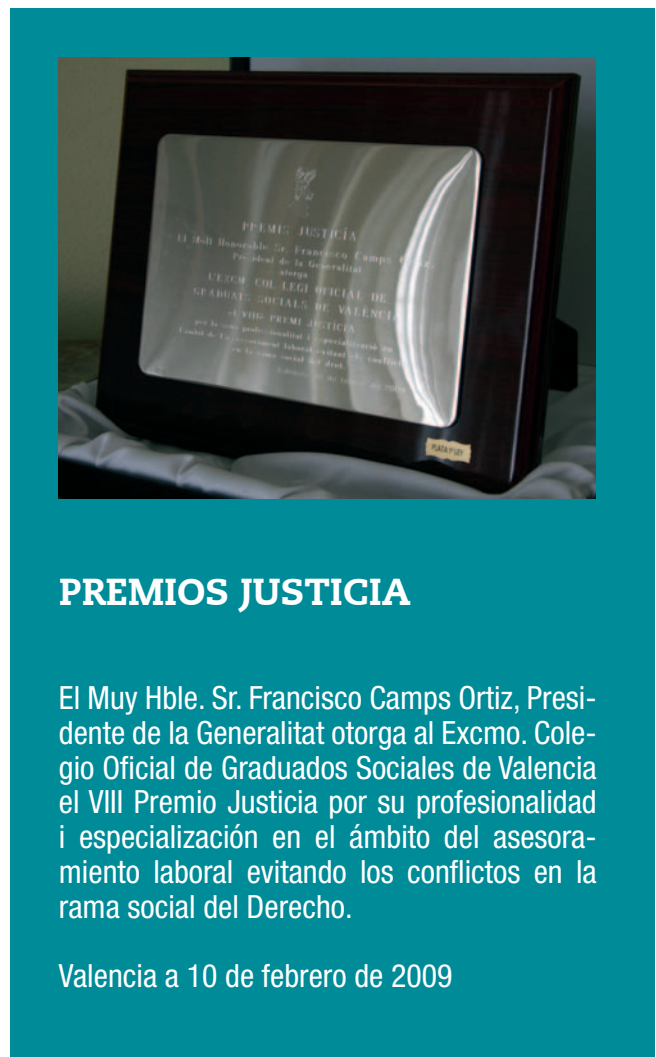
> El Presidente y el Gerente junto con los empleados del Colegio.

Además representantes de otros Colegios de Graduados Sociales de España quisieron mostrar su reconocimiento con su presencia en el acto de entrega. Así, el Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia albergó la presencia del Presidente del Colegio de Baleares, Francisco Navarro Lidón, la Presidenta y el gerente del Colegio de Madrid, M^ª Antonia Cruz Izquierdo y Gregorio González respectivamente, el Vicepresidente del Colegio de Murcia, Francisco Hernández Quereda, y los vocales de la Junta de Gobierno de los Colegios de Castellón y Alicante, miembros del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, Amparo Mañez y Francisco Espí Orts

El jurado de los Premios Justicia, además de ser presidido por la consellera de Justicia, Paula Sánchez de León, cuenta como vicepresidente con Juan Luis de la Rúa, presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana y con siete vocales; cuatro de ellos altos cargos de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.

Vino de honor

Tras el acto de entrega del premio se sirvió un vino de honor en la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Allí los colegiados, empleados y miembros de la Junta de Gobierno, compartieron su satisfacción por el galardón con distintas autoridades y personalidades que se unieron a la celebración. Entre otros asistieron el Presidente del TSJCV Juan Luis de la Rúa, el Delegado en Valencia de la AEAT, Leopoldo Benavent Comes, el Director General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, Román Ceballos, el Director Territorial del INEM, Vicente Castelló Navarro, el Director Territorial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Vicente Escrivá Garcerán, el Director Territorial de la Inspección de Trabajo, Alejandro Patuel Navarro, así como con los responsables de los Colegios que nos acompañaron en el Acto. /RL



PREMIOS JUSTICIA

El Muy Hble. Sr. Francisco Camps Ortiz, Presidente de la Generalitat otorga al Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el VIII Premio Justicia por su profesionalidad i especialización en el ámbito del asesoramiento laboral evitando los conflictos en la rama social del Derecho.

Valencia a 10 de febrero de 2009

10_información colegial



Jornada novedades normativas en la cotización del Régimen Especial Agrario

El pasado 19 de febrero se celebró en el Ilustre Colegio de Procuradores de los Tribunales de Valencia una jornada para analizar las novedades normativas en la cotización del Régimen Especial Agrario.

El ponente fue el Director de la Administración de la Seguridad Social 46/06 de Valencia, José Manuel Gimeno Montesa.

La jornada, organizada por el IVES y LEX NOVA, fue inaugurada por el Vicepresidente 2o del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, José Ma Galdón.

Acuerdo de colaboración con Acunsa-Clinica Universitaria de Navarra

El Colegio ha firmado un acuerdo de colaboración con Acunsa, Asistencia Clínica Universitaria de Navarra, S.A., compañía de seguros de salud que ofrece pólizas con cobertura exclusiva en la Clínica Universitaria de Navarra. Por este acuerdo todos los colegiados, pueden disfrutar de las mejores condiciones de contratación de las Pólizas de Hospitalización que ACUNSA ofrece. Tres modalidades de póliza (estándar, oro y platino) que le garantizan, de forma exclusiva, la asistencia hospitalaria en dicha Clínica.

OFERTA

Si contrata el seguro antes del 15 de abril de 2009 podrá asegurar, con un 50% de descuento hasta el 31 de diciembre de 2009, a todas las personas que incluya en su póliza (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.), independientemente de la modalidad que escojan.

La oferta no incluye el descuento en seguros opcionales.

Edad límite de contratación 65 años.

Si desea recibir más información sin compromiso, puede dirigirse a nuestro delegado en Valencia, D. Víctor Moreno, Tel.: 618 773 400.

vmc.ares@gmail.com

TARIFAS ESPECIALES 2009

Edad	Estándar	Oro	Platino
0/25	203,35 €	229,32 €	283,83 €
26/45	259,33 €	292,44 €	384,87 €
46/60	303,24 €	341,96 €	495,06 €
61/65	511,63 €	576,95 €	789,51 €

Tesorería General de la Seguridad Social

En relación con la problemática que se ha detectado en la Tesorería General de la Seguridad Social, con la transmisión de las liquidaciones de los Seguros Sociales a través del Sistema Red, puesto que debido a un problema informático, no llega la contestación de la transmisión hasta días más tarde, te comunico lo siguiente:

Puestos al habla con la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, nos comunica que los reports aunque lleguen tarde llegarán, y en ese caso se podrá observar y corregir la transmisión que contenga errores.

Que la Tesorería General de la Seguridad Social, es consciente del problema informático que tiene, y que si una transmisión contuviera errores y por culpa de la Tesorería General de la Seguridad Social éstos no pudieran corregirse hasta después de vencido el plazo de la presentación, dicho error no podría ocasionar ninguna consecuencia jurídica, ni para la empresa ni para el profesional que transmite la información.

En cualquier caso, se tendrán que resolver las diferencias, devolviendo lo ingresado de más o pagando las diferencias sin los recargos, siempre y cuando este hecho sea causado por la llegada a posteriori del report de la transmisión.

Esperando que esta información sea de tu utilidad, recibe un cordial saludo.

Proclamación de candidatos para las elecciones de presidente

Cinco vocales ejercientes y un vocal no ejerciente de la junta de gobierno del colegio oficial de graduados sociales de valencia

En cumplimiento de la Normativa electoral, la Junta de Gobierno, reunida en Sesión Extraordinaria el día 17 de febrero de 2009, dio validez a las candidaturas que se relacionan a continuación, para ocupar las distintas vacantes de la misma lista, resultando proclamados los siguientes:

Presidente: Don Ricardo Gabaldón Gabaldón. **Vocales ejercientes:** Doña Mayte Alcaraz Regidor, Don José María Galdón Estéfano, Don Manuel López Escobar, Doña Elvira Rojas Argudo, Don David Tello Gómez.

Vocales no ejercientes: Doña Raquel Martínez Pardo.

Celebración de las elecciones:

Estas tendrán lugar el día 26 de marzo de 2009, en el Salón de Actos del Colegio.

En Valencia, a 26 de febrero de 2009

El secretario general:

Fdo.: Jorge Eufrasio Requena González.

CONVOCATORIA ASAMBLEA GENERAL

Por la presente se convoca a Vd. a la ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA que se celebrará el próximo día 26 de Marzo de 2009, jueves, a las 18'00 horas en primera convocatoria, y a las 18'30 horas en segunda, en el Salón de Actos de este Colegio, para tratar el siguiente:

ORDEN DEL DIA

- 1- Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de la Sesión Ordinaria anterior.
- 2- Exposición por el Presidente de la actuación y desenvolvimiento del Colegio durante el año anterior. Discusión y aprobación, en su caso, de la Memoria Anual.
- 3- Discusión y aprobación, en su caso, del Balance y Cuentas Anuales de ingresos y gastos del ejercicio 2008, y aprobación del Presupuesto para el ejercicio 2009.

NOTA: Si algún Colegiado desea aclaraciones respecto de alguna cuestión concreta del Balance y Presupuesto, deberá solicitarlo por escrito a la Secretaría del Colegio con una antelación de, al menos, tres días hábiles antes de la Asamblea, con el objeto de poderle facilitar la información que solicite con el mayor rigor y detalle posible en la propia reunión.

4- Proposiciones de la Junta de Gobierno.

5- Proposiciones, ruegos y preguntas de los Colegiados.

6- Recuento de votos de las Elecciones a Presidente y Vocales de la Junta de Gobierno, o Aclamación de candidatos y Toma de Posesión.

Valencia, a 24 de Febrero de 2009.

Vº Bº el Secretario

Fdo.: Ricardo Gabaldón
Gabaldón

El Presidente

Fdo.: Jorge Eufrasio Requena
González

NOTAS DE INTERÉS:

Se recuerda que, de acuerdo con el art. 23 de los vigentes Estatutos Colegiales:

“Los Colegiados podrán formular propuestas por escrito, con una antelación mínima de tres días hábiles, teniendo que llevar la firma de al menos cinco colegiados, de los que dos habrán de ser colegiados con ejercicio, y tres no ejercientes, que se incluirán en el apartado de ruegos y preguntas. De estos requisitos se exceptúan las proposiciones incidentales y de orden que se presenten durante la celebración de la Junta.”

12_información colegial



Curso de negociación Colectiva

Desde el 20 de febrero y hasta el 13 de marzo se desarrolla en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso que tiene como tema monográfico la negociación colectiva.

El curso, organizado por el IVES, ESEL y APD, tiene como ponente al Graduado Social Andrés González Fernández. A la inauguración asistió la Vocal de la Junta de Gobierno del Colegio, Teresa Hueso.



Jornada: Recientes novedades en materia fiscal

El 23 de febrero el Salón de actos de la Fundación Bancaja acogió una jornada para analizar las novedades más recientes producidas en materia fiscal. La jornada, que contó con la participación del Delegado de la AEAT en Valencia, Leopoldo Benavent, fue organizada por el IVES y Francis Lefebvre.

La inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón.

NECROLÓGICA

Lamentamos comunicaros el fallecimiento, de nuestro compañero D. Miguel Ángel Martínez Ángel, el pasado día 25 de febrero.

Lo que comunicamos a todos los colegiados y hacemos llegar nuestras condolencias a sus familiares.

Próximas actividades formativas



CURSO ARQUEROS DE LA PALABRA. LA COMUNICACIÓN EFICAZ

23, 24 y 25 de MARZO de 2009.
De 15 a 21 h.
Aulario del Colegio. C/Grabador Esteve, 4
150 €
D^a. Maty G. Tchey, 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

Organiza: IVES

CURSO RELACIONES SINDICALES

27 de MARZO, 3, 17 y 24 de ABRIL de 2009.
De 9 a 13 h.
Salón de Actos del Colegio.
100 € colegiados
Sr. D. Andrés González Fernández, Graduado Social.

Organiza: IVES

CURSO SUPERIOR: CONECTA HABLANDO

27, 28 y 29 de ABRIL de 2009.
De 15 a 21 h.
Aulario del Colegio.
150 € colegiados
Sra. Da. Maty G. Tchey, Licenciada en Ciencia 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.

Organiza: IVES

14º CURSO BÁSICO TRIBUTACIÓN FISCAL BÁSICA

30, 31 de MARZO, 1, 2, 6 y 7 de ABRIL de 2009.
De 17 a 19 h.
Salón de Actos del Colegio.
65 €
Sr. D. Manuel Javier Cabrera Pardo, Jefe de Dependencia Regional de la AEAT de Valencia.

Organiza: IVES



previsora
general

Somos una mutualidad.
Por eso somos diferentes,
porque para Previsora General,
todos somos importantes.

asistencia sanitaria privada de toda confianza



con 3 modalidades de contratación

para adaptarse a las necesidades de usted y los suyos:

- Previsalud Básico
- Previsalud
- Previsalud Oro

Previsalud, la asistencia sanitaria que todos queremos

- Consultas médicas de especialidades y pruebas diagnósticas
- Orientación médica 24 horas
- Asistencia médica en el extranjero
- Segundo Diagnóstico Internacional
- Cuadro médico concertado a nivel nacional
- Acceso a prestigiosos centros hospitalarios concertados
- Club Salud: una amplia gama de servicios alternativos con descuentos exclusivos (odontología, óptica, servicio de ayuda a personas mayores, ortopedia, psicología, balnearios, etc.)

902 28 30 32

www.previsorageneral.com

De toda confianza

Previsalud



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



...Y LLÉVATE

500⁽¹⁾ € ó

1.000⁽¹⁾ €

EN UNA TARJETA REGALO PREPAGO.
PARA LO QUE QUIERAS
Y DONDE QUIERAS



(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.

Unos apuntes sobre el derecho fundamental a la integridad en las relaciones laborales



I. Derecho a la integridad y salud laboral en el contrato de trabajo.

El derecho a la integridad física y moral, con la prohibición complementaria de tortura y penas o tratos inhumanos o degradantes, aparece reconocido, junto con la vida, en el artículo 15 de nuestra Constitución como los primeros del elenco de los derechos fundamentales, y esa inicial colocación de los derechos a la vida y a la integridad física y moral es característica de los **textos internacionales sobre derechos humanos** (Declaración Universal de Derechos Humanos art.3 y 5; Convenio Europeo de Derechos Humanos art.2 y 3). Y, siendo un derecho fundamental, el derecho a la integridad física y moral ostenta todas las garantías propias de esa categoría constitucional, y, entre ellas, el recurso de **amparo** constitucional y el proceso de amparo ordinario de acuerdo con lo establecido en la Const art.53.2.

Tal relevancia es especialmente destacable en el ámbito de las relaciones laborales porque el trabajador compromete su propia persona en la prestación laboral. De ahí no sea extraño el reconocimiento expreso, dentro de la **legalidad laboral ordinaria**, del derecho de los trabajadores, en la relación de trabajo, “a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” (ET art.4.2.d). Un enunciado donde se observa la íntima vinculación del derecho a la integridad con la política de **seguridad e higiene en el trabajo**, cuya vela es un principio rector de la política social y económica de los Poderes Públicos (Const art.40.2). Mandato desarrollado, como es sabido, en la L 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en una cada vez más amplia normativa legal y reglamentaria.

Lo cual nos conduce a la inmediata cuestión, que ha ocupado la atención de la doctrina científica, de si el **derecho a la salud laboral** del/a trabajador/a es una simple consecuencia de la aplicación horizontal en las relaciones entre particulares, y, en concreto, en el ámbito de la relación laboral, del derecho fundamental a la vida y a la integridad física

y moral, o si son derechos diferentes, con distinto rango constitucional –la integridad se configura como un derecho fundamental, y la salud laboral es un principio rector de la política económica y social-, distintos contenidos –la integridad genera un deber empresarial de no causar daño al trabajador, y la salud laboral genera un deber más amplio de cumplir las medidas preventivas de seguridad e higiene dictadas por los Poderes Públicos-, y distinto desarrollo –la salud laboral a través de una ley ordinaria, la LPRL-.

Probablemente lo más correcto –sin perjuicio de admitir la íntima cercanía entre ambos derechos- sea asumir la **distinción entre ambos derechos** del/a trabajador/a, uno **fundamental a la integridad física y moral**, que obliga al empresario a no causar daños al/a trabajador/a y que se protege a través del recurso de amparo constitucional y del proceso de amparo ordinario, y otro **legal a la seguridad e higiene en el trabajo**, o, si se quiere, a la salud laboral, que obliga al empresario a cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales y que se protege por las vías ordinarias. De este modo, el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, o, si se quiere, a la salud laboral, obliga a la adopción de medidas de prevención, anticipando la protección del ordenamiento jurídico a momentos anteriores a la causación del riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Aunque no me interesa ahora profundizar en una disquisición doctrinal acerca de la naturaleza jurídica del derecho fundamental a la integridad física y moral frente al derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, sí me servirán los expuestos apuntes como un telón de fondo para examinar las aplicaciones judiciales más modernas en relación con el derecho fundamental a la integridad física y moral. Y podremos observar como el derecho fundamental de los/as trabajadores/as a la integridad física y moral en el ámbito de la relación laboral, en principio de menor alcance aplicativo al derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, gana terreno. Lo cual me ha recordado una pregunta de

¹ Opinión sustentada por Manuel González Labrada en “Seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad contractual del empresario”, CEDECS, Barcelona, 1996, página 244, y, en unos términos prácticamente iguales, en “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la obligación contractual de seguridad e higiene: significado y contenido”, Actualidad Laboral, Tomo I, 1996, página 176. Véanse los contraargumentos a esta postura doctrinal de Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo, “El deber de seguridad y salud en el trabajo”, CES, Madrid, 1999, páginas 113 a 120, y de María Luisa Martín Hernández, “El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo”, CES, Madrid, 2006, páginas 63 a 70.

² Ya Manuel Carlos Palomeque López distinguía entre el derecho constitucional del trabajador a su vida e integridad física, el compromiso constitucional de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene y el derecho legal del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, “El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo”, Revista Actualidad Laboral, Tomo I, 1992, página 39. Desarrolla esta tesis doctrinal con bastante amplitud María Luisa Martín Hernández, “El derecho ...”, obra citada, mismas páginas, de quien se han extraído las diferencias reseñadas en el texto principal. También véase Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo, “El deber ...”, obra citada, misma página.



OFERTA ESPECIAL

a los colegiados del
Excelentísimo Colegio Oficial
GRADUADOS SOCIALES VALENCIA



Renovación del permiso de conducir

Gestión en **TRÁFICO GRATUITA.**
+ 8 fotos gratis.

25%
DESCUENTO



Para más información visita nuestra web



Instituto de Psicología
y Medicina de Tráfico
**RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR
CERTIFICADOS MÉDICOS
96 362 32 78**

C. / Gascó Oliag, 8 - 1º - 1ª - 46010 Valencia
e-mail: ipmt@ipmt-valencia.com

AMPLIOS HORARIOS
(De 9,15 A 13 H.
Y DE 16 A 19,30)
(SÁBADOS DE 10 A 13 H.)

Realización de certificados médicos de: conductores, armas, seguridad, patrón de barco, gruas, animales peligrosos ...

www.ipmt-valencia.com

Wolfgang Däubler: “¿Puede constituir el derecho fundamental a la vida y a la salud, establecido en... la Ley Fundamental, el futuro motor del derecho protector del trabajo?”³.

A) Perspectiva preventiva.

Desde la perspectiva de la prevención es desde donde, en principio, se materializa mejor la diferencia entre el derecho fundamental a la integridad física y moral y el derecho legal a la seguridad e higiene en el trabajo, porque, y se insiste que esto es así en principio, el derecho legal a la seguridad e higiene en el trabajo se satisface con **medidas de prevención de riesgos laborales** que suponen la anticipación de las obligaciones empresariales a estadios anteriores a la causación de un siniestro, de modo que, al no existir un daño en la persona del/a trabajador/a, difícilmente se puede alcanzar la conclusión de lesión del derecho fundamental a la integridad física y moral aunque se incumplan esas medidas de prevención. Tal **incumplimiento** podrá generar sanciones administrativas, e incluso penales, en la medida en que se trata de infracciones de una mera actividad.

Sin embargo, no sería difícil admitir que, aún no mediando un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se pudiera ver afectado el derecho fundamental a la integridad física y moral del/a trabajador/a cuando mediase un **riesgo grave e inminente**⁴. Ya el TCo dijo que “una conducta empresarial que pusiera en peligro la vida o la integridad física de los trabajadores podría vulnerar el derecho de éstos a dichos bienes y los preceptos que los reconocen”, matizando que, “no obstante, es esencial que quien pretenda la tutela judicial frente a un peligro sea capaz de probar adecuadamente su existencia ... (y) la relación directa entre las medidas empresariales impugnadas y las consecuencias nocivas que se pretenden evitar” ATCo 868/1986), lo que, en el caso enjuiciado, se consideró no probado, inadmitiéndose el amparo.

Aunque esta doctrina de posible afectación del derecho fundamental a la vida e integridad por actuaciones de riesgo fue admitida en otros ámbitos —como litigios sobre ruidos, TCo 119/2001, de 24 de mayo—, no se reiteró en el **ámbito de la relación laboral** hasta la TCo 62/2007, de 27 marzo, en la cual, y después de advertir que “el artículo 15 de la CE (no ampara) una suerte de cobertura constitucional frente a cualquier

orden de trabajo que en abstracto, apriorística o hipotéticamente pudiera estar contraindicada para la salud”, sí reconoce que “una determinada actuación u omisión de la empleadora en aplicación de sus facultades de especificación de la actividad laboral podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud cuya desatención conllevará la vulneración del derecho fundamental”, acaeciendo en el caso enjuiciado.

El **juicio de constitucionalidad** se construye, en consecuencia, sobre la constatación de un riesgo en ciertas circunstancias, es decir, de un **riesgo especialmente cualificado** que, en el caso enjuiciado, se identifica con “un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud de la trabajadora o del feto, es decir, cuando se generara con la orden de trabajo un riesgo o peligro grave para la salud de aquella o para el del hijo en gestación”. Utilizando otra afirmación de la sentencia constitucional, ésta de índole más genérico y no tan apegada al caso, se trataría de “un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse”, sin necesidad de acreditación de la consumación de la lesión para estimar la vulneración, “lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz ex post”.

Otra TCo 160/2007, de 2 julio, reitera la doctrina y la aplica ahora en un caso de **pasividad de una empleadora pública** ante la solicitud de una trabajadora interina, que denunciara a su superior jerárquico, de no ser trasladada al mismo centro de trabajo que el denunciado, porque podía poner en peligro su salud psíquica. Tal peligro se dedujo de la previsibilidad de represalias a la vista del caso concreto enjuiciado y, adicionalmente, de la aportación de informes médicos donde se constataba la conexión directa entre los hechos acaecidos y la salud de la trabajadora. De este modo, se consolida la corriente jurisprudencial iniciada con la TCo 62/2007, de 27 de marzo, con la peculiaridad de que, mientras en una se alude a la integridad física, en la otra se alude a la integridad moral, abarcando, pues, ambos aspectos de la Const art.15.

B) Perspectiva reparadora.

Nos situamos ahora en el momento posterior a la actualización del riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional, es decir, cuando el **daño a la persona se ha causado**. Si a ese daño lo ha precedido un **incumplimiento empresarial**

³ Wolfgang Däubler, “Derecho del Trabajo”, traducido de la edición original alemana por María Paz Acero Serna y Pío Acero López, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1994, página 577.

⁴ Ya habíamos advertido, en los “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, que “(el derecho a la protección de la seguridad e higiene en el trabajo) presenta un contenido reaccional que, sin duda alguna, merece ser amparado por las garantías de los derechos fundamentales”, afirmando además que “una manifestación es la posibilidad de autotutela, en situación de riesgo grave e inminente, de donde, si esto aceptamos, las represalias por el ejercicio del ius resistendae del artículo 21 de la LPRL serían nulas, susceptibles de ser recurridas en amparo ordinario y en amparo constitucional, por violación del artículo 15 de la Constitución”, Editorial Comares, Granada, 1998, páginas 51 y 52.



del derecho legal del/a trabajador/a a la salud laboral, se abren las distintas vías de punición pública—sanción administrativa y, en su caso, penal, recargo de prestaciones-, y de reparación privada—indemnización de daños y perjuicios-. No obstante, y a pesar de la relevancia de los bienes jurídicos implicados y a pesar de la importante eclosión—tanto a nivel doctrinal como a nivel judicial—acaecida en los últimos años de los derechos laborales fundamentales inespecíficos, lo cierto es que, actualizado el riesgo laboral, los operadores jurídicos se olvidan de la lesión del derecho fundamental a la integridad física y moral.

Únicamente en los casos de **violencia en el trabajo**, y, especialmente, en el caso de **acoso moral**, los operadores jurídicos se acuerdan de que un daño o perjuicio causado por el trabajo sobre la persona del/a trabajador/a es una lesión del derecho fundamental a la integridad física y moral amparado en la Const art.15. En efecto, si examinamos cualquier repertorio de jurisprudencia podremos comprobar como la mayoría de las veces en que se ha invocado de manera exitosa ese derecho ante la Jurisdicción Social ha sido con ocasión de un acoso moral. Y es que no cabe duda alguna de que un acoso moral—y lo mismo cabría decir de un acoso sexual, sexista o discriminatorio—es una lesión del derecho fundamental de los/as trabajadores a la integridad física y moral, como es además *communis opinio* de la doctrina laboralista especializada⁵.

Lo llamativo no es, pues, que el acoso moral se considere una lesión del derecho fundamental a la integridad física y moral de los/as trabajadores/as, sino que los mismos argumentos utilizados para el acoso moral no se utilicen para considerar lesión del derecho fundamental a la integridad física o moral **otros incumplimientos empresariales** de la deuda de seguridad con resultados aún más gravosos, incluso la pérdida de la vida. Y, desde esta perspectiva, no aparenta arriesgado canalizar algunas demandas por incumplimiento empresarial de la deuda de seguridad—y, en particular, las dirigidas a la reparación— como lesiones del derecho fundamental a la integridad física o moral, con las resultas procesales inherentes a la protección de los derechos fundamentales—sumariedad y celeridad, intervención adhesiva sindical, o citación del Ministerio Fiscal—.

Pero no sólo no aparenta arriesgado desde una óptica de derecho estricto canalizar algunas

demandas por incumplimiento empresarial de la deuda de seguridad como lesiones del derecho fundamental a la integridad física o moral, sino que, situándonos desde una óptica de simple conveniencia, la **alta siniestralidad** existente en nuestro país aconsejaría que determinados incumplimientos empresariales fueran tratados como lesión del derecho fundamental a la integridad física o moral, con las resultas procesales inherentes. Estaríamos hablando de aquellas demandas nacidas de la existencia de un daño o perjuicio en la persona del trabajador—no en estadios anteriores a la causación del daño donde la lesión del derecho fundamental obliga a la existencia de un riesgo cualificado— y dirigidas contra la empresa—como obligada a no lesionar derechos fundamentales—, usualmente con la finalidad de obtener una reparación civil indemnizatoria.

II. Derecho a la integridad y salud laboral en la Seguridad Social.

La **jurisprudencia expansiva del derecho fundamental** a la integridad física y moral de los/as trabajadores/as en el ámbito de la relación laboral encuentra un precedente temporal cercano en la TCo 220/2005, de 12 de septiembre, donde se afirma que “el derecho a la integridad física podría verse lesionado no sólo por acciones, sino también por omisiones de los poderes públicos—como podría ser el caso de una negativa injustificada a conceder una prórroga de baja por incapacidad laboral— que deberían ser amparadas por los Tribunales si como consecuencia de aquéllas se produjera una lesión del derecho de modo real y efectivo”. Pero en este precedente no se trata de una decisión en el ámbito de la relación laboral, sino de una decisión en el ámbito de unas prestaciones de Seguridad Social que, como son las de incapacidad temporal, se vinculan con la propia salud.

De manera similar a lo afirmado para el derecho fundamental a la integridad en el ámbito de la relación laboral—en la TCo 62/2007, de 27 marzo, se advertía que “el artículo 15 de la Cont (no ampara) una suerte de cobertura constitucional frente a cualquier orden de trabajo que en abstracto, apriorística o hipotéticamente pudiera estar contraindicada para la salud”—, en la TCo 220/2005, de 12 de septiembre, se afirma que su doctrina “no implica situar en el ámbito del artículo 15 de la Cont una suerte de derecho fundamental a

⁵ Beatriz Agra Viñorcos / Roberto Fernández Fernández / Rodrigo Tascón López lo consideran el derecho más afectado por el acoso moral, con amplias citas doctrinales y judiciales, “La respuesta jurídica laboral frente al acoso moral en el trabajo”, Ediciones Laborum, Murcia, 2004, páginas 112 y 113. De manera semejante, María José Romero Ródenas considera el artículo 15 de la CE pieza clave para la protección de los trabajadores frente al mobbing, “Protección frente al acoso en el trabajo”, 3a edición, Editorial Bormarzo, Albacete, 2005, página 38. Y Raquel Serrano Olivares incide, dentro del artículo 15 de la CE, en el aspecto de la integridad moral, “El acoso moral en el trabajo”, CES, Madrid, 2005, páginas 96 a 99.

la baja laboral... tal actuación sólo podría reputarse que afecta al ámbito protegido por el artículo 15 de la Cont cuando existiera un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse, es decir, cuando se generara un peligro grave y cierto para la salud del afectado". El **riesgo** se torna de nuevo en elemento trascendental.

Pues bien, la jurisprudencia ordinaria ha admitido, en determinadas ocasiones, que una **alta médica indebida** puede lesionar el derecho a la integridad física del/a beneficiario/a de la Seguridad Social. Una TSJ La Rioja 23-4-93, Rec 72/93, ya admitía como procedimiento adecuado para la impugnación de un alta médica el de **tutela de derechos fundamentales** porque se alega incompatibilidad entre el tratamiento médico y las funciones del trabajo con un peligro para la salud. Más moderna, una TSJ Galicia 2-5-08, Rec 1581/08, estima la vulneración del derecho fundamental a la integridad por un alta médica con mantenimiento de un tratamiento farmacológico con contraindicación para la conducción, siendo la beneficiaria una autónoma vendedora ambulante.

III. Unas reflexiones finales.

Ni la exposición de la jurisprudencia constitucional, ni las reflexiones realizadas a lo largo de estudio, son base suficiente para responder a la pregunta, anteriormente lanzada, de si los derechos fundamentales a la vida y a la integridad física y moral reconocidos en la Const art.15 pueden ser el motor para el futuro avance del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pero sí nos permiten destacar como, sin duda alguna, los derechos fundamentales a la vida y a la integridad física y moral reconocidos en la Const art.15 dan mucho más de sí de lo que actualmente se les reconoce, tanto en un plano teórico como en su aplicación práctica. Y el Tribunal Constitucional ha abierto nuevas vías para una mejor protección de esos derechos en el ámbito de las relaciones laborales y en la Seguridad Social.

"Publicado en la Revista de Ediciones Francis Lefebvre Actum Social no 21"

José Fernando Lousada Arochena
Magistrado especialista de lo social
Tribunal Superior de Justicia de Galicia



Medigest Salud s.l.
laborsalus

TU SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- Acreditado en las 4 especialidades: Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología, Medicina del Trabajo.
- Realización de Reconocimientos Médicos en Centro Asistencial Propio, Centro Concertado y Unidad Móvil (según número de trabajadores).
- Ejecución de trabajo de campo con presencia física en las instalaciones de la empresa.
- Elaboración de informes personalizados y ajustados a la realidad de cada empresa.
- Ofrecemos a sus clientes un servicio de calidad, eficaz y fiable.
- Ajustamos nuestra prestación a la normativa vigente.

**FIDELICE A SUS CLIENTES PROPORCIONANDO UN
ASESORAMIENTO INTEGRAL; CUENTE CON MEDIGEST SALUD, S.L.**

CELIA ROMERA LORENZO TLF 963465170 e-mail: cromera@medigestsalud.com
C/ PROFESOR BELTRÁN BÁGUENA, 4 LOCAL 14 46009 VALENCIA

Los actos de comunicación judicial en el ámbito social: las cartas certificadas con acuse de recibo

Artículo extraído del trabajo doctrinal
"De los actos de comunicación judicial en el ámbito social: la necesidad de un mayor rigor en su realización",
De Alcántara y Colón, J.M.,
Información Laboral Jurisprudencia, núm. 6/2008,
Editorial Lex Nova, Octubre 2008.

El art. 56.1 LPL señala respecto a las citaciones que, cuando se practiquen fuera de la sede del Juzgado o Tribunal, se harán cualquiera que sea el destinatario, por correo certificado, con acuse de recibo, dando fe el secretario en los autos del contenido del sobre remitido y uniéndose a ellos el acuse de recibo. En el art. 56.3 se señala que en el documento de acuse de recibo se hará constar la fecha de la entrega y será firmado por el funcionario de Correos y el receptor, que la ley presume que es el destinatario y así habrá de acreditarse. En el caso de que éste no fuera el interesado se consignará su nombre, documento de identificación, domicilio y relación con el destinatario.

Asimismo, el art. 271 LOPJ reconoce la vigencia y efectividad de estos actos de comunicación "por medio técnico que permita la constancia de su práctica y de las circunstancias esenciales de la misma según determinen las leyes procesales". Es incuestionable, pues, la plena licitud y constitucionalidad de las citaciones y demás actos de comunicación procesal efectuados mediante correo certificado, pero también es obvio que para la validez y eficacia de esta clase de actos es de todo punto necesario que quede en los autos "constancia de su práctica y de las circunstancias esenciales de la misma".

Aquí nace la "costumbre" de algunos órganos judiciales de comunicar la existencia de una resolución judicial mediante llamada efectuada a los teléfonos móviles, en su buzón de voz, en una especie de notificación "in móvil". Evidentemente, la validez de tal "comunicación" es, a nuestro juicio, nula, porque evidentemente tal "notificación" no permite tener constancia de la recepción, amén de violar el carácter formal, que no formalista, de la regulación legal y la interpretación del TS.

Por su parte la STC 110/1989, de 12 de junio, ha declarado que el requisito de la constancia de las circunstancias personales de quien recibió la notificación y su relación de parentesco o vecindad con el interesado "no puede eludirse por el hecho de realizarse la notificación por correo certificado con acuse de recibo". En este caso, recogido en la sentencia citada, en el acuse de recibo de la citación por correo no constaba ni firma del funcionario de Correos ni la especificación de la relación entre firmante y destinatario.

En concordancia con lo anterior, el art. 58 establece los requisitos de las cédulas, que inciden en esta identificación y debida constancia. En el ámbito social cuando la comunicación se efectúa mediante cédula, a ésta debe acompañarse también "copia literal del acuerdo" (art. 58.1 LPL), debiendo dejarse constancia en autos mediante duplicado de la cédula, cualquiera que fuese su objeto, en el que deberá constar la fecha en que la diligencia de comunicación se llevó a cabo, la identificación y firma de la persona receptora de la cédula, y la firma del secretario o funcionario que efectúa la comunicación.

Identificación del destinatario y del receptor

De la dicción literal del artículo citado parecería, en una superficial

y burda interpretación, que sólo ha de realizarse la identificación y plasmación documental de la recepción de la comunicación judicial en el acuse de recibo en el supuesto de persona distinta del destinatario y no cuando lo recibe éste.

A nuestro juicio, nada más lejos de la realidad: sea cual fuere el medio, la norma establece específicamente la identificación de la persona receptora distinta del destinatario y de la relación con éste para asegurar la posible responsabilidad (que prevé el siguiente artículo) del receptor no destinatario en el supuesto de no entrega subsiguiente. Éste es el sentido del meritado art. 58.1 LPL.

Evidentemente, para determinar si el receptor es o no el destinatario ha sido necesaria la identificación previa del citado receptor, que, si no es destinatario identificado por documento justificativo, será, por presunción que establece la ley, familiar, pariente o empleado.

De la misma naturaleza evidente, para recibir esa documentación como destinatario, el mismo habrá de ser identificado por el empleado de Correos mediante la exhibición de documento acreditativo (DNI, pasaporte, etc.) y para la debida constancia tendrá que reflejar su identidad y su firma de recepción. El único requisito que no se establece para el destinatario es, lógicamente, la relación con el mismo requisito que se exige a los terceros.

En alguna ocasión, se ha mantenido la, a nuestro juicio, absurda posición de no exigir identificación, DNI y firma al destinatario, por entender que esto sólo era exigible a los sujetos del art. 57, en una marcada posición literalista.

El propio documento (el acuse de recibo) presenta esta estructura de identificación, número de DNI y firma.

Recientemente, los órganos judiciales vienen empleando medios de comunicación de supuesta mayor rapidez, constituidos por los servicios de mensajería, que han venido a sustituir al servicio de Correos y a sus empleados (los tradicionales carteros) aunque, en ocasiones, esta empresa de mensajería pertenezca al propio Correos, y, también en ocasiones, se ha sustituido el soporte físico en papel, por unos receptores de firma digital (de escasa calidad, por cierto) en los que, igualmente en ocasiones, se ha pretendido sustituir la identificación del destinatario por la existencia de presunta firma atribuyéndole un cierto carácter de firma electrónica.

Así, en el citado lector, no consta ni la identificación plena del destinatario (nombre y dos apellidos) ni número de DNI, y sólo consta la supuesta firma.

Hay que reseñar que, pese a ser receptores de firma en soporte electrónico, estas "firmas" no constituyen, en derecho, firmas electrónicas y carecen por lo tanto de la validación legal que la ley atribuye a las firmas electrónicas debidamente reconocidas por el Ministerio de Hacienda e, igualmente, carecen de la validez que se

le atribuye a la constancia documental por el personal de Correos de los elementos identificadores del destinatario reflejados en el acuse de recibo.

¿Qué ocurre en estos supuestos? Pues que, teóricamente, la empresa correspondiente ha entregado la notificación, requerimiento, emplazamiento, etc., al destinatario y el aparato judicial sigue su curso, sin que efectivamente conste la debida recepción de la citada comunicación judicial, con los perjuicios que ello lleva aparejado.

¿Estas nuevas “tecnologías” (receptores) suprimen los requisitos establecidos en la ley? Evidentemente, entendemos que no.

Sin embargo, tenemos la personal constancia de acaecimiento de actos de comunicación en los que no se acredita la identidad del destinatario, quedando tal acto a la “buena fe” del personal que realiza estas comunicaciones, que puede realizar su actividad con la efectiva o no entrega y firma del destinatario, dada la inexistencia de constancia de la identidad y reflejo de ésta y del DNI en el documento. Todo lo anterior es extensible al supuesto de rehúse.

El rehúse de la comunicación

El rehúse podemos definirlo como la manifestación de la negativa de una persona a hacerse cargo de una comunicación judicial, con independencia de ser el destinatario de la misma o un tercero de los que establece la ley.

Por ello, es necesaria la debida identificación y constancia de quien procede al rehúse, toda vez que su incumplimiento da lugar a la nulidad de la comunicación que se pretende como realizada.

Por ello, si en el documento de acuse de recibo no consta la persona que rehúsa la comunicación, identificada con nombre y apellidos, no explicitando y justificando dicho documento si fue la destinataria u otra persona distinta y la relación que podía tener con ella, y en su caso, el porqué del rehúse, a pesar de que conste la advertencia de sanción de negarse a la recepción, es evidente que la comunicación no se ha efectuado, siendo nula ex lege esa defectuosa actuación.

Es necesario y perentorio dejar bien claro que los actos de comunicación gozan de una exigencia específica de formalidad en su cumplimiento acorde con la trascendencia de su contenido: una resolución judicial.

Tal importancia del contenido exige que la debida constancia de la efectiva realización del acto de comunicación y del conocimiento del mismo por parte del destinatario, puesto que lo contrario convertiría a las resoluciones judiciales en papel mojado carente de validez y sobre todo de eficacia jurídica.

Quedarían las resoluciones judiciales a merced del notificador.

Por ello, los datos identificativos del notificado y la verificación documental de los mismos han de ser indubitados. Cualquier violación en este sentido faculta al perjudicado a pedir la nulidad, siendo derecho disponible de éste su ejercicio o su no realización, como es disponible el derecho sobre el que recae, con independencia de las facultades de los órganos de inspección judicial que han de garantizar el desarrollo de la actividad judicial con todas las garantías.

Así, si el perjudicado renuncia, mediante la no interposición del recurso, el acto habrá de tenerse como notificado como reflejo de la subsanación del art. 61 LPL precitado, sin perjuicio de las responsabilidades que, internamente, haya de exigir la Administración de Justicia.

Una cosa es que el perjudicado quiera o no ejercitar esa acción de nulidad mediante la interposición o no de recurso y otra es la obligación absoluta de la Administración de Justicia de proceder al debido cumplimiento de las normas de comunicación so riesgo de ver declarada nula su actuación.

La no comunicación en el domicilio designado a efectos de comunicaciones

La legislación española establece la designación de un domicilio a efectos de notificaciones de las resoluciones judiciales, constituyéndose, generalmente, en la sede del despacho de la representación procesal. Así, se facilita la comunicación de las resoluciones judiciales y, además, se garantiza la debida defensa de los intereses de las partes en el proceso. Tal designación se realiza, generalmente, en la propia demanda.

Por regla general, las demandas se interponen por representación procesal de abogado o graduado social, por lo que se designa el domicilio de éstos en la misma.

En ocasiones, dada la permisividad de la representación, a veces se interpone demanda por los particulares y, sólo en el supuesto de recurso de suplicación, se procede a la designación de abogado, por ser requisito legalmente exigido. En ambos casos se produce la designación de un domicilio a efectos de notificaciones. Es evidente que tal domicilio profesional excluye la validez de notificaciones a las partes de un proceso cuando tienen designado como domicilio uno profesional. Lo contrario repugna a los principios de la representación y defensa procesal y a la lógica de la validez de la designación de domicilio.

Parece, pues, que tal concepto no ha de plantear cuestión alguna.

Sin embargo, esto no es así, dada la relativa frecuencia con que órganos jurisdiccionales notifican a las partes del proceso y no lo realizan a sus representantes procesales.

Así, nuestra experiencia nos ha hecho conocer supuestos de inadmisión de recurso de suplicación por transcurso del plazo de formalización, al computarse éste desde la notificación de la providencia para hacerse cargo en la persona de uno de los demandantes y no en el domicilio del letrado designado al efecto. Sirva de ejemplo, autos acumulados 610/2006 y 42/2007 del Juzgado de lo Social n.º 3 de Cádiz, en que se inadmite la formalización por esta causa, objeto del recurso correspondiente. Tal situación origina la indefensión del recurrente y la violación de los derechos fundamentales a la justicia y a la protección de los órganos jurisdiccionales.

Éste, como otros, es sólo un botón de muestra de la situación de los órganos judiciales de primera instancia en la Jurisdicción Social que, en aras de un, a nuestro juicio, mal entendido antiformalismo, provocan la situación de indefensión derivada del incumplimiento de los requisitos formales garantes de la efectividad de la notificación.

La caducidad del despido



Andrés González Fernández.
Socio Director AG&AG Bufete Laboralista
Director Escuela Superior Estudios Laborales

Viene siendo habitual, dado el alto número de demandas por despido que se producen en la actualidad, que se dé un fenómeno que con anterioridad difícilmente se producía en Valencia. Me refiero al hecho de que la conciliación administrativa previa se señale por el órgano correspondiente pasados quince días desde la presentación de la demanda, reanudándose el cómputo del plazo de caducidad una vez se haya superado dicho plazo y aún cuando no se hubiese celebrado el acto administrativo de conciliación (art. 65 L.P.L.)

Pues bien, es conocido por todos que el plazo de caducidad deberá considerarse en términos propios de actuaciones judiciales, es decir, deberán computarse los días laborables exclusivamente, sin hacerlo en cuanto a los festivos y domingos, ni tampoco en cuanto a los sábados no festivos, y ello aún cuando el plazo de caducidad discurra durante dos actuaciones distintas; una inicial administrativa y otra posterior judicial.

De esta forma, la duda surgida en cuanto a los sábados no festivos comprendidos en las actuaciones administrativas en relación a su cómputo o no, quedó resuelta a favor de su no cómputo al considerar que todo el plazo establecido en el artículo 103.1 de la L.P.L. debía considerarse de la misma naturaleza con atención al criterio judicial y sin computar los sábados no festivos.

Dicho lo anterior, llama la atención la sentencia dictada el 4 de diciembre de 2008, por el T.S.J. de Castilla-La Mancha, al abordar un aspecto no tenido en cuenta con anterioridad, referido al hecho de que una vez presentada la solicitud de conciliación administrativa el

plazo de 15 días previsto en el artículo 65 de la Ley de Procedimiento Laboral será de carácter administrativo, por lo que los sábados no festivos deben computarse a tal fin (artículo 48.1 Ley 30/1992).

En el caso enjuiciado, la trabajadora fue despedida el día 21/01/08 y presentó su demanda solicitando conciliación previa ante el órgano administrativo el 14/02/08, por lo que habían transcurrido 17 días hábiles, sin computar los sábados no festivos y teniendo en cuenta que el día de su presentación no computa.

El acto de conciliación se celebró el día 6/03/08, por lo que el plazo de 15 días hábiles administrativos constituidos por el propio día 14/02/08 y los catorce días siguientes finalizó el día 1/03/08, al computar los sábados 16 y 23 de febrero, y el día 1 del mes de marzo, reanudándose el cómputo de la caducidad el día 3/03/08.

De esta forma, los días 3, 4, 5 y 6 de marzo se suman a los 17 días ya transcurridos hasta la presentación de la demanda ante el órgano administrativo, resultando 21 días de plazo consumido, al presentar la demanda el día vigésimo segundo del plazo.

Consecuentemente, el Tribunal considera caduca la demanda de despido, con sus efectos correspondientes.

Es probable que alguien viniese entendiendo que el plazo de 15 días previsto en el artículo 65 L.P.L. era de carácter administrativo y no judicial, pero estoy seguro de que algunos otros no lo hicieron así, por lo que valga este breve comentario como aviso a "navegantes".

¿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 Logic Control

902 104 590

www.sagelogiccontrol.com

Capacidad laboral y vacaciones. ¿Una nueva regulación?



José Vicente Buenaventura
Graduado social-Abogado
Profesor del IES CEU San Pablo de València

El pasado día 20 de enero de 2009 el Tribunal de Justicia de las Comunidad Europea, dictó una sentencia que está llamada a trastocar la actual configuración del derecho al disfrute de las vacaciones y la situación de incapacidad laboral.

1. Marco Jurídico objeto de interpretación.

La norma cuya interpretación se solicita, es la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo y más en concreto su artículo 7 apartado 1 y 2 donde se establece que:

- 1.- *Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.*
- 2.- *El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.*

El artículo 17 de la Directiva 2003/88 no autoriza a los Estados miembros a realizar excepciones a lo dispuesto en el 7 de la misma.

A partir del análisis de este precepto y para dar respuesta a dos peticiones de prejudicialidad, planteadas desde Reino Unido y Alemania, el Tribunal va a establecer una doctrina, que puede afectar a la actual configuración del derecho a disfrute de vacaciones en situación de baja por enfermedad

2. Cuestiones analizadas por la sentencia comentada.

- a).- Tiene derecho un trabajador a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un periodo que coincida con una baja por enfermedad.

La conclusión a la que llega el Tribunal de Justicia de las Comunidad Europea no deja de ser del todo ambigua, puesto que en la sentencia se entiende que el Derecho Comunitario no se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador en situación de baja por enfermedad, no tiene derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas durante un período que coincida con su baja por enfermedad. Ahora bien, siempre que dicho trabajador tenga, no obstante, la posibilidad de ejercitar en un periodo distinto el derecho que le confiere

la citada Directiva. (Apartado 29 Sentencia de 20-1-2009). Del mismo modo la Directiva 2003/88 tampoco se opone a disposiciones que permitan que un trabajador en situación de baja por enfermedad disfrute durante ese periodo de las vacaciones anuales retribuidas.

Según la sentencia, es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas no es otra que permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento.

Tal finalidad difiere por esta razón del objetivo que persigue el derecho a licencia por enfermedad. Este último derecho se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad.

Esta posibilidad de disfrute de vacaciones en el periodo de descanso por I.T, genera serias dudas de aplicación práctica a la vista de nuestro ordenamiento jurídico, sobre todo desde el punto de vista técnico, por ejemplo:

¿Como se articula la interrupción de la Incapacidad laboral, para el disfrute de las vacaciones y una nueva reapertura de la I.T. tras la finalización de las mismas?

¿Cabría sin que existiera interrupción de la I.T atribuir un periodo de vacaciones coincidente con la situación de baja por enfermedad? en este caso ¿debería abonarse la retribución ordinaria? ¿Cómo se podría abonar la retribución ordinaria? ¿Podría ser mediante un complemento de I.T que equiparara la prestación-mejora a las retribuciones ordinarias que le corresponderían al trabajador de no haber permanecido en situación de I.T? ¿Quién determinaría si el trabajador incapacitado para el trabajo, podría estar en disposición de disfrutar las vacaciones anuales retribuidas?

Son demasiadas dudas para poder concluir que en el ordenamiento jurídico español, pudiera coincidir esta solución, sin perjuicio de que podamos esperar a partir de ahora pronunciamientos judiciales, que desarrollen o interpreten esta sentencia.

Del mismo modo, según se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, si bien el efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso, ese tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior

24_jurisprudencia

b).- La segunda cuestión se plantea la cuestión del derecho a vacaciones anuales retribuidas en el supuesto de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las mismas, cuando la incapacidad laboral perdure al finalizar dicho período y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional

Si bien el Tribunal de Justicia ha admitido que los Estados miembros tienen la posibilidad de establecer, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, ha precisado, no obstante, que dichos Estados no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho.

El alto Tribunal, ha subrayado que los criterios de ejecución y aplicación necesarios para la puesta en práctica de las disposiciones de la Directiva 93/104, pueden contener determinadas divergencias por lo que respecta a las condiciones de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, pero que dicha Directiva no permite que los Estados miembros impidan el propio nacimiento de un derecho.

De lo anterior se deduce que, una vez sentado por la jurisprudencia (Sentencia de 26 de junio de 2001. Caso Bectu) que el derecho a vacaciones anuales retribuidas –que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 garantiza a los trabajadores- no puede resultar afectado por disposiciones nacionales que impidan la constitución o nacimiento de dicho derecho, no cabe admitir una solución distinta en lo que respecta a normas nacionales que establezcan la extinción del mencionado derecho en el supuesto de un trabajador que durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales se haya encontrado en situación de baja por enfermedad,.

Por ello, se desprende que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que ninguna legislación nacional podrá regular la extinción del derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas al finalizar el período de devengo de las mismas, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante todo el período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

La misma interpretación debe prevalecer si la baja por enfermedad existe durante una parte del período de devengo de las vacaciones anuales y que perdura en el momento en que finaliza dicho período.

A la vista de todo lo expuesto, la sentencia concluye que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

c).- La tercera cuestión debatida, afecta al derecho a obtener, al finalizar la relación laboral, una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante el período de devengo a causa de incapacidad laboral durante la totalidad o parte del período de devengo.

Queda patente que una vez finalizada la relación laboral, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo las vacaciones anuales retribuidas. A fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica.

De esta interpretación se desprende que, la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de la citada Directiva, debe mantenerse la retribución ordinaria por dicho período de descanso.

De ello se deduce que la misma retribución ordinaria a la que el trabajador tiene derecho durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, debe mantenerse para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral.

A la vista de todo ello la sentencia concluye, que la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, resulta asimismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas.

También genera dudas interpretativas, la aseveración contenida en la sentencia en sus apartados 61 y 62, cuando se nos dice que para el cálculo de la compensación económica, resulta asimismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas.

De esta manera, podría entenderse, que algunos convenios (como el de construcción), en el que la retribución que corresponde al trabajador por el disfrute de vacaciones viene establecido en las tablas salariales como un importe fijo, deberían ser reinterpretados a la luz de esta sentencia, para que el trabajador en el período de disfrute vacacional, perciba su retribución ordinaria y no la fijada en el propio convenio cuando esta es menor.

3. Conclusión.

Muchas son las dudas que genera la aplicación práctica de los presupuestos derivados de la sentencia del TJCE de 20 de enero de 2009 y probablemente habrá que estar a la interpretación que de la misma realicen los juzgados, pero de la lectura reiterada de la misma, parecen aparecer más sombras que luces sobre una cuestión tan debatida como ha venido siendo el derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y la incidencia que sobre el mismo tiene la situación de incapacidad temporal.

Por ello y con todas las reservas que una interpretación de urgencia requiere me atrevo a aventurar algunas consecuencias de aplicación práctica que pudieran extraerse de esta sentencia:

1.- El trabajador siempre que lo permitiera la normativa interna de cada estado miembro, podría disfrutar del derecho a vacaciones anuales retribuidas en un periodo coincidente con su situación de I.T.

2.- El derecho al disfrute de vacaciones anuales, no puede extinguirse al finalizar el periodo de devengo de las mismas cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del periodo de devengo y su incapacidad le haya impedido ejercitar su disfrute de vacaciones.

3.- La empresa deberá compensar económicamente a un trabajador cuando éste se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del periodo de devengo y su incapacidad le haya impedido ejercitar su disfrute de vacaciones retribuidas. Para el cálculo de esa compensación económica se tendrá en cuenta la retribución ordinaria que percibía el trabajador.

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 · Higiní Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com

26_jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 04.12.2008.

La cual anula un despido improcedente porque el trabajador no supo demandar a tiempo. La Ley orgánica del Poder Judicial estableció que los sábados eran inhábiles a efectos procesales y el Tribunal Supremo casó que aunque la naturaleza del plazo era sustantiva, en la acción de despido antes de la demanda judicial los sábados eran inhábiles.

Sentencia del TSJ C. Valenciana de 05.06.2008, Rec 2645/07
Diferencias entre el contrato de trabajo a domicilio y el arrendamiento de servicios

Uno de los elementos a tener en cuenta para determinar que existe un arrendamiento de servicios y no un contrato de trabajo a domicilio es el hecho de que el trabajador realice una actividad que sea complementaria, pero que no forma parte del proceso productivo de la empresa, pues no es lo mismo que una persona realice en su domicilio una actividad que se inserta en el proceso productivo de una empresa, que realice una actividad que, en cuanto complementaria, la pueda ejecutar la propia empresa o encargar a terceros, ya sean personas jurídicas o naturales.

Sentencia del TS unif. doctrina de 03.11.2008, Rec 3566/07
Efectos inmediatos comunes al despido
Reconocimiento de la improcedencia y detención de salarios de tramitación hasta la conciliación judicial

El reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido se puede realizar ante el juzgado para que este, a su vez, se lo comunique al trabajador. Ese reconocimiento, junto con la consignación de la indemnización, puede realizarse hasta la conciliación judicial con el objeto de detener los salarios de tramitación.

Sentencia del TS cont-adm de 16.12.08, Rec 7/07; BOE 9-2-09
Relación laboral especial
Publicación de la sentencia sobre tiempo de trabajo en la relación laboral especial de los abogados

Ha sido publicada en el BOE la sentencia en la que el Tribunal Supremo declarando la nulidad del párrafo 3o art.14.o RD 1331/2006 establece que el tiempo empleado por estos abogados en sus desplazamientos o esperas por motivos profesionales, es computable a efectos de duración de la jornada

RD 1975/2008 art.4, modif RD 97/2009, BOE 7-2-09
Moratoria en el pago de préstamos hipotecarios
Modificación de las condiciones de compensación de la moratoria del préstamo hipotecario

Desplazamiento del período de cómputo de las cuotas objeto de la moratoria, de manera que se retrasa el plazo de inicio de devolución del préstamo y se amplía el plazo máximo de devolución

Sentencia del TSJ País Vasco de 07.10.2008, Rec 1876/08
Intimidad y dignidad
Resarcimiento de los daños causados por acoso

En el proceso de extinción de contrato por vulneración de derechos fundamentales es posible reclamar junto a la indemnización legal, la adicional por vulneración de estos derechos y las dirigidas a obtener una reparación adecuada del derecho al honor sin incurrir en una acumulación indebida de acciones.

Sentencia del TS civil pleno de 21.01.2009, Rec 341/07 y Rec 842/07
Fase común del concurso
Créditos concursales tributarios y de la Seguridad Social

Tanto los recargos por falta de ingreso en el plazo reglamentario de las deudas de la Seguridad Social, como los recargos tributarios de apremio son créditos subordinados. Por otra parte, respecto a la forma de computar el límite del 50% de los créditos con privilegio general, la base del cálculo se hace tomando en cuenta todos los créditos contraídos por la Hacienda y la Seguridad Social, descontado previamente los de privilegio especial, los correspondientes a las retenciones tributarias y de Seguridad Social debidas por el concursado, y los créditos subordinados.

Sentencia del TS 13.10.2008, Rec 3465/07
Fondo de Garantía Salarial

Responsabilidad del FOGASA en el abono de indemnización y salarios de tramitación reconocidos en conciliación administrativa

El FOGASA responde del abono de los salarios de tramitación reconocidos en conciliación administrativa, pero no de la cuantía relativa a la indemnización también reconocida en dicha conciliación

Sentencia del TSJ Las Palmas 02.04.2008, Rec 1389/07
Consecuencias de la huelga
Consecuencias de la participación activa en una huelga durante la IT

Es procedente el despido de una trabajadora que participa activamente en una huelga durante una baja médica por un síndrome ansioso depresivo con recomendación de guardar reposo, pues con ello transgredió la buena fe contractual, bien porque ello podía perturbar el proceso de curación, bien porque quedaba evidenciada su aptitud laboral.

Bolsa de trabajo y de pasantías

Marzo 2009



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
12/09	16/02	Graduado social. Diploma- do relaciones laborales	Asesoría - Gestoría	24
11/09	13/02	Graduado social	Asesoría de empresas	26
10/09	12/02	Director organización y RRHH	Logística y transporte	10
09/09	09/02	Graduado social	Asesoría laboral	27
08/09	05/02	Graduado social	Asesoría de empresas	17
07/09	02/02	Graduado social	Asesoría laboral	30



¿Busca el software ideal para su despacho?

- **Sin desembolso inicial por la compra**

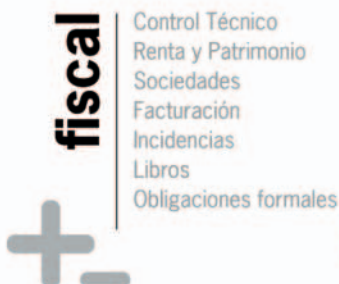
No tiene que adquirir el programa, con el desembolso que representa, sólo cobramos el servicio de instalación y mantenimiento.

- **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.



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

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Febrero de 2009

Antonio Morillo Méndez
Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

La frecuencia de las preguntas sobre el tema y la sugerencia de un colegiado de que se difunda alguna aclaración general sobre la materia me llevan a tratar sobre la declaración anual de operaciones con terceras personas, regulada por los arts. 31 a 35 del Reglamento de Aplicación de los Tributos (RD 1065/2007, de 27 de julio) y, en cuanto a cumplimentación del modelo, por la Orden EHA 3012/2008, de 20 de octubre.

Como las preguntas recurrentes hacen referencia al régimen que en este aspecto afecta a los empresarios en régimen de módulos, centraré la cuestión en esta materia, no sin advertir que el citado RD obliga también a los profesionales a cumplir esta obligación informativa, que afecta, en general, a los ingresos y a los pagos realizados en el ejercicio mediante factura, salvo que sean anticipados, siempre que excedan de 3.005,06 euros por persona relacionada con el declarante.

1. Novedades más importantes para 2008 (declaración de marzo de 2009):

- 1.1. Se harán constar los importes superiores a 6.000 euros que se hubieran percibido en metálico de cada una de las personas o entidades relacionadas en la declaración.
- 1.2. Se harán constar separadamente las cantidades que se perciban en contraprestación por transmisiones de inmuebles sujetas al IVA.
- 1.3. Los empresarios en módulos tienen que declarar todas las operaciones que excedan del límite cuantitativo por persona y año señalado, siempre que no se hayan producido

en los regímenes especiales de IVA simplificado, agricultura, o recargo de equivalencia, y también por otras operaciones por las que emitan factura.

2. Excepciones.

- 2.1. Quienes no superen la cuantía anual de 3.005,06 euros por ingresos o pagos a una sola persona o entidad; si se trata de entidades que cobran por cuenta de terceros honorarios profesionales o derivados de la propiedad intelectual, industrial o de autor, el límite será de 300,51 euros.
- 2.2. No se deben incluir las facturas emitidas con retención del 1 % ni las operaciones que comporten obligación periódica de suministro y cuyo contenido sea coincidente.
- 2.3. Quienes realicen en España actividades económicas sin establecimiento permanente ni domicilio fiscal.
- 2.4. Las operaciones realizadas por entidades o establecimientos de carácter social a que se refiere el artículo 20.3 de la Ley 37/1992.
- 2.5. Los arrendamientos de bienes exentos del Impuesto sobre el Valor Añadido realizados por personas físicas o Entidades sin personalidad al margen de cualquier otra actividad empresarial o profesional.
- 2.6. No se incluyen todas aquellas operaciones realizadas de forma gratuita o en las que no se emita factura o en la misma no se identifique al destinatario, no sujetas o exentas del IVA.
- 2.7. Tampoco deben incluirse importaciones, exportaciones ni envíos a Canarias, Ceuta o Melilla.

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**⁽¹⁾

Disposición de efectivo en los cajeros de la red Servired: **sin comisiones**⁽²⁾

Las tarjetas de crédito de Caja de Ingenieros proporcionan **grandes descuentos** en las compras que realice en determinados sectores de actividad.⁽³⁾

■ 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.

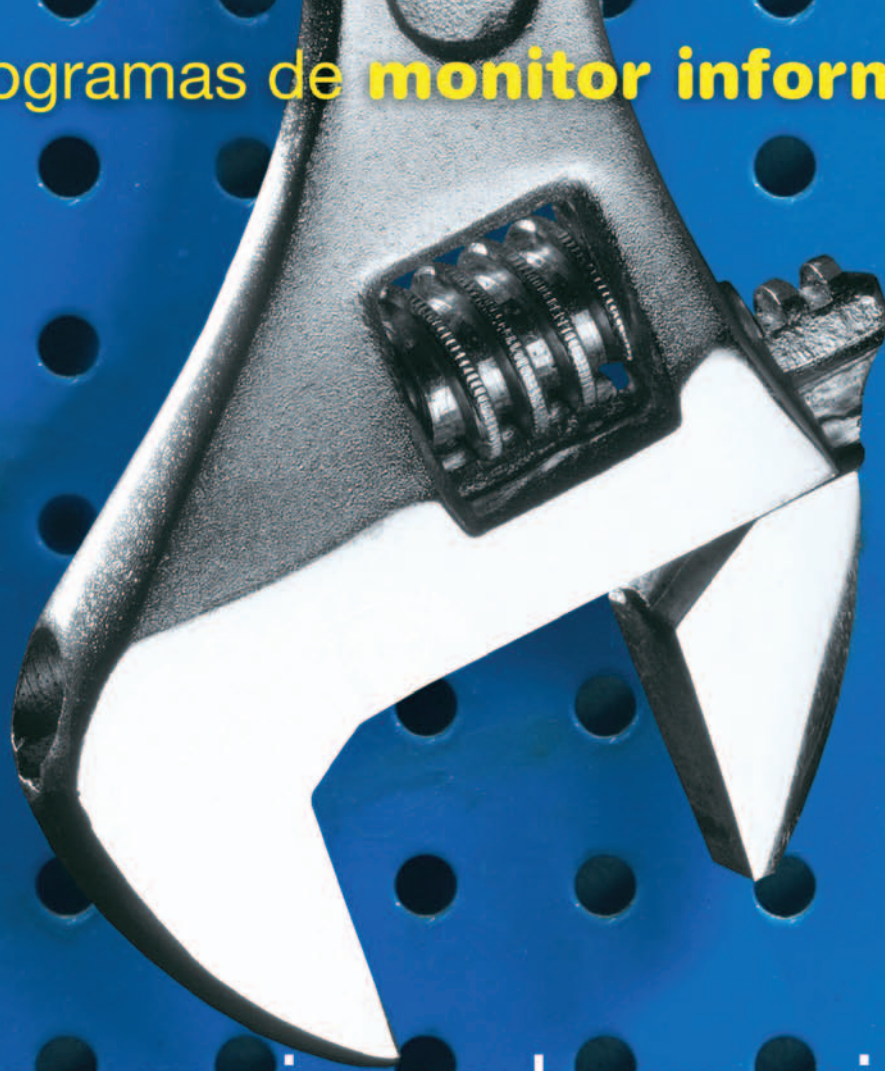
(2) Exentas de comisiones las primeras 5 operaciones mensuales que haga cada socio (independientemente de la tarjeta que utilice para hacerlas).

(3) Consulte en www.caja-ingenieros.es 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 de *teleingenieros* Web.



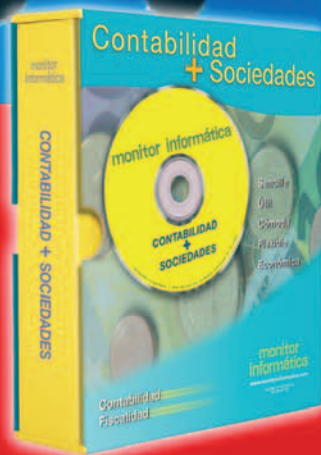
Los Programas de **monitor informática**



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



MONDOFT, S.L. San Pablo, 1 Sevilla

www.monitorinformatica.com

monitor informática

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

Información elaborada por

LEX NOVA

Más seguridad jurídica para los autónomos económicamente dependientes

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo para regular las características de los contratos suscritos entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente, con el objetivo de ofrecer más seguridad jurídica y más derechos laborales a este colectivo.

El contenido de esta norma, que según la Vicepresidenta del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, afectará a unos 250.000 trabajadores, se divide en dos partes:

– **Regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente:** Se regulan las características del contrato suscrito entre el trabajador y el cliente, entre las que destaca el establecimiento del contenido mínimo del contrato, en el que se debe incluir, entre otros aspectos, la determinación de la jornada, los descansos y la interrupción anual de la actividad, de al menos 18 días. Además, se regula el Registro en el que deberán inscribirse estos contratos, que serán registrados por el trabajador en el plazo de diez días hábiles desde su celebración.

– **Creación del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos:** Este registro, que será un órgano de representación e interlocución de este colectivo, tiene carácter único para todo el territorio y en él deberán inscribirse y depositar sus estatutos todas las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos que desarrollen su actividad en el territorio del Estado, y quedarán excluidas aquellas que desarrollen principalmente su actividad en una Comunidad Autónoma, es decir, cuando más del 50% de sus asociaciones tiene su domicilio en un mismo territorio autónomo.

La baja por enfermedad no impide el disfrute posterior de las vacaciones o su compensación en caso de extinción de la relación laboral

(Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 20 de enero de 2009)

Respecto a varios casos en los que los trabajadores no habían podido disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas por encontrarse en situación de baja por enfermedad, varios tribunales nacionales plantearon cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia sobre si la legislación nacional puede prohibir el disfrute del período de vacaciones mientras el trabajador se encuentre en situación de baja por enfermedad, así como regular el período en el que las vacaciones deben ser disfrutadas.

El Tribunal de Justicia estableció que corresponde a los Estados miembros establecer los requisitos del derecho de vacaciones retribuidas, por lo que la Directiva no puede oponerse a la legislación nacional que prohíba al trabajador disfrutar de las vacaciones mientras se encuentre en situación de baja por enfermedad.

Sin embargo, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales debe considerarse

un principio del Derecho social comunitario de especial importancia al cual no pueden establecerse excepciones, por lo que, si un trabajador se ha encontrado en situación de baja durante todo el período de devengo de las vacaciones y el período de prórroga fijado por la legislación nacional, no se puede impedir su disfrute posterior o la compensación económica en el caso de que finalice la relación laboral, ya que supondría la vulneración del derecho.

Por otro lado, la Directiva 2003/88 no hace distinción alguna entre los trabajadores que durante el período de devengo de las vacaciones anuales se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad de aquellos que trabajan efectivamente, por lo que, a pesar de que el trabajador se haya encontrado en situación de baja durante todo el año, tendrá derecho a vacaciones retribuidas.

Gobierno y sindicatos rechazan la propuesta empresarial de abaratar el despido

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha aceptado la propuesta hecha el mes pasado por la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM) que pidió, entre otras medidas contra la crisis, aplazar a 9 meses el pago del IVA y a 3 el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y rebajar la indemnización por despido a 20 días por año trabajado.

Desde el Gobierno, se ha rechazado esta medida; así, el jefe del Ejecutivo envió el domingo un mensaje mostrando su rotundo no a quienes proponen la posibilidad de abaratar el despido. Por su parte, el Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, ha manifestado su preferencia por estudiar propuestas que incentiven la contratación, ya que actualmente el 89% de los contratos registrados en España son temporales.

Tampoco los sindicatos se han mostrado favorables a la propuesta de la patronal, ya que entienden que la crisis no ha sido generada ni por salarios de los trabajadores ni por los costes laborales, incluyendo la cuantía de indemnizaciones por despido.

Así, para CCOO los esfuerzos deberían centrarse en cómo evitar la destrucción de empleo, proponiendo medidas que incentiven la inversión pública en infraestructuras, que garanticen la utilización de la línea de crédito ICO y, entre otras medidas, garantizar la protección social de las personas en desempleo.

Además, consideran que la propuesta de la CEIM, avalada por la CEOE, no es una medida dirigida a evitar la destrucción de empleo ya que abaratar los costes puede implicar la tentación de eliminar puestos de trabajo. Desde este sindicato apuestan por llegar a acuerdos que faciliten la viabilidad de las empresas sin pasar por la eliminación de los derechos de los trabajadores.

En el mismo sentido, Cándido Méndez, secretario general de UGT, también ha criticado esta postura de la patronal que pretende “aprovechar la situación de recesión para colocar el abaratamiento del despido y eliminar la tutela judicial en estos procesos, además de consolidar el despido libre”.

Los desplazamientos de los abogados computan en la jornada de trabajo

(Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2008)

En el presente recurso, una Asociación de Abogados plantea la nulidad del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial de los Abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales y colectivos.

Ente otros motivos, alegan que la previsión que contiene el artículo 14.1, tercer párrafo, “no se computará a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, sin perjuicio de su compensación económica, el tiempo que empleen los abogados en los desplazamientos o esperas, salvo que durante los mismos se realicen actividades propias de su profesión”, vulnera el artículo 40.2 de la Constitución Española y el contenido de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, en cuanto define el tiempo de trabajo como todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicios de su actividad o de sus funciones.

El Supremo, que procede a acoger esta alegación, declara la nulidad del párrafo controvertido

Respaldo a la directiva que sancionará penalmente la contratación de ilegales

El Parlamento Europeo ha respaldado la normativa con la que se impondrán sanciones penales a los empresarios que contraten a inmigrantes en situación irregular. Esta directiva introduce penas mínimas a escala europea, entre ellas multas, la exclusión de las subvenciones y ayudas públicas, tanto nacionales como europeas, durante un período de cinco años y el pago de salarios atrasados.

En este sentido, en la legislación española se prevén multas de entre 6.001 y 60.000 euros por cada trabajador extranjero en situación irregular.

Además, los castigos no se impondrán sólo a las personas físicas que infrinjan la normativa, sino que también se aplicarán a las personas jurídicas, algo que la legislación española no contempla.

También se prevé en el texto la aplicación de sanciones penales contra los empleadores en caso de reincidencia, si se contrata a un gran número de personas en situación irregular, si las condiciones de trabajo están marcadas por la explotación, si la persona contratada es víctima del tráfico de seres humanos o si se trata de un menor.

Y en caso de que el empleador sea un subcontratista, tanto el contratista principal como los intermediarios serán considerados responsables. Además, el Parlamento ha conseguido obligar a los Estados a que publiquen la lista de empresarios que infrinjan la directiva.

Por otra parte, los Estados miembros introducirán sanciones financieras reducidas para las personas que utilizan servicios inmigrantes clandestinos como empleados de hogar.

POR 3.000.000 DE RAZONES



Por **especialización**, por **experiencia**, por **servicio**, por **innovación**...
Pero, sobre todo, porque cada mes más de **3 millones de nóminas**
se resuelven con nuestras Soluciones.

Confíe en **A3 Software**, especialistas en Soluciones de gestión
para Asesorías y Departamentos de RR.HH.

Distribuidores autorizados:

Valencia

Ingeniería Civil y Programación, S.L.
963 56 83 80 tel
comercial@metroplus.net
www.a3software.com

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

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