

# RL/52

Mayo 2010 Época V

relaciones laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



**D<sup>a</sup>. Carmen Llombart**  
**Presidenta de la Audiencia**  
**Provincial de Valencia**

**“Después de enjuiciar asuntos como el caso Maeso, los demás parecen fáciles”**

Información colegial / Noticias sociolaborales  
Aula técnica / Jurisprudencia

# EN MATERIA DE FORMACIÓN NO HAY OTRAS OPCIONES



CURSOS DE FORMACIÓN ADMINISTRATIVO  
CIVIL · CONTABILIDAD · FISCAL · LABORAL  
PENAL · RR.HH. A DISTANCIA



PROMOCIÓN ESPECIAL

[portalformacion.lexnova.es](http://portalformacion.lexnova.es)

**LEX NOVA**

Tel. 983 457 038  
[clientes@lexnova.es](mailto:clientes@lexnova.es)

# sumario\_03

# /52

Mayo 2010 Época V

## 04\_entrevista

Carmen Llombart, Presidenta de la Audiencia Provincial de Valencia

## 07\_información colegial

Próximas actividades formativas organizadas por el Colegio: cursos, jornadas, etc.

## 11\_aula técnica

El derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones y el correo electrónico de la empresa: ¿Delito?  
El acoso moral en el trabajo.

## 17\_jurisprudencia

## 19\_noticias sociolaborales

## 22\_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos  
Abril 2010



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<sup>a</sup> Galdón Estéfano, Ana M<sup>a</sup> Ibáñez Candela, M<sup>a</sup> Luisa Espada Rodríguez, Andrés González Rayo, Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaventura Barberá, Salvador Aguado Martínez, Encarnación Castillo Pardo.

**Gerente:** Pablo Pernas Verdugo

**Coordinadora:** Mada Rivas Rausell

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

**Impresión:** www.iplgrafica.com

**Depósito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita**



## Entrevista a Carmen Llombart Presidenta de la Audiencia Provincial de Valencia

### “Que los Graduados Sociales puedan firmar el Recurso de Suplicación no es más que la adaptación de la Ley a la realidad social”

La magistrada valenciana Carmen Llombart Pérez fue nombrada, el pasado mes de enero, presidenta de la Audiencia Provincial de Valencia.

Carmen Llombart ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional en la Audiencia Provincial de Valencia, de cuya Sección Segunda forma parte desde hace 21 años. Tras terminar su formación en la Escuela Judicial, sus primeros destinos fueron los juzgados de primera instancia e instrucción de Paterna, Cornellá, Barcelona y Valencia. Como magistrada de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Valencia ha participado en procesos penales de gran trascendencia social, entre los que se encuentran el juicio por el triple crimen de las niñas de Alcásser o el juicio contra el anestesista Juan Maeso.

**Comenzó usted a estudiar Derecho cuando las mujeres no podían ser juez y ahora es usted la primera mujer Presidenta de la Audiencia Provincial de Valencia. Una vez conquistado este éxito profesional, al echar la vista atrás, ¿qué piensa sobre el camino que ha tenido que recorrer?**

Estoy muy contenta de que la sociedad haya evolucionado y que ahora sea totalmente normal que una mujer acceda a puestos de relevancia.

**Hay en España otras mujeres presidentas de Audiencia, ¿ha compartido con ellas consejos o experiencias?**

Sí hay otras mujeres, al menos cinco. Respecto a compartir consejos o experiencias, como con cualquier otro compañero que realice labores organizativas y de gestión.

**Lleva usted 30 años en la judicatura, 20 de ellos en la Audiencia, ¿qué ha cambiado en este tiempo?**

Desde los medios técnicos, con el uso del ordenador o medios materiales como la sede la Ciudad de la Justicia, y aunque aún falta acercar más la justicia al ciudadano, comparando la actualidad con aquella época, se ha avanzado mucho.

**Ha participado usted en casos estrella como el juicio por las niñas de Alcàsser o el caso Maeso, ¿qué le han aportado?**

Me han aportado mucha experiencia al ser asuntos que requieren un mayor esfuerzo, hasta tal punto que después de haber enjuiciado este tipo de asuntos, los demás parecen fáciles.

**¿Se adapta con la velocidad adecuada la Justicia a las necesidades del ciudadano o cree que tienen razón los que hablan de “mala imagen de la justicia”?**

La justicia es un mecanismo del Estado que procura adaptarse a las necesidades del ciudadano, pero es cierto que

es muy lenta, la mala imagen es por ello. Su remedio será un mayor presupuesto. Igualmente la justicia no es fotogénica, porque a los que acuden a ella, no siempre se les da la razón.

**¿Qué piensa que puede aportar la nueva Oficina Judicial?**

La nueva oficina judicial aportará más eficacia, agilidad y un mayor servicio a los ciudadanos.

**¿Qué le parece que los Graduados Sociales puedan firmar Recursos de Suplicación?**

No es más que la adaptación de la ley a la realidad social, ya que su labor resulta imprescindible.

**¿Qué opinión tiene de los Graduados Sociales como profesionales?**

Dentro del engranaje de la justicia son piezas fundamentales en la jurisdicción laboral, sirviendo de intermediarios entre la justicia y el justiciable.





AL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE  
GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA



# OFERTA ESPECIAL

## Renovación del permiso de conducir

**25%**  
DESCUENTO

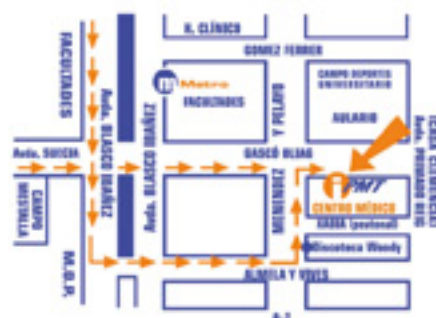
Presentación en  
**TRÁFICO GRATUITA.**  
+ 8 fotos gratis.

**Oferta extensible a familiares**  
**Presentar carnet de colegiado**

Realización de certificados médicos de: conductores, armas, seguridad, pruebas físicas, oposiciones, patrón de barco...

Cita previa en [www.ipmt.es](http://www.ipmt.es)

CENTRO OFICIAL V-0007 . Autorizado por la Jefatura Provincial de Tráfico



**IPMT**  
Instituto de Psicología  
y Medicina de Tráfico

RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR  
CERTIFICADOS MEDICOS  
**96 362 32 78**

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

**25 000**  
VIDAS QUE SALVAR  
Carta europea de la seguridad vial

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

# Mayo

## JORNADA FORMATIVA SOBRE DESPIDOS

**18 de Mayo de 2010**

De 16.30 a 19.30 horas.  
Aula CAM "La Llotgeta". Plaza del Mercado, 4. 46002 Valencia.  
10 € colegiados

### 16.30 h. Despido y Crisis Económica

Ilma. Sra. D.<sup>a</sup> Esther Concepción Morales Vallez, *Magistrada de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.*

### 18.30 h. Despido y Discriminación por razón de sexo.

Sr. D. Alberto Sierra Villaécija, *Director Técnico de Sepin Laboral* SEPÍN obsequiará a los asistentes con un Cuaderno Jurídico de Derecho Laboral y otro de Fiscal, valorados en 58 euros.

Colabora:



## SEMINARIO "LA NUEVA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL"

**24 y 26 de Mayo de 2010**

De 17 a 20 horas.  
Salón de Actos del Colegio.  
55 € colegiados

**Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dolz**, *Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.*

**Itre. Sra. D.<sup>a</sup> Isabel Manglano Díe**, *Secretaria Judicial.* Servicios Comunes del Decanato de los Juzgados de Valencia.

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

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

Colabora:

LEX NOVA

## 30º CURSO TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES

**31 de Mayo, 1, 2, 3, 7 y 9 de Junio de 2010**

De 17 a 19 horas.  
Salón de Actos del Colegio.  
100 € colegiados

**Sr. D. José Antonio Fuentes Giménez**, *Administrador de la dependencia de Guillen de Castro de la AEAT de Valencia.*

Colabora:



Próximamente  
actividades formativas



## Junio

### SEMINARIO LOS GRUPOS SOCIALES Y EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN: ASPECTOS JURÍDICOS Y TÉCNICA PROCESAL

**4, 11 y 18 de Junio de 2010**

De 10 a 13 horas.  
Salón de Actos del Colegio.  
50 € colegiados

**Ilmo. Sr. D. Francisco Pérez Navarro**, *Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana*  
**Sr. D. David López Gutiérrez**, *Abogado. Graduado Social.*

Colabora:



### LOS PLAZOS EN LA ACCIÓN DEL DESPIDO Y EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL QUIJOTE

**10 de Junio de 2010**

De 17 a 19 horas.  
Sala Ausiàs March de la Fundación Bancaja.  
10 € colegiados

**Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez**, *Presidente del Consejo General de Colegios Of. de Graduados Sociales de España.*

**Sr. D. Germán Barreiro**, *Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de León.*

Colabora:



### COACHING: ¿QUÉ ES Y QUÉ BENEFICIOS PUEDE APORTAR?

**14 de Junio de 2010**

De 16.30 a 18.30 horas.  
Salón de Actos del Colegio.  
10 € colegiados

**Sr. D. Roberto Luna-Arocas**, *Presidente AECOP Levante. Profesor del Departamento de Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia. Licenciado en Psicología.*  
**Sra. D.<sup>a</sup> Raquel Hernández**, *Psicóloga. Coach ejecutivo.*

Colabora:



### Convenio de colaboración entre el BBVA y el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y el banco Bilbao Vizcaya Argentaria firmaron el pasado 27 de abril un convenio de colaboración que servirá para que el BBVA ponga a la disposición del colectivo de Graduados Sociales una amplia gama de productos y servicios financieros.

Los aspectos más relevantes del convenio son:

- CUENTA PARA PROFESIONALES, sin comisiones de administración y mantenimiento, transferencias gratuitas, ingresos y emisiones de cheques sin gastos y remuneración según tramos.
- AMPLIO ABANICO DE POSIBILIDADES DE FINANCIACIÓN a través de cuentas de crédito, préstamos negocios, préstamos hipotecarios, leasing, renting de automoción y de equipamientos, préstamos ICO.
- AMPLIA COBERTURA EN SEGUROS PARA PROFESIONALES. Seguros de incapacidad laboral transitoria, seguros sobre el local del negocio.
- Y por último PONEMOS A SU DISPOSICIÓN NUESTRO ASESORAMIENTO en PRODUCTOS FINANCIEROS DE



AHORRO Y PREVISIÓN, planes de pensiones, fondos de inversión, carteras de valores gestionadas, carteras de valores asesoradas, SICAV.

Además, los colegiados podrán beneficiarse de las diferentes líneas de financiación que se incluyan en los Convenio con Organismos Públicos a los que adhiera BBVA.

El acuerdo fue firmado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y Javier Pérez Cardete, en representación del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.

## Curso

### XV Curso básico Tributación Fiscal

Del 21 al 29 de abril se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el XV Curso Básico de Tributación Fiscal organizado por el Colegio con la colaboración de TecnoCredit del Banco Sabadell.

El ponente fue el Jefe de la Dependencia Regional de la AEAT de Valencia, Manuel Javier Cabrera Pardo. La inauguración corrió a cargo de Elvira Rojas Argudo, vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.



### Homenaje a Pedro Castellano como Presidente de la Audiencia Provincial

El Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales y del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el Secretario de la Junta de Gobierno, Jorge Eufasio Requena, asistieron el pasado 28 de abril a la despedida, como Presidente de la Audiencia Provincial, de Pedro Castellano Rausell. En el Acto, que terminó con la entrega

de un obsequio a Pedro Castellano, estuvieron presentes las principales personalidades de la judicatura valenciana.

La magistrada valenciana Carmen Llombart Pérez, sustituyó, el pasado mes de enero a Pedro Castellano al frente de la Audiencia Provincial de Valencia.



## Jornada

### Reforma de la Ley de Procesamiento Laboral



El pasado 14 de abril tuvo lugar una jornada, en el Salón de Actos del ICAV, organizada por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Asnala y el Colegio de Abogados de Valencia bajo el título de "Reforma de la Ley de Procedimiento Laboral. Nueva Oficina Judicial".

Como ponentes actuaron el Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 5 de Valencia, Francisco Olarte Madero y la Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social nº 15 de Valencia, Sagrario Plaza.

A la inauguración asistió el Secretario del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Jorge Eufrasio Requena.

### Ricardo Gabaldón asiste a la Presentación del Plan de Implantación de la nueva Oficina Judicial

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón, asistió el pasado 13 de abril, en la Sala de Autoridades de la Ciudad de la Justicia, a la presentación del Plan de Implantación de la Nueva Oficina Judicial, integrado en el Plan Director de Modernización Integral de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana 2010-2014.

La Generalitat culminará la implantación de la nueva oficina judicial en la Comunitat Valenciana en cuatro años para lo que destinará un presupuesto aproximado de siete millones

de euros, según confirmó la consellera de Justicia y Administraciones Públicas, Paula Sánchez de León.

El acto del pasado 13 de abril sirvió para la constitución de la Comisión Institucional que supone el punto de partida para la ejecución del nuevo modelo de administración de justicia. El presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón forma parte de esta Comisión Institucional, encargada del asesoramiento, que está formada por representantes de los diferentes sectores implicados en la administración de la Justicia en la Comunitat.

### El Colegio de Valencia organizará en 2011 un encuentro entre el CGPJ y los Graduados Sociales



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizará en 2011 un encuentro entre los Consejos Generales del Poder Judicial y de Graduados Sociales en la ciudad de Valencia que servirá para que Magistrados y Graduados Sociales tengan la oportunidad de analizar y debatir materias de gran actualidad. Estas jornadas, que serán la continuación de las actividades iniciadas en el año 2001 entre ambas instituciones, se celebrarán previsiblemente en el mes de marzo.

Son las primeras conclusiones de la reunión mantenida el pasado 6 de abril entre ambos organismos a la que acudieron el Vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, Fernando de Rosa, el Presidente del Consejo General de Graduados Sociales, Javier San Martín y Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Valencia y del Consejo Valenciano de Graduados Sociales. En el encuentro se abordaron otros asuntos relacionados con la profesión.

Como se recordará, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ya fue anfitrión en 2006 del "XII Congreso Nacional de Graduados Sociales" con un gran éxito de organización y participación. Para la cita de 2011, la entidad colegial se encuentra ya trabajando codo con codo junto a los Consejos Generales del Poder Judicial y de Graduados Sociales, para organizar un acto que reúna a las máximas autoridades del mundo de la Judicatura, la Política y la Administración que junto con nuestro colectivo formarán un interesante núcleo de profesionales que debatirán sobre aspectos relativos al Derecho del Trabajo.

### LIBROS ACTUALIZADOS DE CISS


En virtud al acuerdo de colaboración que mantiene el Colegio con la Editorial CISS, nos han remitido varios libros actualizados que relacionamos y que se encuentran en la Biblioteca del Colegio y en la sede de la Ciudad de la Justicia:

Biblioteca del Colegio:

- Prontuario Laboral 2010
- Todo Social 2010

Sede de la Ciudad de la Justicia

- 2000 Soluciones Laborales 2010
- 2000 Soluciones de Seguridad Social 2010
- Prontuario para la Empresa 2010
- Prontuario de Prevención de Riesgos Laborales 2010
- Todo Prevención de Riesgos Laborales 2010



Cubrimos  
todos los  
sectores y todas  
las situaciones  
laborales

y ahora con...  
**6º Sentido**

**social** al completo

- La solución a todas las necesidades del profesional en materia **laboral y de la Seguridad Social**.
- Todos los convenios, legislación, jurisprudencia, modelos...
- Contenidos plenamente interrelacionados y actualizados.
- **NOVEDAD: ahora con ALERTAS personalizadas.**

**Quantor social**, la solución más completa en **Internet**

902 44 11 88  
www.quantor.net

**Q**  
[Quantor]  
Grupo Editorial

evolución

# El derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones y el correo electrónico de la empresa: ¿Delito?



**Hector Paricio Rubio**

Abogado Socio Carrau Corporación  
Jurídica y Financiera, SL,  
con la colaboración de  
**Isabel Serrano Martín** Abogada

Con el desarrollo de la informática hemos visto como en pocos años se ha ido implantando en todos los ámbitos de nuestra vida el uso del ordenador, Internet y sus distintas aplicaciones, como el correo electrónico. El ámbito laboral no es una excepción y, actualmente, es muy difícil, si no imposible, encontrar una empresa que no ponga a disposición de sus trabajadores el correo electrónico, como una herramienta de trabajo más, para el desempeño de sus funciones laborales. Sin embargo, es una herramienta de trabajo que, pese a su utilidad, puede ser causa de conflicto entre el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones del trabajador y la legítima potestad empresarial de aplicar medidas de control y vigilancia del uso que al correo electrónico de la empresa dan los trabajadores.

La Constitución Española garantiza en su artículo 18.1 el derecho a intimidad personal y en el artículo 18.3 el derecho al secreto de las comunicaciones.

Por otro lado, el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que *“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.”* Potestad de vigilancia y control por parte de la empresa que no es absoluta ni ilimitada.

Por su parte, el artículo 197 del Código Penal, establece que *“El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.”*

La cuestión se centra, pues, en determinar si el control y vigilancia por parte de la empresa del ordenador y el correo electrónico empresarial del trabajador constituye un delito de descubrimiento y revelación de secretos, en el que el bien jurídico protegido es el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones de las personas. Para dilucidar el tema es necesario establecer si las condiciones que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece para el registro de la persona del trabajador, su taquilla y sus efectos personales se aplican también al control empresarial sobre el uso por parte del trabajador de los ordenadores facilitados por la empresa y la compatibilidad o no de ese control empresarial con el derecho del trabajador a su intimidad personal (artículo 18.1 de la Constitución) y con el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 de la Constitución Española), cuando se trata del control del correo electrónico.

La respuesta es que no porque el correo electrónico es un medio de trabajo propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlo en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario, que, como precisa el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, implica que éste “podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”, aunque ese control debe respetar “la consideración debida” a la “dignidad” del trabajador.

La legitimidad de ese control deriva, pues, del carácter de instrumento de producción del objeto sobre el que recae. El empresario tiene que controlar el uso del ordenador y el correo electrónico, porque con ellos se cumple la prestación laboral y, por tanto, ha de comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que lo justifican.

Tal y como se ha afirmado en la importante Sentencia del Tribunal Supremo de 26/09/07, es necesario que las empresas establezcan previamente las reglas de uso del co-

## 12\_ aula técnica

re electrónico, indicando expresamente las prohibiciones de uso que se establezcan, e informando a los trabajadores de la existencia de un control del uso de dicha herramienta, de los medios que se aplicarán para ejercer dicho control, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso.

Todo lo anteriormente expuesto se traduce en que el control y vigilancia del correo electrónico de la empresa por parte de ésta no es constitutivo del delito de descubrimiento y revelación de secretos del artículo 197 del Código Penal. De la lectura de dicho artículo se aprecia que los requisitos del delito de descubrimiento y revelación de secretos son los siguientes:

- Que exista un apoderamiento de mensajes de correo electrónico o interceptación de las telecomunicaciones del trabajador.
- Que dicho apoderamiento o interceptación se realice con el fin de descubrir secretos del trabajador o vulnerar su intimidad.
- Todo ello sin que medie consentimiento del trabajador afectado.

En base a dichos requisitos y a lo expuesto anteriormente, concluimos que el control empresarial del correo electrónico proporcionado por la empresa, del que hacen uso los trabajadores, no implica un delito de descubrimiento y revelación de delitos ya que, como se ha dicho anteriormente, la empresa puede ejercer su potestad de vigilancia y control sobre el correo electrónico, que es propiedad de la empresa y lo facilita a sus trabajadores como un medio de trabajo más, sin que entre en juego las exigencias del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando haya limitado claramente su uso al ámbito laboral e informando a los trabajadores de que se van a ejercer medidas de control y vigilancia sobre la forma en que se utiliza.

En consecuencia, si se dan estos requisitos las comunicaciones de los trabajadores a través del correo electrónico de la empresa no se podrán considerar, a efectos penales, correspondencia privada entre particulares, protegida por el derecho a la intimidad y secreto de las comunicaciones del artículo 18 de la Constitución Española, sino un instrumento propiedad de la empresa susceptible de control y vigilancia empresarial y, por tanto, el único titular del derecho a la privacidad del correo electrónico empresarial es la propia empresa, lo que en definitiva le otorga el derecho, como propietario del mismo, a acceder a su propio ordenador y correo electrónico./RL



### ¿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.

<b>fiscal</b>	Control Técnico Renta y Patrimonio Sociedades Facturación Incidencias Libros Obligaciones formales	<b>laboral</b>	Atrasos Contratos Finiquitos Prórrogas Incidencias Modelos 110, 111 y 190 Certificados de empresa Certificados de retenciones	<b>director</b>	Contabilidad Tesorería Gestión comercial Costos Recursos Humanos Análisis de Balances Amortizaciones
---------------	--	----------------	--	-----------------	--

**NCS Valencia**

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

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

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



## Cada socio, la razón de ser

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

- Tarjetas de crédito Visa:  
Alta: **sin comisiones**  
Mantenimiento: **sin comisiones**<sup>(1)</sup>  
Disposición de efectivo en los cajeros de la red Servired: **sin comisiones**<sup>(2)</sup>  
Las tarjetas de crédito de Caja de Ingenieros proporcionan **grandes descuentos** en las compras que realice en determinados sectores de actividad.<sup>(3)</sup>
- Servicio de correspondencia por correo electrónico:  
Alta: **sin comisiones**  
Mantenimiento: **sin comisiones**  
**Bonificación de 1 céntimo de euro** por cada documento que reciba.

(1) Siempre que el consumo anual en comercios supere el importe definido para cada tipo de tarjeta.

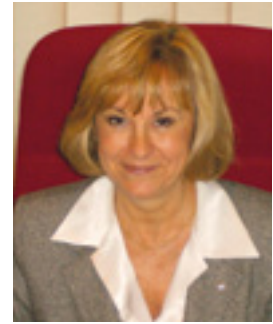
(2) Exentas de comisiones las primeras 5 operaciones mensuales que haga cada socio (independientemente de la tarjeta que utilice para hacerlas).

(3) Consulte en [www.caja-ingenieros.es](http://www.caja-ingenieros.es) los sectores incluidos y las condiciones de la promoción.

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



## EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO



Mª Lucía Acuña Paredes

Psicóloga y Secretaria General de ANCED

“El hostigamiento laboral” denominado posteriormente “acoso laboral o acoso moral en el trabajo”, conocido también como “mobbing” (acosar) se define, según la Real Academia Española como “práctica ejercida en las relaciones personales en el ámbito laboral, consistente en trato vejatorio y descalificador hacia una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente”. Fue el psicólogo Dr. Heinz Leymann que estudió en la década de los ochenta sus efectos psicosomáticos traumáticos en los trabajadores acosados, el primero que acuñó el término “mobbing” o “acoso moral en el trabajo”. Otros expertos muy importantes en el estudio de este problema son los doctores M. France de Hirigoyen e Iñaki Piñuel como veremos más adelante.

El “acoso moral en el trabajo” atenta contra la dignidad e integridad de cada persona y conculca sus derechos, deteriorando su equilibrio psíquico. Comienza con la pérdida de confianza en sí misma y en los demás quedando en una total situación de indefensión. Inseguridad, irritabilidad, cambios de personalidad, culpabilidad y somatización del conflicto unidas a la ansiedad que sentirá, la conducirán a una depresión que en algunos casos producirá bajas laborales constantes. Este acoso que se lleva a cabo por parte de un acosador/a de forma constante y recurrente persigue que la víctima abandone el puesto de trabajo. La psiquiatra M. France de Hirigoyen considera que los casos más graves de “acoso” pueden acabar con el suicidio de la víctima, por ello los califica de casos de “psicoterrorismo”. Considera también que el “acoso” es un asesinato psíquico, ya que además del daño infringido permite desembarazarse de la víctima. En algunas universidades de EE.UU. ya se contempla el estudio de la “victimología” como una parte de la criminología.

El final habitual de una situación de “acoso moral en el trabajo” es la salida de la víctima de la empresa u organización para la que trabaja, ya sea de forma voluntaria o forzosa y en algunas ocasiones, a pesar de este cambio, nunca llegará a recuperar su capacidad laboral. A veces este “acoso” continua aún cuando la víctima ya no está en la empresa, emitiendo el “acosador” informes negativos o falsos a futuros empleadores.

Definir el perfil profesional del “acosador/a” es difícil, pero podemos señalar que es el de una persona insegura, poco competente, con baja autoestima, que exige admiración constante, con gran deseo de poder, en suma, un auténtico depredador.

El “acoso moral en el trabajo” podría desembocar en una enfermedad profesional derivada del trabajo y esto es muy importante.

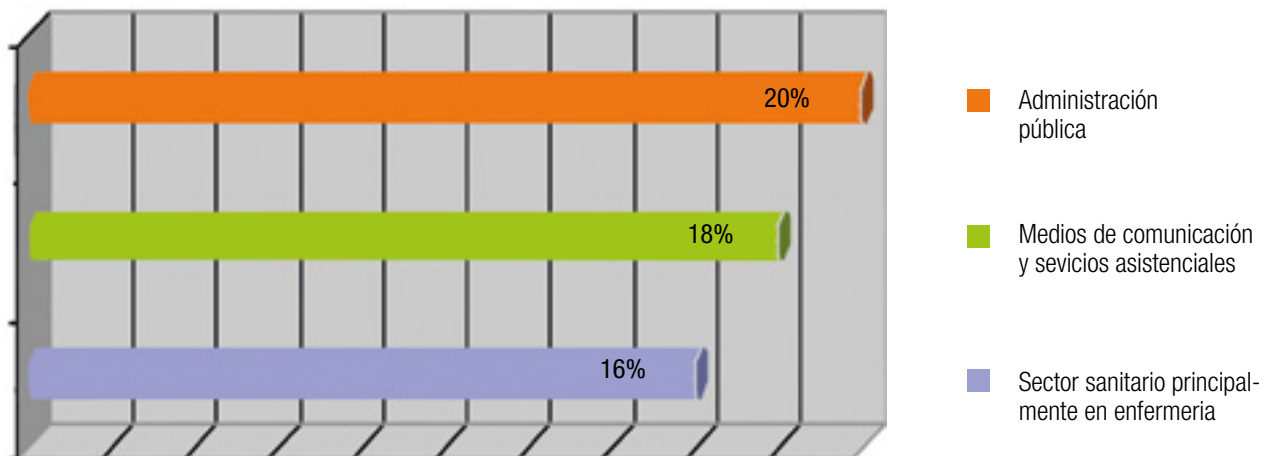
### ACOSADOR: HOMBRE O MUJER

Según el estudio publicado por el Workplace Bullying Institut de Estados Unidos:

- El **40%** de los acosadores son **mujeres** que acosan a otras **mujeres** en un **70%** y sólo un **30% a hombres**.
- Los hombres acosadores lo hacen por igual a hombres y mujeres.
- El **37%** de los trabajadores estadounidenses considera haber sido acosado.

No todos los casos de acoso son de superiores jerárquicos a subalternos (**2 de cada 3 casos**). Un porcentaje entre el **15-20%** de éstos son producidos por los propios compañeros y un **9%** es el sufrido por los jefes y responsables de empresa por parte de sus subordinados.

## EL ACOSO LABORAL POR SECTORES



## EL ACOSO EN LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL

- El **45%** de las demandas judiciales relacionadas con cuestiones laborales tiene que ver con el acoso psicológico en el lugar de trabajo.
- Actualmente más de 1.500.000 personas sufren acoso en su empleo, aproximadamente el **9%** de la población ocupada.
- El **20%** de los trabajadores reconoce haber sufrido algún tipo de discriminación\*.
- El **45%** asegura haber presenciado casos entre sus compañeros\*.

\* Estos datos han sido aportados por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de trabajo

## LA JUSTICIA NO PERDONA LA PASIVIDAD DEL EMPRESARIO ANTE EL ACOSO LABORAL

En estos dos últimos años se está comenzando a valorar las pautas para evitar el acoso laboral como responsabilidad de la empresa. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 3638/2009 de 3 de julio sanciona no sólo al acosador sino también a la empresa por no actuar ante una situación de acoso. También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 7682/2008 de 15 de octubre sanciona a la empresa con un recargo del 40% en las prestaciones e indemnizaciones que se reconocen al acosado, por omisión del empresario de su obligación de salvaguardar la salud del trabajador, ya que la Ley de Prevención de riesgos laborales responsabiliza a éste de la protección laboral de su empleado en el centro de trabajo, lo que no se ha realizado en el caso citado.

Por estos antecedentes las empresas deben implicarse en la prevención y análisis de estas situaciones que pueden ocurrir en el lugar del que son responsables, según dispone el artículo 14.1 y 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, recogiendo las posibles sanciones para el acosador en el convenio colectivo, de forma que todos los trabajadores conozcan las consecuencias negativas de un posible acoso.

## PAUTAS PARA LA PREVENCIÓN

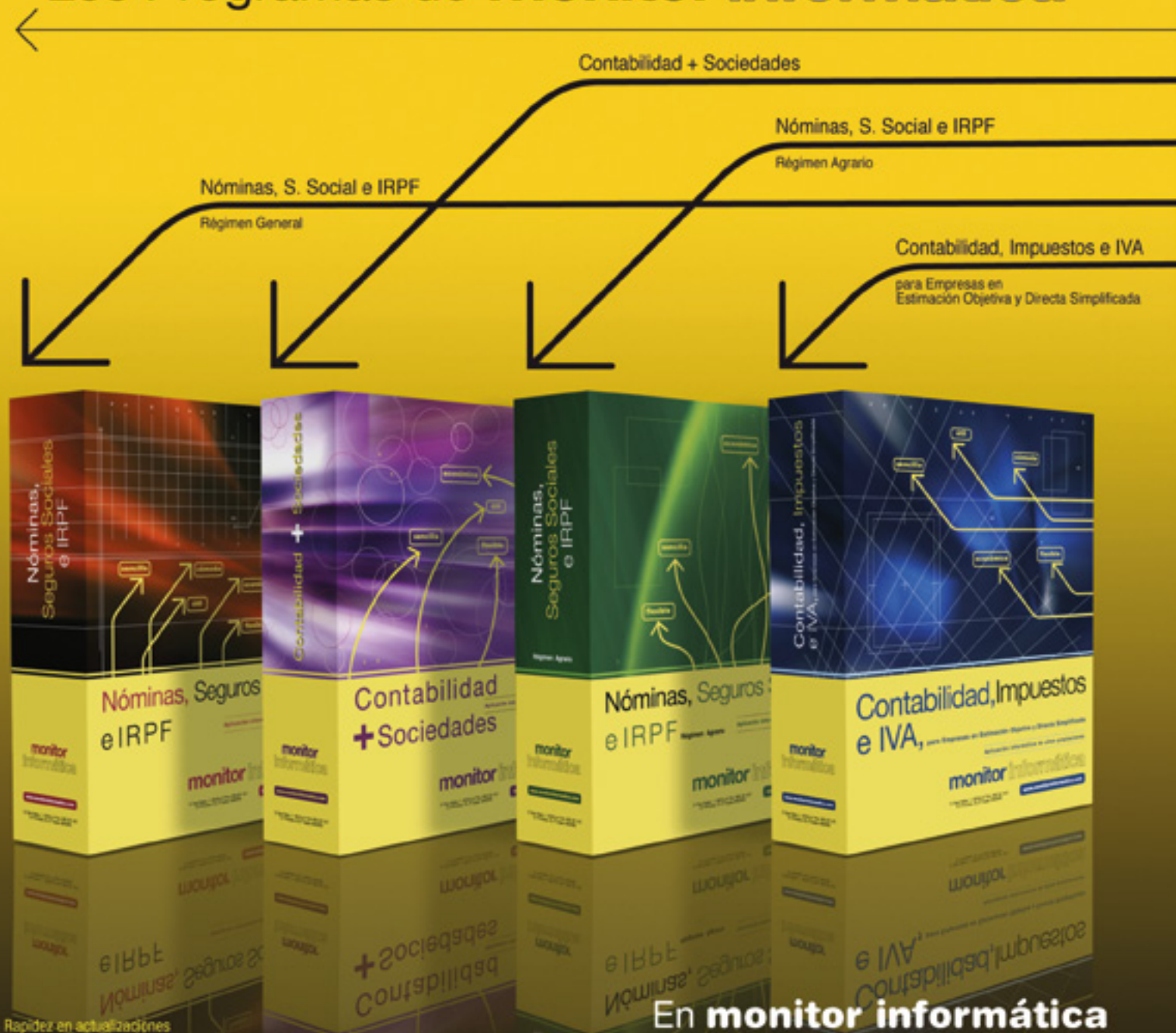
- Establecer unas normas antiacoso que puedan ser sancionables desde el ámbito laboral y que sean conocidas por todos los trabajadores. \*
- Cauces para gestión de quejas. \*
- Pautas para protección de las víctimas. \*
- Los convenios colectivos deberían recoger pautas de prevención del acoso y posibles sanciones una vez demostrado.
- Formación específica en valores:
  - respeto al individuo.
  - empatía (ponerse en el lugar del otro).
  - solución de conflictos.

\* Según el estudio realizado por el Dr. Iñaki Piñuel publicado por la Agencia EFE.

## BIBLIOGRAFIA

- Protocolos sobre acoso laboral (VV.AA). Padilla libros-2009.
- Protección frente al acoso en el trabajo. Editorial Bomarzo- 2004.
- El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso. M<sup>a</sup>. France de Hirigoyen. Paidós-2001. **/RL**

# Los Programas de **monitor** informática



Rapidez en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



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

En **monitor** informática  
tenemos la mejor solución  
para su negocio

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET

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

Presentaciones **PERSONALIZADAS**

Llámenos al  
**900 210 793**

a través de **WEB-CONFERENCIA**

Aplicaciones informáticas de altas prestaciones

**monitor** informática

C/ San Pablo, 1. SEVILLA Tfno. 902 421 421  
C/ Princesa, 43. 2ª Izqda. MADRID

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



## COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE FECHA 21 de diciembre de 2009, RJ 2010/382

(Rec. De Casación para la Unificación de Doctrina 726/2009)

**Ponente: Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana**

*\* Inhabilidad de los sábados durante el plazo de caducidad de la acción por despido, también durante el plazo suspensivo de 15 días del Art. 65.1 LPL.*

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, en su Sentencia del 4 de diciembre de 2008, recovó la que fuera Sentencia de instancia en el proceso, al estimar el Recurso de Suplicación interpuesto por la empresa bajo el acogimiento de la excepción planteada de caducidad de la acción. Se computaron entonces como hábiles los sábados comprendidos dentro de los 15 días de suspensión para la conciliación administrativa previa, recortando así, a la postre, el plazo de caducidad de la acción por despido, con el argumento de que el acto de conciliación es una actuación administrativa que se realiza ante un órgano administrativo, por tanto, regulado por el Art. 48 de la Ley de Procedimiento Administrativo, que considera hábiles los sábados a todos los efectos.

La Sentencia, que fue objeto de comentario por un colaborador de esta Revista, ha tenido Casación para Unificación de Doctrina, no sin dificultades de contradicción casacional, con la Sentencia en Pleno del Tribunal Supremo

de 23 de enero de 2006 (RJ 2006/347). El Tribunal entiende que existe una conexión directa entre el plazo de caducidad de acción por despido con el futuro proceso judicial, en cuanto a que la válida iniciación del mismo depende de su cumplimiento, siendo contrario a la lógica y a la tutela judicial efectiva computar como hábiles días de la semana declarados inhábiles procesalmente. Así, el Art. 182 LOPJ declara inhábiles los sábados y domingos, los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos laborales de las respectivas Comunidades Autónomas o localidades, estando el plazo de 20 días de los Arts. 59 ET y 103.1 LPL referenciado a la presentación de un documento ante el Órgano Judicial. De esa forma, todos los días que integran ese plazo forman parte de unas actuaciones encaminadas a la validez del proceso, "sin que el hecho de que dentro de ese plazo deban plantearse la conciliación o reclamaciones previas rompa la conexión con el proceso para calificarlo como procesal".



**Andrés González Rayo**

Graduado Social núm. 4231  
Socio consultor de AG&AG  
Bufete Laboralista, S.L.

El Tribunal considera incorrecto el argumento esgrimido por la Sentencia del TSJ en cuestión, señalando que la LPL no regula el procedimiento administrativo, ni establece los plazos de actuación administrativa, encontrándonos ante un plazo procesal, en el que los sábados deben considerarse inhábiles.

Así pues, los 15 días de suspensión del Art. 65.1 LPL son días procesales, no administrativos, no debiendo contar los sábados de ese periodo a efectos de delimitar el periodo suspensivo, reanudándose el plazo de caducidad general de 20 días a su término, operando la inhabilidad de los días señalados en el Art. 182 LOPJ también para ese periodo. **/RL**

Responsabilidad Civil Profesional

Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

comercial@brokergraduadosocial.com · siniestros@brokergraduadosocial.com · direccion@brokergraduadosocial.com

Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higini Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com

# ¿Preocupado por el cibercrimen? ESET le protegerá.



## ESET Smart Security 4

Protección rápida y efectiva para su PC

Nuestra premiada tecnología de seguridad es la forma más eficaz de detener virus, spyware, hackers, spam y otras amenazas de Internet. Bloqueando amenazas en el mismo momento en que aparecen, mantendremos segura su experiencia en Internet, sin ralentizarle ni a usted ni a su sistema.

Incluye **ESET NOD32 Antivirus 4**

[www.eset.es](http://www.eset.es)



En mayo  
regálale seguridad  
<http://cograsova.eset.es>



c/Martínez Valls 56, bajos  
46870 Ontinyent (Valencia)  
Teléfono 902 33 48 33 - Fax 96 191 03 21  
<http://www.eset.es> - [ventas@eset.es](mailto:ventas@eset.es)

## **SÓLO EL 17% DE LAS SENTENCIAS SOBRE DESPIDOS DA LA RAZÓN AL EMPRESARIO**

El fuerte rechazo que han manifestado los sindicatos ante el nuevo borrador de propuestas del Gobierno para la reforma laboral tiene su origen en un párrafo de eminente carácter técnico, y un perfil mucho menos mediático que la nueva idea de subvencionar parte de los costes del despido. La intención del Ejecutivo de generalizar el contrato de fomento del empleo ya quedó clara en la reunión que los agentes sociales mantuvieron con el presidente del Gobierno en febrero. Este modelo, aprobado en 1997 para incentivar la contratación de jóvenes y mujeres, resulta más atractivo a los empresarios porque establece una indemnización por despido de 33 días por año trabajado, menor que los 45 días por año del indefinido tradicional. Lo que no es tan conocido es que en algunos casos si un juez declara el despido improcedente, su coste puede ascender, igualmente, a 45 días.

Ésa es precisamente la modificación que el Ministerio de Trabajo ha sugerido: equiparar la indemnización a la baja, a 33 días, en cualquiera de los supuestos. "Igualar el coste del despido improcedente por causas económicas y disciplinarias, como sucede en el contrato indefinido ordinario", cita el documento, podría servir para incentivar "una mayor utilización" de este contrato.

La realidad es que, por el momento, despedir a un trabajador sujeto al modelo de fomento del empleo puede llevar asociada una indemnización de 20, 33 o 45 días dependiendo del caso. La más barata obedece a una rescisión procedente por causas objetivas. Según la legislación, las razones que lo justifican pueden ser económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa, o deberse a la "ineptitud del trabajador" para desempeñar su cargo o a su falta de adaptación a las modificaciones que sufra su empleo. Al igual que en el contrato indefinido ordinario, si se cumple alguna

de estas condiciones en el modelo de fomento la indemnización para el empleado asciende a 20 días por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades.

En caso de que un juez determine que dicho despido es improcedente su coste asciende a 45 días por año en la empresa en el caso del asalariado fijo (con un tope de 42 mensualidades) y de 33 si el contrato que media es el de fomento (limitado a 24 meses).

Si por el contrario, el empresario esgrime motivos disciplinarios (faltas de asistencia, retrasos continuados, indisciplina, ofensas verbales o físicas, embriaguez, o acoso, entre otras) extinguir la relación contractual tiene un coste cero. Salvo, claro está, en el caso de que un juez declare el despido improcedente, cuando la indemnización será de 45 días, tanto si el contrato es indefinido como de fomento.

Las cifras, a este respecto, hablan por sí solas. En caso de acudir a juicio, las sentencias dan la razón al trabajador en cinco de cada seis casos, según los datos de Trabajo. Durante el pasado año, 125.000 pasaron por los tribunales. Aunque los casos de conciliación entre las partes son muchos, de los 63.000 que fueron objeto de sentencia, sólo 13.400 fallaban a favor del empresario.

## **LAS AFECCIONES COMUNES DESENCADENADAS POR EL TRABAJO SEÑALAN ENFERMEDADES LABORALES**

La Seguridad Social ampliará su catálogo de enfermedades laborales para incluir afecciones comunes como el infarto de miocardio y trastornos psicosociales, de modo que pasará de englobar 30.000 a un total de 300.000 patologías, según ha anunciado el secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado.

El número dos de Trabajo hizo este anuncio en la apertura de la jornada "La información como herramienta necesaria en el conocimiento del daño asociado al trabajo", organizada por la Seguridad Social, en conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Tra-

bajo. Granado explicó que se introducirá en el catálogo una tercera categoría de patologías no traumáticas, junto a las ya existentes de accidentes y enfermedades profesionales.

El secretario de Estado, que las calificó de "enfermedades del trabajo", recordó que "tienen el mismo grado de protección que el accidente del trabajo" y que enfermedades laborales con origen profesional claro.

En el nuevo listado se incluirán en su mayoría accidentes cardiovasculares o patologías psicosociales desarrolladas en ámbitos docentes o intelectuales derivadas de tensiones laborales, y que "son 9 o 10 veces superiores a las enfermedades profesionales".

Granado precisó que la clasificación de las enfermedades del trabajo la efectuaron responsables de la Seguridad Social en colaboración con el Ministerio de Sanidad. "Esperamos tener las comunicaciones de todas las mutuas de accidentes de trabajo y de las entidades gestoras de la Seguridad Social a partir del 1 de julio, para que funcione con cierta provisionalidad, pero a partir del 1 de enero ya estará a pleno rendimiento", aseveró.

El titular de Seguridad Social agregó que complementariamente se dispondrá de una red de alertas que identifique no sólo los centros de trabajo en los que hay enfermedades profesionales, sino también en los que hay una mayor incidencia de enfermedades comunes.

## **APROBADAS LAS NUEVAS MEDIDAS PARA REACTIVAR LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO**

En el BOE de 13 de abril se publicó el Real Decreto-Ley 6/2010, de 9 de abril, de Medidas para el Impulso de la Recuperación Económica y el Empleo, que plasma los principales puntos de consenso entre el Gobierno y los Grupos Parlamentarios sobre las propuestas del Ejecutivo e incorpora las sugerencias de muchos partidos políticos.

El texto se articula en torno a los siguientes ejes de actuación:

- Impulso a la rehabilitación de vivienda. En este sentido, se incluye la creación de una nueva deducción temporal en el IRPF por las obras de mejora en la vivienda habitual que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2012, pudiendo deducirse el 10% de las cantidades invertidas.

Además, se establece un tipo reducido de IVA para toda clase de obras de renovación y reparación de vivienda realizadas hasta el 31 de diciembre de 2012.

- Estímulos para la actividad empresarial. Entre las medidas que incluye, cabe destacar la reforma de la Ley de Contratos del Sector Público para permitir el mantenimiento de las relaciones contractuales con la Administración a las empresas que hayan solicitado la declaración voluntaria de concurso de acreedores.
- Apoyo a pymes. Estas medidas buscan introducir nuevos mecanismos de apoyo financiero y reducir las cargas administrativas en el ámbito tributario, de modo que se ha instruido al Instituto de Crédito Oficial para que agilice los procedimientos de licitación necesarios para la puesta en funcionamiento del programa de financiación directa a pymes y autónomos para que esté operativo antes del 15 de junio de 2010. Además, se modifica la Ley del Impuesto de Sociedades para exonerar de las obligaciones de documentación respecto a las operaciones vinculadas a las empresas de reducida dimensión cuando estas operaciones en su conjunto no superen la cuantía de cien mil euros por ejercicio.
- Protección a los ciudadanos. En este ámbito cabe destacar que se eleva el umbral de inembargabilidad establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil en los casos en que el precio obtenido por la venta de vivienda habitual hipotecada sea insuficiente para cubrir el crédito garantizado.

Asimismo, se establece un tipo superreducido de IVA del 4% para los servicios de atención a la dependencia prestados por empresas integradas dentro del Sistema Público de Autonomía y Atención a la Dependencia a través de plazas concertadas en centros residencias o mediante precios derivados de concursos administrativos.

- Medidas en el sector energético y financiero. En este sentido, entre otras, se realizan modificaciones tendentes a clarificar el régimen aplicable a los Sistemas Institucionales de Protección en aspectos relativos a su régimen de consolidación contable y de adhesión al Fondo de Garantía de Depósitos con objeto de garantizar su seguridad jurídica, y se incluyen medidas que tienen por objeto crear las condiciones para impulsar las empresas de servicios energéticos, muy relevantes para la modernización del sector.

### CONDENA A UNA EMPRESA POR NO PREVENIR EL ACOSO

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia sostiene en su sentencia de 22 de enero de 2010 que las empresas, si no cuentan con protocolos para evitar el acoso sexual en el trabajo, son responsables aunque desconozcan la situación.

Evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral es una obligación que los empresarios deben asumir e interiorizar.

La Justicia está castigando a aquellas compañías que no arbitran los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones de quienes puedan estar padeciendo en el trabajo una situación de acoso sexual.

El alto tribunal regional apunta a que la Ley de Igualdad, en su artículo 48, al señalar que las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo...”, no está estableciendo una mera

recomendación. Al respecto, indica que “la imperatividad de la norma” [refiriéndose a la utilización de la expresión deberán promover], “supone claramente una obligación de la empresa de adoptar medidas preventivas”.

En el caso estudiado por la Sala de lo Social ha quedado probado que la compañía no sólo no ha cumplido con esta obligación legal de prevención sino que ha quedado demostrado “su absoluta indiferencia ante un problema –el acoso sexual padecido por una de sus trabajadoras– del que ya tenía conocimiento”.

Por este motivo, el ponente concluye señalando que “aunque la empresa no tuviera conocimiento del acoso sexual – que como veremos, sí que lo tenía– ese incumplimiento la convertiría en responsable de los daños y perjuicios causados a la demandante”.

La Sala no desconoce que el Tribunal Supremo en una sentencia de diciembre de 2008 consideró que, sin conocimiento de la empresa, a ésta no le alcanza responsabilidad indemnizatoria. Sin embargo, –añade la resolución– “no se debe pasar por alto que los hechos allí enjuiciados sucedieron antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad”.

Por todo ello, el TSJ de Galicia mantiene la condena solidaria impuesta por el juzgador de instancia a la compañía que deberá indemnizar a la trabajadora con la cantidad de 4.000 euros. La Sala entiende que esta cantidad no puede rebajarse, como solicitaba la parte recurrente, “habida cuenta del incumplimiento general de la empresa en sus obligaciones de prevención y, más concretamente, a la vista de la pasividad de su actuación”.

Por otra parte, la Sala también anula la decisión de la empresa de extinguir la relación laboral que le unía a la trabajadora acosada, alegando razones disciplinarias. El TSJ concluye manifestando que, habiéndose probado que existió acoso sexual, todo conduce “inexorablemente a la calificación del despido como discriminatorio por razón de sexo”.

# RENUEVE SUS EQUIPOS POR 0€



## Y PAGUE SÓLO POR LO QUE IMPRIMA

PLAN  
**KYOCLICK**  
EMPRESAS



### Ventajas Plan KYOclick Empresas

- ▶ Pago único por páginas impresas.
- ▶ Sin desembolso inicial en equipos.
- ▶ Coste cerrado y sin sorpresas.
- ▶ Una factura mensual para todos sus equipos.
- ▶ Todo incluido: instalación, formación, mantenimiento y consumibles

Hasta un

# 20%

de descuento para todos los **colegiados\***

Solicítenos un estudio personalizado de la gestión documental en su despacho y disfrute de las promociones y precios especiales.

\*No acumulable a otras ofertas

Con el Plan KYOclick Empresas llevar el color a su oficina ahora no le costará nada. Sólo tiene que decirnos su volumen de impresión y le proporcionaremos el equipo sin un desembolso inicial. Pague sólo un coste por cada página que imprima con todo incluido (instalación del equipo, consumibles, mantenimiento). CON KYOCERA, TANTO IMPRIMES, TANTO PAGAS

**copimed** 

Tel. 902 153 811

Copiadoras del Mediterráneo, SCV  
Ronda Auguste y Louis Lumiere, 23. Nave 17.  
Parque Tecnológico. Centro Emp. Lumiere.  
46980 PATERNA  
comercial@copimed.net

 **KYOCERA**

Mayorista Autorizado

# Comentarios de actualidad sobre impuestos

Abril de 2010

**Antonio Morillo Méndez**

Abogado Tributarista  
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Una de las cuestiones más importantes, porque afecta a la seguridad jurídica en general y a veces a la confianza legítima, todo ello en el contexto de la legalidad, es la relativa a la prescripción. Pero en esta materia, que venía siendo relativamente pacífica en materia tributaria, nos ha venido inquietando recientemente el Tribunal Supremo con algunas de sus sentencias, la haber modificado criterios anteriores, casi siempre reforzando la postura administrativa y recortando derechos de particulares; criterio que no es nuevo tampoco en nuestra legislación, siendo buena prueba de ello la propia LGT 58/2993, de 17 de diciembre.

1. De gran importancia es la STS de 25 de noviembre de 2009, que declara que la declaración resumen anual del IVA, recogida en el modelo 390, interrumpe la prescripción del derecho de la Administración Tributaria a liquidar dicho impuesto respecto de cada uno de los períodos correspondientes al año a que la declaración resumen final se refiere. En suma, para los períodos trimestrales, o en su caso mensuales, el plazo de prescripción vuelve a contarse desde la fecha de la declaración resumen anual. Criterio que anuncia sin duda el peligro de que deba entenderse que ocurre lo mismo cuando es necesario presentar resúmenes anuales similares, como ocurre por ejemplo en el caso de las Retenciones a cuenta.
2. En la STS de 18 de enero de 2010 el Alto Tribunal afirma que interrumpe la prescripción del Impuesto

sobre Transmisiones Patrimoniales un escrito presentado por quien entendía que era sujeto pasivo del IVA, y por ello solicitaba una devolución del mismo, si bien el Tribunal llegó a la conclusión que el tributo procedente respecto de la operación cuestionada era el ITP y no el IVA. La cuestión en este caso, al contrario que en el anterior, tiene unos tintes conceptuales basados en la sujeción.

3. Las SSTS de 6 de noviembre de 2008 y de 16 de julio de 2009, no tan recientes, pero no menos importantes, hasta el punto de haber sido recogidas por el TEAC (que venía sosteniendo la tesis contraria), en algunas resoluciones, como la de 23 de julio de 2009, rechazan la tesis anterior de interrupción parcial de la prescripción, al entender que cualquier actuación de comprobación parcial en el ámbito del impuesto produce efectos de interrumpir la prescripción respecto del mismo y en el ejercicio de que se trate, tanto si afecta a aspectos comprobados como no comprobados relativos al citado impuesto.
4. No menos significativa es la STS de 17 de febrero de 2010, al entender que una liquidación que no acoge bases imponibles negativas implica que la entidad interesada no pueda aplicarlas posteriormente, sin perjuicio de que, si se estiman posteriormente recursos contra la citada liquidación, se proceda por la Administración a la rectificación oportuna, que corrija la situación.

PG Autónomos Vida

## el seguro de vida para autónomos con mayor ahorro fiscal

¿Sabías que con PG Autónomos Vida puedes obtener un **ahorro fiscal** de hasta el 43%?

¿Sabías que este ahorro sólo es posible con una **mutualidad** de previsión social como Previsora General?

¿Sabes que con este ahorro puedes contratar un seguro de **subsidio diario**?

PG Autónomos Vida:

- La mejor cobertura de un seguro de vida
- La mejor deducción fiscal
- Máxima seguridad para los suyos



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

902 28 30 32

de toda confianza

PG Autónomos Vida





INTEGRACIÓN  
DE CONTENIDOS



ATENCIÓN  
AL CLIENTE



SOLUCIONES  
PARA EL ASESOR



OPORTUNIDADES  
DE NEGOCIO



FORMACIÓN  
ESPECIALIZADA

## Mucho más que software para el Asesor

A3 Software le ofrece **servicios de valor añadido** que hacen más fiable, sencillo y rentable su trabajo.

- + **INTEGRACIÓN DE CONTENIDOS**  
Benefíciense de los servicios [CISSonline.es](#), [a3convenios](#), [a3BOEFiscal](#) y [a3BOELaboral](#).
- + **NUEVAS OPORTUNIDADES DE NEGOCIO**  
Amplíe el servicio a sus clientes y mejore la rentabilidad de su gestión.
- + **FORMACIÓN ESPECIALIZADA**  
Contamos con **40 centros de formación en toda España**.
- + **SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE**  
**150 especialistas** trabajan para ayudarle a obtener el máximo rendimiento de su solución.



**A3 Software**  
grupo Wolters Kluwer

Especialistas en Soluciones  
de Gestión para Asesorías

**902 330 083 tel**  
[www.a3software.com](http://www.a3software.com)