

RL/56

Octubre 2010 Época V

relaciones laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Daniel Matoses
Presidente de CSI-F

“Son necesarias medidas que devuelvan la confianza e incrementen el consumo”

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

LEX NOVA

Tel. 983 457 038
clientes@lexnova.es

04_entrevista

Daniel Matoses
Presidente de CSI-F

07_información colegial

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

11_aula técnica

Las causas justificadas de los despidos colectivos tras la ley 35/2010.

Excedencia voluntaria y situación legal de desempleo.
Sociedades profesionales y colegios profesionales situación y registro.

La asistencia a personas como nuevo yacimiento de empleo estable.

19_jurisprudencia

Comentarios a la sentencia del Tribunal Supremo, 11 de diciembre de 2003.

20_noticias sociolaborales

22_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos
Julio y agosto 2010

22_bolsa de trabajo



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 Rodrí-

guez, 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

Daniel Matoses
Presidente de CSI-F



“Los graduados sociales contribuyen a mejorar el servicio público”

¿Qué diferencia a CSI-F del resto de sindicatos?

La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) se define por su carácter independiente ya que no está supeditado a ningún tipo de ideología política ni está vinculado a organizaciones extrasindicales. Esta circunstancia garantiza nuestra libertad de actuación y permite que encaminemos totalmente nuestro esfuerzo a la defensa de los derechos laborales.

CSI-F se distingue, además, por su rasgo profesional, principio en el que está basada la actuación del sindicato. Cada grupo de trabajadores defiende y negocia sus propias demandas, sin intromisión de terceros. Solidario, participativo, negociador, reivindicativo y prestador de servicios a sus afiliados son otros adjetivos que nos identifican.

¿Qué servicios presta CSI-F?

El sindicato pone a disposición de los afiliados una completa asesoría jurídica, con personal especializado en diferentes materias. Además, entre el abanico de servicios de CSI-F sobresale la amplia gama de cursos de formación tanto en el sector público como en privado y para profesionales de todos los ámbitos. Una extensa oferta de acción social y de información, centrada en boletines digitales, dossiers diarios y revistas amplía nuestra atención. Y así podría enumerar numerosas ventajas que tienen a su disposición los afiliados del sindicato.

A ello se suman las actividades sociales y el fomento de entidades vinculadas al sindicato, como el Foro Cívico de Participación Ciudadana o la organización no gubernamental Sindicalistas sin Fronteras.

¿Por qué su sindicato está en contra de la reforma judicial?

No resuelve nada. Una reforma sin reformar no sirve para nada. No se tiene en cuenta a los trabajadores, a los que no se ha consultado. Parece bonita de papel pero, de hecho, no contribuye a mejorar la situación. Más bien al contrario, ya que los trámites se burocratizarán y carece de inversión en personal y en medios materiales.

¿Qué soluciones propone para resolver los problemas actuales de la Justicia?

Un incremento notable de la inversión y de la formación. Uno de los problemas más graves que sufre consiste en que los políticos, por general, no lo consideran un sector prioritario para invertir o al que atender. CSI-F reclama una despolitización de la Justicia para garantizar su independencia.

La actual crisis económica ha afectado a los empleados públicos no sólo con la reducción de sueldo sino, en algunos casos, con ERE en algunos ayuntamientos, ¿cree que esto irá a más?

El gobierno que dirige José Luis Rodríguez Zapatero ha perpetrado el atentado más grave de la democracia contra los empleados públicos al vulnerar algunos de sus principales derechos. Por decreto ha firmado un recorte sin precedentes de un cinco por ciento y ha incumplido, al anularlos, los acuerdos futuros aprobados tan sólo unos meses antes de ese decreto. La ineficaz y errática política del presidente del gobierno ha sumido a España en una crisis gravísima. La ha convertido en la campeona del paro en Europa y ha dilapidado toda su credibilidad internacional. Revertir esta situación resulta muy

complicado y tan sólo puede lograrse con las tres medidas que el sindicato viene proponiendo desde finales de 2008: que el PSOE sustituya al presidente del gobierno por un líder más eficaz, que convoque elecciones anticipadas de inmediato o que se constituya un gobierno de coalición formado por los principales partidos políticos con representación en las Cortes.

¿Confía en estas medidas como solución?

Hasta la fecha la única medida que ha demostrado su efectividad ha sido la ayuda a la compra de vehículos. El resto, como el Plan E que ha gastado el dinero en obras inservibles, ha certificado su ineficacia. La solución pasa directamente por fomentar la inversión productiva y mover la economía. Por el contrario, el Gobierno está incrementado la presión fiscal con las subidas del IVA o de la luz, lo que ahoga más a los ciudadanos e impide la inversión privada.

¿Qué medidas proponen desde CSI-F?

Como he comentado antes, hace falta un cambio en el gobierno de la nación y, más en concreto, en la figura de su presidente, que ha demostrado con creces su ineptitud. A partir de ahí son necesarias medidas que devuelvan la confianza a los ciudadanos y que incrementen el consumo.

¿No cree que los funcionarios tienen una fama que, en la mayoría de los casos, no se corresponde con la realidad?

Esa supuesta fama resulta totalmente inmerecida. El funcionario es una persona que ha estudiado duro durante años y ha superado una oposición para acceder a su puesto de trabajo. Su aptitud queda totalmente acreditada por esas pruebas. La inmensa mayoría la constituye personas formadas, con ganas de trabajar y con una vocación de servicio a la sociedad. Por supuesto, como en cualquier otro sector siempre nos podemos encontrar a personas que no cumplen con estos parámetros, pero, desde luego, se trata de una ínfima minoría.

¿Qué importancia otorga a la presencia de graduados sociales en la administración?

La administración requiere de personal formado que pueda prestar la mejor atención al ciudadano. Los graduados sociales, sin duda, cumplen con este requisito de una adecuada formación y capacidad y contribuyen a mejorar el servicio público. Aprovecho la ocasión para animarles en su esfuerzo y a ayudar, con su voluntad y preparación, a salir de la crisis en la que nos encontramos y a recuperar la senda del bienestar.

CSI-F no apoyó la huelga general del 29 de septiembre, ¿por qué?

Nosotros, por supuesto, estamos en contra de la reforma laboral del Gobierno pues generará más paro y un deterioro

de las condiciones laborales. Pero no podemos respaldar una huelga que contiene un gran componente político, que está convocada fuera de tiempo (tenía que haberse realizado dos años antes), que no tiene posibilidad de resolver los problemas actuales y que supone un grave quebranto para los trabajadores, ya que supone, para quienes no acudieron a su puesto de trabajo, la pérdida del salario de esa jornada. Por otra parte, los mensajes de los sindicatos convocantes resultan bastante confusos. No sabemos si la huelga era contra el gobierno, contra la reforma económica, contra su política laboral, contra los empresarios o contra la oposición. Tampoco aprobamos que hicieran hecho coincidir la fecha con una jornada de movilizaciones europeas (que no huelgas) porque, de este modo, pretendían diluir su efecto contra el gobierno y no centrarla en las desastrosas actuaciones de Zapatero.

¿Cuál cree que debe ser el camino a seguir en la Comunitat Valenciana para salir de la crisis?

Al igual que en el resto de España, la incentivación del consumo resulta fundamental. Además, en la Comunitat Valenciana existe un instrumento, el Pavace, que teóricamente ha de fomentar el empleo pero ha demostrado que es inservible. Hasta la fecha tan sólo ha servido para repartir subvenciones entre los dos sindicatos firmantes y los empresarios. El gobierno habría de reorientarlo totalmente y convertirlo en un instrumento útil y eficaz para combatir el principal problema que padecemos: el desempleo.

¿Qué deben hacer los graduados sociales para colaborar en la superación de la crisis?

Aportar toda su iniciativa, formación y profesionalidad. Configuran un colectivo con un alto nivel de preparación y que realiza una brillante aportación a la sociedad. Su cualificación como expertos en el ámbito laboral convierte en importantísima su contribución para salir de la crisis en la que estamos sumidos. Han de continuar por ese camino y, si es posible, mejorarlo incluso para colaborar en recuperar la senda del bienestar. /RL





AL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE
GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA



OFERTA ESPECIAL

Renovación del permiso de conducir

25%
DESCUENTO

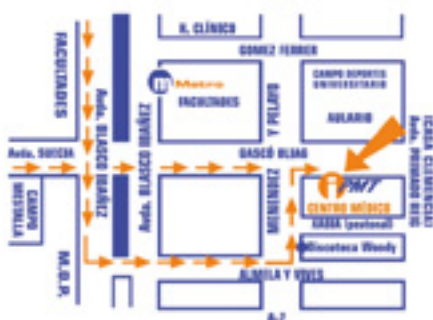
Presentación en
TRÁFICO GRATUITA.
+ 8 fotos gratis.

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

CENTRO OFICIAL V-0007 . Autorizado por la Jefatura Provincial 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



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

Próximas actividades formativas



Octubre

JORNADA “NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, SOCIEDADES DE PREVENCIÓN, MODIFICACIONES OPERADAS POR LA REFORMA LABORAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y REFORMA DE LAS PENSIONES”

26 de Octubre de 2010

De 16:30 a 19:00 h.

Sala Luis Vives de la Fundación Bancaja

20 € colegiados

D. Vicenç Ferrer Piñeyro, *Responsable de Asesoría Jurídica Interna de Mutua Intercomarcal*

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

Mutua Intercomarcal

La cuota de inscripción, será destinada exclusivamente y en su totalidad a sufragar los costes de la organización de dicho acto, que tenga el Colegio, sin que la Mutua perciba cantidad alguna por ningún concepto.

Noviembre

XII CURSO DERECHO PROCESAL LABORAL

9, 10, 11, 16, 17, 22, 24 y 29 de noviembre de 2010

De 16:30 A 20:00 horas.

Salón de Actos del Colegio de Graduados Sociales de Valencia

100€ colegiados

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

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

Itre. Sra. D^a. Sagrario Plaza Golvano, *Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia.*

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

COORDINA:

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

El Curso tiene una duración de 36 horas, de las cuales 28 estarán destinadas a la exposición del Temario, y las restantes en dos mañanas para la asistencia a los juicios previamente determinados, que se pondrá en conocimiento de los asistentes el primer día de clase.

Libro “La base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social: Infracotización”

Como continuación a la colección de libros que viene editando el Colegio Oficial de Graduados Sociales, se ha publicado una nueva obra de consulta con el patrocinio de SAGE. El libro lleva por título “*La base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social: Infracotización*” y ha sido escrito por D. Miguel Segovia Cabañes y D. José Manuel Mora Lara, Inspectores de Trabajo de la Unidad Especializada de la Seguridad Social de Valencia.

Este manual constituye una buena herramienta para el desarrollo de la labor profesional gracias al extraordinario trabajo llevado a cabo por sus autores que analizan los conceptos integrantes de la base de cotización en el

Régimen General de la Seguridad Social apoyándose en jurisprudencia, circulares y preguntas y contestaciones vigentes en los principales centros directivos de la Administración.

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha subvencionado económicamente una parte muy importante de la edición a fin de que el libro. “*La base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social: Infracotización*” puede adquirirse por los colegiados en la Secretaría del Colegio por un importe del 15 € más IVA (hasta agotar existencias), cifra que dista bastante del precio de venta establecido para el público en general.

Ley reguladora del procedimiento laboral

El Gobierno prepara una Ley reguladora del procedimiento laboral. En su Anteproyecto se contempla, entre otras novedades, que los Jueces de lo Social asuman todos los litigios que afecten al ámbito laboral y que hasta ahora se tramitaban en los juzgados civiles o contencioso-administrativos. Por tanto, tramitarán íntegramente las demandas relativas a la normativa de seguridad e higiene en el tra-

bajo, las prestaciones públicas, así como los conflictos de vulneración de derechos en el ámbito laboral.

La jurisdicción social asumirá los casos de acoso sexual o laboral. La futura Ley establecerá que, en caso de que el infractor sea un empleado, la víctima podrá elegir si demanda directamente al trabajador o se dirige contra el empresario.

CUARTAS JORNADAS VALENCIANAS RELACIONES LABORALES

Valencia, 4 y 5 de noviembre de 2010

SALÓN DE ACTOS CIUDAD DE LA JUSTICIA
Avda. del Saler, 14



Excmo.
Colegio Oficial
Graduados Sociales
Valencia

COGRASOVA

ives

Instituto
Valenciano
de Estudios
Sociales

JUEVES, DÍA 4

CONFERENCIA INAUGURAL LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO. PRINCIPALES REPERCUSIONES

Ilma. Sra. D.^a Maravillas Rojo Torrecilla.
SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO DEL MINISTERIO
DE TRABAJO E INMIGRACIÓN DEL GOBIERNO DE ESPAÑA

MESA REDONDA

LA REFORMA LABORAL Y REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sr. D. Fernando Valdés Dal-Re.
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE,
PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO

Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado.
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA

Sr. D. Eusebio Ortiz Font.
JEFE ADJUNTO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DE VALENCIA

MESA REDONDA COE, UGT, CCOO, CSIF LA REFORMA LABORAL Y REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sr. D. Ramón Górriz Vitalla.
SECRETARIO ACCIÓN SINDICAL CONFEDERAL CCOO

Sr. D. Antonio Ferrer Sáiz.
SECCIÓN ACCIÓN SINDICAL UGT ESTATAL

Sr. D. Daniel Matoses Climent. PRESIDENTE
AUTONÓMICO DEL CSIF

Sr. D. Enrique Soto Ripoll. SECRETARIO GENERAL
DE LA CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL VALENCIANA

LAS INSPECCIONES ADMINISTRATIVAS DEL EMPRESARIO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

Sr. D. José Ignacio Sacristán Enciso.
JEFE PROVINCIAL DE LA INSPECCIÓN DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE VALENCIA

EL CONTROL DE LAS AUSENCIAS AL TRABAJO (ART. 52 DEL ET). ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Excmo. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol.
MAGISTRADA DE LA SALA CUARTA
DEL TRIBUNAL SUPREMO

RECURSO DE SUPPLICACIÓN. PUNTOS CRÍTICOS

Ilmo. Sr. D. Francisco Pérez Navarro.
PRESIDENTE DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

VIERNES, DÍA 4

MESA REDONDA LA REFORMA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y REVISIÓN DEL PACTO DE TOLEDO. JUBILACIÓN

Ilmo. Sr. D. Fidel Ferreras Alonso.
DIRECTOR GENERAL DEL INSS

Sr. D. Juan López Gandía. CATEDRÁTICO DE
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

Sr. D. Juan Manuel Ramírez Martínez.
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA.
PROFESOR ENÉRITO DE LA FACULTAD DE DERECHO

ANÁLISIS DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS PROCESALES LABORALES

Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero.
PRESIDENTE DE LA SALA 4.^a DEL TRIBUNAL SUPREMO

CUOTA

- Colegiados 35 €
- Alumnos Facultad (2 créditos)
[24 € (tasas emisión certificado) + 11 €] ... 35 €
- Otros 100 €

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES

Secretaría del COGRASOVA
C/ Grabador Esteve, 4. 46004 Valencia
Tel.: 963 529 500 - Fax: 963 515 744
www.cograsova.es - cursos@cograsova.es



Nuevos Servicios Web

En virtud del convenio de colaboración suscrito por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia con Aranzadi, dentro del servicio de westlaw a partir de estas fechas y para los compañeros ejercientes que están dados de alta en la página web, disponemos de 3 nuevos servicios.

En primer lugar existe un servicio de doctrina generalista con 600 nuevos documentos mejorados porque son los propios clientes los que los han seleccionado. Además se han seleccionado de los mejores manuales universitarios y libros de comentarios a artículos de Leyes. Se trata de comentarios de las principales áreas del Derecho en las que se incluyen principalmente las materias Civil-Mercantil, Contencioso-Administrativo, Penal, Social y Constitucional. Las interrelaciones de Westlaw aumentan notablemente ya que estos nuevos documentos incorporan numerosas relaciones, que se suman a todos los contenidos relacionados con los mismos.

Hay también un diccionario jurídico con más de 6.000 voces, las cuales tienen asociadas jurisprudencia y legislación, lo que le da una gran versatilidad. Este servicio ofrece una respuesta rápida y general a cualquier término sin tener que perder tiempo en ir a buscarlos en otras aplicaciones. Tan solo hay que seleccionar la opción "Diccionario" y escribir el término jurídico. Al instante aparecerán todas aquellas definiciones que incluyan dicho concepto.

Por otro lado hay un servicio de novedades o modificaciones por e-mail. Todos los suscritos recibirán por e-mail una relación de novedades o modificaciones de legislación, jurisprudencia, convenios colectivos, proyectos de ley, noticias y bibliografía producidas en distintas áreas del derecho. Los interesados en ver el documento deben copiar la referencia, entrar en la westlaw a través de nuestra página web, www.cograsova.es y pegar en buscar.

El Colegio obtiene la certificación ISO 9001

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha obtenido por parte de AENOR la certificación ISO 9001. Así la Asociación Española de Normalización y Certificación reconoce que el Colegio dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme con la norma UNE-EN ISO 9001:2008 para la prestación de los servicios de colegiación y ordenación del ejercicio de la actividad profesional, la defensa de los intereses sociales y profesionales de los colegiados, la información para el ejercicio de la profesión y el diseño e impartición de formación presencial no regulada.

Esta certificación ha sido posible gracias al gran trabajo llevado a cabo de forma desinteresada por los colegiados Fausto Tortosa y Marina Herranz de la empresa CQM Consultoría.

AENOR es una entidad dedicada al desarrollo de la normalización y la certificación (N+C) en todos los sectores industriales y de servicios. Tiene como propósito contribuir a mejorar la calidad y la competitividad de las empresas, así como proteger el medio ambiente. Fue designada para llevar a cabo estas actividades por la Orden del Ministerio de Industria y Energía, de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto



1614/1985 y reconocida como organismo de normalización y para actuar como entidad de certificación por el Real Decreto 2200/1995, en desarrollo de la Ley 21/1992, de Industria. Su presencia en los foros internacionales, europeos y americanos garantiza la participación de nuestro país en el desarrollo de la normalización y el reconocimiento internacional de la certificación de AENOR.

Jornada Mejora de la productividad y organización personal



El pasado 24 de septiembre se celebró, en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia una jornada para la mejora de la productividad y la organización personal.

La charla, que corrió a cargo de Javier Arnal, (Success Motivation Institute Valencia), fue inaugurada por Carlos Hernández, director del IVES.

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

902 28 30 32

de toda confianza

PG Autónomos Vida



LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS TRAS LA LEY 35/2010

Artículo extraído del documento “Los expedientes de regulación de empleo y la modificación de la Ley 27/2009 tras la Ley 35/2010, de reforma del mercado de trabajo”, de Antonio Benavides Vico, publicado en la web www.reformalaboral2010.es de Lex Nova

En la nueva redacción dada al artículo 51.1 del ET, se siguen manteniendo como causas justificativas del despido colectivo, las causas económicas, técnicas organizativas o de producción, no modificándose la regulación del apartado 12 del artículo 51, respecto a la fuerza mayor, como causa motivadora.

Causas económicas

Inicialmente el RD-Ley 10/2010, estableció una redacción de la causa económica en los siguientes términos, «se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva». La redacción anterior de este precepto establecía que se consideraba que concurría la causa económica, «cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya...» «a superar una situación económica negativa de la empresa».

La redacción final del concepto de causa económica por la Ley 35/2010, se ha establecido «se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado».

En la nueva redacción, únicamente se han incluido en el concepto una mera remisión de supuestos que pueden constituir situaciones económicas negativas a los efectos del despido colectivo, tales como «la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos» pero esa situación económica negativa en los términos planteados debe «afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el nivel de empleo», es decir, que hay que relacionar para materializarse la causa económica la concurrencia tanto de la situación económica negativa, como la afectación a la viabilidad de la empresa o su vo-

lumen de empleo. En este sentido, en la tramitación parlamentaria el Senado aprobó una enmienda, conocida como la enmienda «punto y coma» donde por dicho signo de puntuación se establecía una pausa mayor, entre las pérdidas actuales o previstas o la disminución persistentes de su nivel de ingresos, redacción que previsiblemente tenía por objeto añadir un elemento de interpretación más flexible al precepto, y que, sin embargo finalmente no se aprobó en el texto final por el Congreso.

No existe, por tanto, una clarificación legislativa directa de lo que debe entenderse como situación económica negativa, sino meramente una remisión a pérdidas o la disminución persistente del nivel de ingresos, pero no determinándose unos parámetros de la incidencia cuantitativa o valorativa de dicha situación más ajustados que puedan justificar la adopción de la medida con una mayor seguridad jurídica y con menor grado de subjetivismo en la interpretación, indicándose respecto a la anterior regulación, la necesidad de acreditación de los resultados alegados, circunstancia que aunque no expresamente regulada, ya se desprendía en la anterior redacción, centrándose por tanto la mayor novedad, en los términos utilizados para justificar la medida, ya que de los resultados negativos acreditados por la empresa debe deducirse la razonabilidad del despido colectivo. En la redacción final se omite el término «mínimamente» incluido inicialmente por el RD-Ley, lo que parece determinar una mayor exigencia en la razonabilidad de la decisión extintiva solicitada por la empresa en el ERE.

La ausencia de una mayor concreción legal en la redacción finalmente plasmada determina que tengamos que seguir acudiendo a la concreción de los términos «situación económica negativa» en las pérdidas y los resultados económicos de la empresa, circunstancia que implica determinar la naturaleza de dichos resultados, si son los oficiales correspondientes al ejercicio, o si pueden ser válidos los parciales de algún periodo temporal inferior, si son los resultados totales, o bien si pueden ser justificativos los de la cuenta de explotación en la que mayor repercusión tienen los costes de personal. En tal sentido el artículo 6.1 del RD 43/1996, exige en la documentación necesaria para la incoación del expediente, la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación, económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años, lo que pa-

12_ aula técnica

rece indicar dada el tenor de la norma reglamentaria, que la situación económica negativa debe venir referida a los ejercicios contables de la empresa.

Causas técnicas

Como novedad, se incluye en la redacción del Artículo 51.1 del ET, el concepto de causa técnica, siguiendo los conceptos y definiciones que habían sido utilizados por la jurisprudencia al analizar los despidos objetivos por estas mismas causas, se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, refiriéndose, por ello, a los equipos de trabajo o procedimientos técnicos.

Causas organizativas

Se conceptúa asimismo esta causa, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Causas productivas

Estas causas, también se definen expresamente determinando que se materializa, cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Dada la naturaleza de la actual situación de crisis, han sido estas

causas productivas las alegadas con mayor asiduidad en los expedientes de regulación de empleo de despido colectivo tramitados en los dos últimos años.

Justificación de las causas técnicas, organizativas y productivas

La empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La mayor relevancia que se plantea en la justificación de las causas técnicas, organizativas o productivas, viene referida al reconocimiento que se hace de los denominados expedientes de regulación de empleo preventivos, al establecerse que opera la justificación para «prevenir una evolución negativa» de la empresa, regulación que puede determinar el fin de la controversia hasta ahora existente sobre la validez de estas razones preventivas para justificar la autorización de los expedientes de regulación de empleo./RL

SOFTWARE PROFESIONAL

NCS SOFTWARE

50% de descuento el primer año.
Incluye instalación, formación inicial,
mantenimiento y actualizaciones.
Oferta válida hasta el 31/12/2010

Fiscal desde 56€/mes

Laboral desde 32€/mes

NCS Valencia

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

EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO



Andrés González Fernández

Socio Director AG&AG Auditores y Consultores Laborales
Director Escuela Superior Estudios Laborales

El presente comentario trata del caso derivado de la situación de excedencia voluntaria de la actora, quien ante la no reincorporación demanda por despido a la empleadora y alcanza en conciliación un acuerdo extintivo mediando el reconocimiento de la improcedencia del despido y el cobro de la correspondiente indemnización.

Pues bien, al ir a solicitar la prestación por desempleo el SPEE deniega la prestación al no estar en situación legal de desempleo, ya que la empresa no curso alta en el trabajo y posterior baja, sino que al no haberse reincorporado la trabajadora en la empresa consideró que con independencia del acuerdo extintivo no debía hacerlo.

La sentencia de instancia, condeno a la empresa por responsabilidad directa al abono de dicha prestación, como consecuencia del "incumplimiento" del deber de cursar el alta de la trabajadora, provocando así el Recurso de Suplicación de la reiterada empresa frente a tal decisión.

Por su parte el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sentencia nº 846/2009 de 25 de noviembre (recurso de su-

plicación nº 4874/2009), viene a determinar que la empresa ninguna obligaron tenía de cursar alta sin que la trabajadora se hubiese reincorporado al trabajo, lo que de hacerse supondría conceder a esta una situación más ventajosa que la propia excedencia voluntaria, lo que no procede y por tanto admitiendo el recurso planteado absuelve a la empresa revocando tal decisión del Juzgado de lo Social. Por otra parte, considera que en ausencia de alta o situación asimilada al alta, no se genera el nacimiento del derecho a prestación contributiva por parte de la actora.

Como puede verse, para que hubiera acreditado la prestación, contando con periodo carencial suficiente, habría sido necesaria la reincorporación de la trabajadora al menos un día y cursarse alta y baja por despido.

Aspecto este, que se me antoja de interés en estos momentos, en los que son numerosos los casos en que se solicitan reincorporaciones de excedencias voluntarias que no son posibles atender por la situación productiva de las empresas./RL



Planes exclusivos para Graduados Sociales

La **Universidad Europea de Madrid**, a través de su **Centro Adscrito de Valencia** te ofrece una oportunidad única para formarte y seguir creciendo en tu carrera profesional, en una facultad moderna, enfocada a la práctica y **siempre con horarios compatibles con tu actividad profesional.**

El programa se imparte en el **Centro Adscrito de Valencia**, en un entorno privilegiado y situado en pleno corazón de la ciudad.

Consulta los planes exclusivos para Graduados Sociales:

- Grado en Dirección y Creación de Empresas
- Derecho con mención en Relaciones Laborales

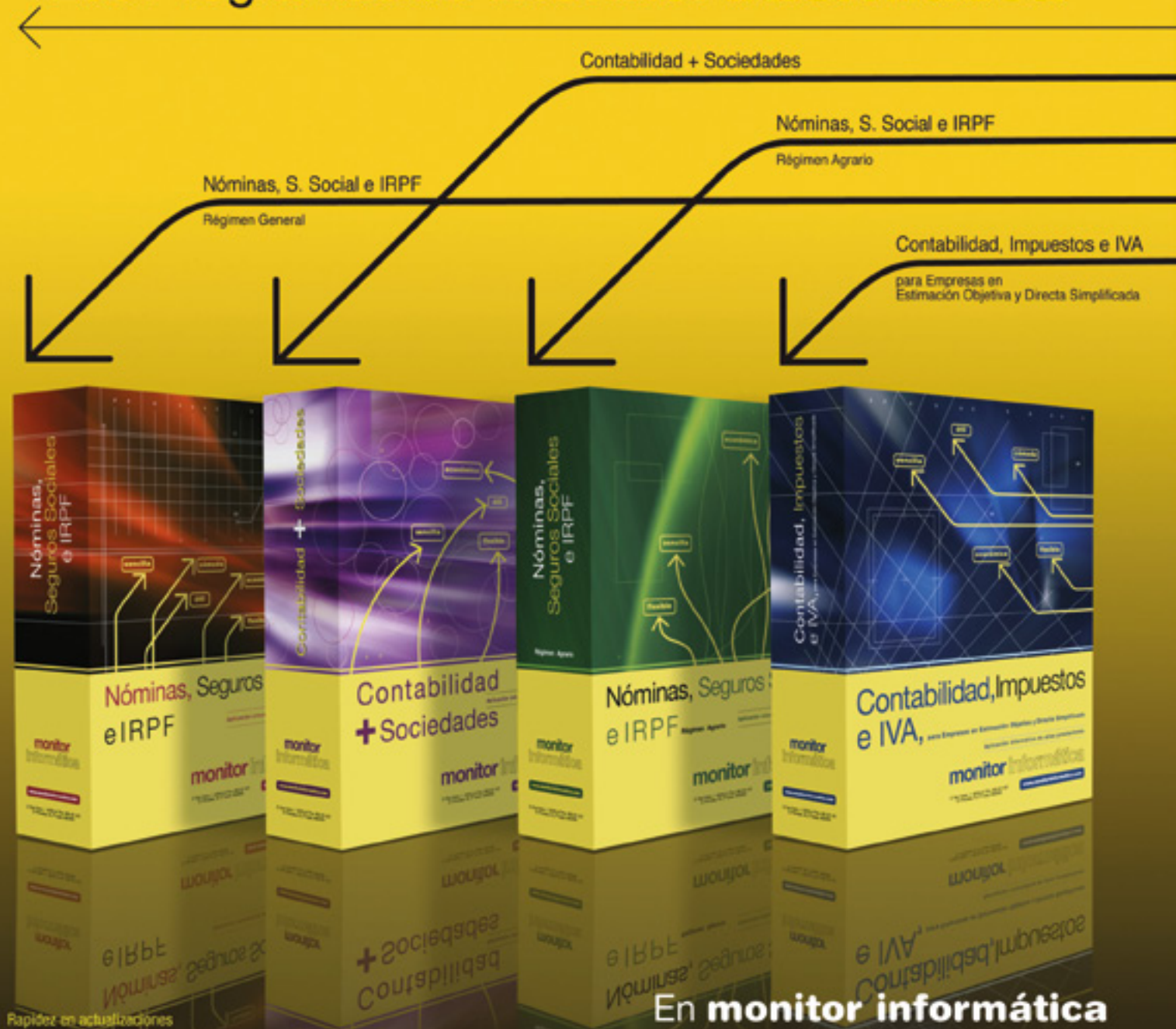
Infórmate en:

 **902 930 937**
valencia.uem.es
ads.valencia@uem.es



Universidad Europea de Madrid
Centro Adscrito de Valencia
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Los Programas de **monitor** informática



- Rapidez en actualizaciones
- Económicas en su precio
- Utilizables por cualquier persona
- Completas, no modulares
- Implantación nacional



MONISOFT, 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

SOCIEDADES PROFESIONALES Y COLEGIOS PROFESIONALES SITUACIÓN Y REGISTRO



Alfonso Hernández Querada

Vicesecretario del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España.

Vicepresidente del Colegio de Graduados Sociales de Murcia

La participación y control de los colegios profesionales en este tipo de sociedades es fundamental en dos aspectos concretos, uno el control del intrusismo profesional y otro el buen ejercicio profesional de los distintos miembros de las sociedades y en tal sentido es importante la capacidad que la Ley de sociedades profesionales otorga a los colegios profesionales, mediante el régimen disciplinario y la del registro de las sociedades, ya que son los colegios profesionales los que tienen que certificar el que los socios reúnen los requisitos legales para pertenecer a este tipo de sociedad, no solo en cuanto a que estén inscritos en el respectivo colegio profesional, sino en cuanto a la participación que los distintos socios tenga en la sociedad, además se debe crear un registro de este tipo de sociedades para poder tener un control sobre la existencia de las mismas.

Esto nos lleva a concretar cual es la situación de la sociedad profesional en el colegio respectivo, en el sentido de si esta sociedad adquiere una condición de colegiado como tal o no. En este sentido ha quedado claro, después de las dudas surgidas, que la sociedad como tal solo estará inscrita en el respectivo colegio a los efectos de saber en calidad de que participa de su actividad profesional el colegiado correspondiente, es decir se trata de un registro que establece que el colegiado en cuestión realiza su ejercicio profesional bajo una denominación mercantil determinada y sujeta a las normas y características de la Ley de sociedades profesionales, sujeto, (el profesional) y la sociedad al régimen disciplinario del colegio profesional, sin que su inclusión como tal suponga una variación en el estatuto del colegio.

En la exposición de motivos de la Ley se hace referencia a los colegios profesionales, lo que indica la especial importancia que se concede a los mismos. Afirmándose que los colegios profesionales serán los garantes del sistema registral, realizándose además referencias a la importancia de los principios deontológicos.

Teniendo por objeto esta Ley, posibilitar una nueva clase de profesional colegiado que es la propia sociedad profesional, mediante su constitución con arreglo a esta Ley e inscripción en el registro de Sociedades profesionales del colegio Profesional correspondiente.

Tendiendo a asegurar las peculiaridades que se imponen, de una parte que el control de la sociedad corresponde a los socios profesionales, exigiéndose por tanto mayorías cualificadas en los elementos patrimoniales y personales de la sociedad, incluidos sus órganos de administración, de modo que las singularidades que de antiguo han caracterizado el ejercicio profesional, no se vean desvirtuados por el hecho de realizarse a través de una figura societaria. Además de la instauración de un sistema registral que se confía a los colegios profesionales a fin de posibilitar el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico les confiere en relación con los profesionales.

Por lo que se refiere al texto normativo propiamente dicho, en el artículo primero, en el que se define el concepto de sociedad profesional, se contiene ya una primera referencia a los colegios profesionales y a su importancia.

En tal sentido se define el concepto de actividad profesional, que se relaciona con una titulación universitaria y con la colegiación. Reforzándose el papel de los colegios profesionales, al relacionarse estrechamente actividad profesional, titulación universitaria y colegio profesional. Indicando además que las sociedades que tengan por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional, deberán constituirse como sociedades profesionales de la presente Ley.

Definiéndose el ejercicio común de una actividad profesional que tendrá lugar cuando los actos propios de la misma sean ejecutados directamente bajo la razón o denominación social y le sean atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente.

PROFESIONALES EXCEPTUADOS DE LOS REQUISITOS LEGALES

La disposición adicional tercera de la Ley, establece lo siguiente: “ esta ley será de aplicación a todos los profesionales colegiados en el momento de su entrada en vigor que ejerzan profesiones en el que la colegiación sea obligatoria y exija el requisito de titulación universitaria, aunque dichos profesionales no reúnan la titulación descrita por no haberles sido requerida en el momento de su colegiación.”

Como puede verse por tanto la mayoría de las profesiones habituales en los diversos sectores de la actividad profesional, como las de Ingeniero, Graduados Sociales, abogados, médicos, economistas, cumplen los requisitos del artículo 1.

SOCIEDADES MULTIDISCIPLINARIAS

En el artículo 3 de la LSP, se refiere a las sociedades multidisciplinarias, es decir sociedades a través de las cuales se ejercen diversas actividades profesionales. Indicándose que dichas actividades no deben ser incompatibles entre sí según la normativa vigente.

Hay pues que relacionar este artículo con la disposición adicional segunda y la disposición transitoria cuarta, estableciéndose lo SIGUIENTE:

Artículo 3. “Las sociedades profesionales podrán ejercer varias actividades profesionales, siempre que su desempeño no se haya declarado incompatible por norma de rango legal o reglamentario.”

Respecto al régimen transitorio de incompatibilidades profesionales, según disposición Transitoria Cuarta: “ Mientras no entre en vigor el Real Decreto a que se refiere el apartado 2 de la disposición final de esta Ley (“ se autoriza en particular al consejo de Ministros para que oídas las respectivas organizaciones colegiales, regule mediante Real decreto el ejercicio profesional en el seno de las sociedades que tengan por objeto el ejercicio de varias actividades profesionales b el régimen de incompatibilidades que sea aplicable a las sociedades profesionales y a los profesionales que en ellas desarrollen su actividad”). Permanecerán vigentes las normas sobre incompatibilidades para el ejercicio de actividades profesionales actualmente aplicables.

REGISTRO DE SOCIEDADES PROFESIONALES EN CASO DE SOCIEDADES MULTIDISCIPLINARIAS

En el supuesto regulado en el artículo tres , la sociedad profesional se inscribirá en los registros de sociedades profesionales de los colegios de cada una de las profesiones

que constituyan su objeto, quedando sometida a las competencias de aquel que corresponda según la actividad que desempeñe en cada caso.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL Y RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

En el artículo 9 se reconoce el papel fundamental de los Colegios Profesionales como garantes de los principios deontológicos y su competencia disciplinaria, al regular el régimen deontológico y disciplinario que puede dar lugar a la expulsión de los socios.

En este sentido en el art. 9.1 se establece que la sociedad profesional y los profesionales que actúan en su seno ejercerán la actividad profesional que constituya el objeto social de conformidad con el régimen deontológico y disciplinario propio de la correspondiente actividad profesional. Las causas de incompatibilidad o de inhabilitación para el ejercicio de la profesión que afecten a los socios se harán extensivas a la sociedad y a los restantes socios profesionales, salvo exclusión del socio inhabilitado o incompatible en los términos que se establecen en la presente Ley.

Artículo 9.2 “ En ningún caso será obstáculo el ejercicio de la actividad profesional a través de la sociedad para la efectiva aplicación a los profesionales, socios o no, del régimen disciplinario que corresponda según su regulación profesional.

Sin perjuicio de la responsabilidad personal del profesional actuante, la sociedad profesional también podrá ser sancionada en los términos establecidos en el régimen disciplinario.

3.- “ En aquellas actividades profesionales, que los Estatutos colegiales sometan a visado, este se expedirá a favor de la sociedad profesional o del profesional o profesionales colegiados que se responsabilicen del trabajo.”

4.-“ la sociedad profesional y su contratante podrá acordar que, antes del inicio de la prestación profesional, la sociedad profesional ponga a disposición del contratante, al menos los siguientes datos identificativos del profesional o profesionales que vayan a prestar dichos servicios: nombre y apellidos, título profesional, colegio profesional al que pertenece y expresión de si es o no socio de la sociedad profesional.”

En todo caso tendremos que esperar a la publicación del reglamento para que tengamos una idea más exacta de la regulación final que va a tener, tanto el régimen Disciplinario como el de la asociación de distintos profesionales que en la actualidad tienen incompatibilidad para su ejercicio por su estatuto profesional. /RL

LA ASISTENCIA A PERSONAS COMO NUEVO YACIMIENTO DE EMPLEO ESTABLE



Jose Manuel Simarro García
Graduado Social ARSE'S CONSULTEC, S.L.

Es evidente que nuestra sociedad está en un proceso de cambio permanente: muchas cosas se modifican prácticamente de un día para otro, diariamente recibimos tanta información que a veces, resulta muy difícil de procesar, y así se entremezclan las noticias banales con las tragedias, todo funciona muy rápidamente y todo puede cambiar en un instante. No se tiene tiempo para nada, vivimos precipitadamente, incluso cuando no tenemos trabajo tenemos mucha prisa... pienso que en algunos casos se está perdiendo, por no usarla, la capacidad de comunicarse, de hablar de lo intrascendente para poder acabar reflexionando sobre lo trascendente.

En este contexto social, los cambios en las estructuras familiares tradicionales, la incorporación de la mujer al mercado laboral, el envejecimiento progresivo de la población y el aumento de la esperanza de vida están propiciando la aparición de un colectivo de personas, que con mayor o menor grado de dependencia y con unas necesidades específicas deberán ser atendidas directamente por familiares, auxiliares de asistencia domiciliaria, o centros especializados. Los trabajos que hasta hace poco permanecían en el ámbito familiar (cuidado de hijos y personas mayores, tareas domésticas, etc.) están pasando a cubrirse en el ámbito de las relaciones laborales.

El número de cuidadores potenciales está descendiendo considerablemente, provocando un debilitamiento en los soportes familiares, esto conlleva, tener que contar urgentemente con una fuente de servicios externos complementarios que puedan cubrir las necesidades existentes, para lo cual se deberá formar a las personas cuyo trabajo sea el de atender adecuadamente a otras personas que lo necesiten en mayor o menor grado y dignificar como se merece una profesión de tal trascendencia social, que está llamada a dar respuesta a lo que en el Libro Blanco de la Unión Europea, y dentro del área denominada Servicios de la vida diaria, se considera como uno de los "nuevos yacimientos de empleo".

Los servicios elementales a los que las personas, por el mero hecho de serlo, tenemos derecho, no se pueden posponer, no se pueden derogar, ni aplazar para más adelante cuando hablamos de necesidades vitales: las respuestas deben ser inmediatas, y la sociedad de la que todos formamos parte tie-


ne en este sentido una responsabilidad ineludible y que debe asumir. Esto es cosa de todos y no podemos pretender que los problemas se resuelvan por sí mismos, o que dejen de existir si cerramos los ojos para no verlos.

Las personas somos parte activa y pasiva del problema y de su solución, por eso debemos abrir los ojos todo lo que podamos, estar atentos, activar de manera positiva nuestros sentidos y nuestra inteligencia.

Debemos aceptar el reto social que nos plantea el futuro en cuanto al cuidado de ancianos y personas dependientes, y el valor añadido que supone en la actual situación la posibilidad de crear en España en los próximos tres años más de 600.000 nuevos empleos a tiempo completo, de los cuales más de 300.000 podrían desempeñarse a través del sector privado, para satisfacer las necesidades crecientes relacionadas con la calidad de vida, tal y como se recoge en el informe de la Asociación Española de Servicios a la Persona, por ello resulta imprescindible una regulación laboral y fiscal del sector.

Por tanto, podríamos entender la asistencia a las personas como un sector emergente y estratégico en cuanto a la creación de empleo estable se refiere, para ello es absolutamente necesario que se pongan en práctica las medidas oportunas que a nivel de estructura económica y social se requieran, tales como formación profesional de cuidadores, dotación de infraestructuras, y financiación real a la dependencia, basadas en unas leyes claras y de fácil aplicación que den una respuesta efectiva y concreta a la nueva realidad social que se nos plantea.

Está claro que existe una necesidad apremiante en cuanto al cuidado de personas dependientes por parte de profesionales, y que evidentemente esto puede ser una importante fuente de creación de empleo, pero estamos ante un tema tan serio y de tal trascendencia social que si no lo preveemos adecuadamente y dejamos su solución en manos de la improvisación nos podremos encontrar en muy poco tiempo con una necesidad social sin resolver transformada en conflicto, y con un yacimiento de empleo potencial sin explotar. **/RL**



Cubrimos
todos los
sectores y todas
las situaciones
laborales

y ahora con...
6º Sentido

social al completo

- La soluci3n a todas las necesidades del profesional en materia **laboral y de la Seguridad Social**.
- Todos los convenios, legislaci3n, jurisprudencia, modelos...
- Contenidos plenamente interrelacionados y actualizados.
- NOVEDAD: ahora con **ALERTAS** personalizadas.

Quantor social, la soluci3n m3s completa en **Internet**

902 44 11 88
www.quantor.net

Q
[Quantor]
Grupo Editorial

evoluci3n

COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

11 de diciembre de 2003

Recurso de Casación núm. 43/2003

Ponente: Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero



Andrés González Rayo

Graduado Social núm. 4231

Ag&Ag Auditores y Consultores Laborales, S.L.P

Denegación de prórrogas durante la excedencia voluntaria. Las prórrogas en situación de excedencia voluntaria no constituyen un derecho del trabajador.

Aunque se trata de una doctrina antaño consolidada, el asunto puede ponerse en situación de consulta por parte de alguno de nuestros clientes, es controvertido, pues la redacción del Artículo 46.2 E.T, dada de nuevo a través de la ya casi lejana Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no vino a modificar el tenor, en general, del precepto, sino meramente el periodo mínimo de excedencia voluntaria.

Así, el Artículo citado señala que: “El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”. Redacción esta que, al igual que la anterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica, destaca en sí, si se lee con atención, pues la literalidad llama a un derecho a reconocer la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, no a un derecho a que se le reconozca, o conceda, la situación, como si pudiera haber objeciones ocultas al respecto, bien de tipo organizativo o de otra índole. Lo cierto es que ese “derecho de posibilidad de situarse” en excedencia voluntaria ha sido siempre entendido como un “derecho a situarse” en excedencia voluntaria, sin más; si bien, el entendimiento de la redacción ha llevado a concluir que su intención era determinar la exigencia de que la empresa concediera de forma expresa la suspensión del contrato, sin que pudiera el trabajador auto situarse excedente. Más clara parece la redacción del Artículo 46.3 E.T, al referirse a las excedencias para el cuidado de

cada hijo menor de tres años, al indicar: “los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia...”

Pero la cuestión de la Sentencia comentada se centra en las posibles solicitudes de prórroga del trabajador, que habiendo solicitado una excedencia voluntaria por espacio inferior al máximo, se puedan producir durante su transcurso. ¿Tiene la empresa obligación de concederlas?, ¿Qué ocurrirá si no la concede? y, en su caso, ¿en qué situación quedará el trabajador si no solicita la reincorporación simultáneamente?

Pues bien, la Sentencia de este número señala que el derecho al periodo de excedencia reconocido en el precepto es de libre elección por el trabajador, limitando este ejercicio al momento de la solicitud, sin que, elegido dicho periodo, pueda ser alterado de forma unilateral por el propio trabajador. El derecho no lleva implícito el que de la adecuación del trabajador de sus intereses, y consiguiente solicitud de periodo, soslaye la facultad organizativa del empresario y sus respectivos intereses, cuando dicha empresa ha debido organizar la actividad en función del periodo que el trabajador solicitó en su momento. Consecuentemente, “reconocer el derecho a prórrogas es aceptar la posibilidad de obtener una nueva excedencia, aunque formalmente aparezca como continuación de la primera”.

Téngase en cuenta que si el trabajador solicitó una prórroga de una excedencia previa y la empresa contestó en negativo a la misma, superado el plazo de solicitud de reingreso y no habiéndolo realizado el trabajador paralelamente, el reingreso se entiende, el derecho de reincorporación habría decaído, dicho ello y todo lo anterior, naturalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en esta materia en el Convenio Colectivo que sea de aplicación.

Valencia, 7 de julio de 2010

Las empresas pagarán la negligencia de sus trabajadores

El Ejecutivo quiere asentar reglas nuevas para resolver los conflictos laborales, y las quiere ya. Antes de que termine el año, las Cortes debatirán un anteproyecto de ley reguladora del procedimiento laboral, que contempla cargar al empresario la responsabilidad ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Incluso cuando estos deriven de la “propia imprudencia” del trabajador.

La futura norma apunta a que el objetivo es “combatir la lacra de los accidentes” y “disipar el fantasma del riesgo”. Pero en este pretendido efecto inhibitorio de catástrofes se parte de un principio implícito: la presunción de culpabilidad de la empresa de todo cuanto acontece bajo su techo.

El anteproyecto que estudia al Gobierno es tajante al respecto: “*Se presumirá que el accidente o la enfermedad profesional tienen su causa en la omisión total o parcial de medidas de prevención de riesgos [...], y corresponderá al empresario o a sus agentes o a las personas concurrentes o a los aseguradores de estos, probar la adopción de todas las medidas necesarias para prevenir y evitar el riesgo, incluida la protección del trabajador frente a su propia imprudencia*”.

Para los expertos consultados, el comportamiento temerario del trabajador debe quedar excluido de la órbita de responsabilidad de la compañía. De lo contrario, los tribunales concluirán sistemáticamente que la culpa de un siniestro es del empresario, al margen de los hechos. Otro capítulo que deja perplejos a los expertos tiene que ver con el tratamiento del acoso laboral o la lesión de derechos fundamentales del trabajo. De nuevo, toda precaución será poca para no verse arrollado por

un asunto tan delicado. El Ministerio de Justicia propone que la víctima pueda emprender acciones legales contra el empresario, ignorando al propio culpable del hostigamiento.

Zapatero intentará pactar los reglamentos de la reforma laboral

“La reforma laboral no se retira, pero su desarrollo se puede articular de maneras diferentes”. El presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, ha abierto esta nueva puerta a la reconciliación con los sindicatos durante la ejecutiva federal del PSOE.

Zapatero, no obstante, insistió en que la reforma laboral está cuajada de normas que requieren el desarrollo de reglamentos y medidas en plazos que oscilan entre tres, seis y doce meses. El presidente insistió ante sus compañeros de partido en que en el desarrollo de la ley cabe aún el acuerdo. Y ello a pesar de que no hay posibilidad de cambio en la regulación del despido, una de las causas fundamentales de la protesta.

La absoluta certeza de los socialistas de que el Gobierno y los agentes sociales volverán a hablar de la reforma laboral corre paralela a su contención para no responder a la creciente irritación de las centrales sindicales. En la reunión de ayer, el presidente y otros muchos intervinientes de la ejecutiva mantuvieron un tono neutro con respecto a la huelga, sin olvidar la letanía del “respeto” a los sindicatos y su “derecho” a convocar el paro. Ahora bien, el presidente señaló que en el mismo plano colocaba su “responsabilidad” de hacer una reforma del mundo laboral que, a su juicio, será beneficiosa.

En efecto, tres reglamentos y una docena de encomiendas, que figuran en las disposiciones últimas de la ley, constituyen el conjunto de materias que

el Gobierno tratará de pactar con los sindicatos pasados unos días, cuando la tensión de la huelga haya aflojado. El presidente aludió en la reunión a algunas de ellas: las agencias privadas de colocación, las empresas de trabajo temporal y la prevención de riesgos laborales requieren reglamentos.

“El corazón de la ley no cambia, pero hay muchas ramificaciones en las que los sindicatos tienen que intervenir”. Esta es la interpretación que hacen en la ejecutiva de las intenciones de Zapatero para después del paro.

La Seguridad Social enviará borradores de cotizaciones

El Secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, ha presentado el proyecto de Control de la Recaudación por Trabajador (Creta), por el que se informará a las empresas sobre las cotizaciones sociales que deben realizar. Por ahora, este sistema estará disponible para las empresas con menos de 15 trabajadores que voluntariamente quieran recibir estos “borradores”. Granado ha destacado que este sistema permitirá ahorrar gastos administrativos y de gestión “sin afectar a la calidad de la atención que presta la Seguridad Social”.

Por su parte, el director general de la Tesorería General de la Seguridad Social, Javier Aibar, ha apuntado que Creta “se irá extendiendo paulatinamente” a más empresas con el objetivo de que “en un futuro no muy lejano” sea obligatorio para todas.

El programa Creta ofrecerá mensualmente un documento similar al borrador de la declaración de la renta, en el que realizará la liquidación de las cotizaciones de las empresas. Asimismo, si las entidades consideran que hay algún error en los datos facilitados por la Seguridad Social, podrán corregirlos.

La temporalidad crece en septiembre pese a la reforma laboral

El mercado laboral cede una y otra vez a la inercia de la temporalidad. Los contratos eventuales crecieron en septiembre por octavo mes consecutivo respecto al año anterior, una tendencia que consolida la temporalidad como llave de acceso al mercado, pese a que la reforma laboral persigue frenarla. De todos los contratos suscritos el mes pasado, solo el 8,8% fueron indefinidos, según los datos divulgados ayer por el Ministerio de Trabajo. Se trata de la peor cifra registrada en un mes de septiembre desde el año 2005.

El aumento de la temporalidad aparece como el aspecto más relevante de las

cifras de paro y contratación conocidas a principios de octubre, que arrojan un aumento del desempleo por tercer mes consecutivo. Las 48.102 personas nuevas registradas en septiembre elevan el total por encima de los cuatro millones, una barrera que se había abandonado en junio. No obstante, estas cifras provienen de los servicios públicos de empleo; con la encuesta de población activa (EPA) en la mano, el instrumento homologable para analizar el mercado laboral, el desempleo afecta a 4,6 millones de personas.

Más allá del elevado volumen de paro, el auge de la temporalidad pone en duda los efectos de la reforma laboral para combatir las dos principales la-

cras del mercado español. Septiembre es el primer mes en el que el nuevo instrumento tiene plena vigencia, pues ya ha sido ratificado por el Congreso con los cambios incorporados en el trámite parlamentario. Desde que el decreto entró en vigor, el 18 de junio, la temporalidad ha ganado peso en la contratación. El Gobierno argumentaba que la ley aún no tenía efectos prácticos, por encontrarse en proceso de enmiendas, y que el verano era un mal momento para valorarla. La redacción definitiva está en vigor desde el pasado 19 de septiembre y, aunque ha pasado poco tiempo, todo indica que los empresarios van a necesitar algo más que un marco legal para realizar contratos estables, que retroceden desde marzo de 2008. /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 · Higiní Anglès, 10. 43001 TARRAGONA
www.brokergraduadosocial.com

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Septiembre de 2010

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Dos comentarios inmediatos merece este tiempo de regreso a las tareas diarias. Uno, el de una resolución reciente del TEAC sobre ampliación de actuaciones inspectoras; otro, un resumen de situación del tan manido tema de las operaciones vinculadas.

1.- La resolución del TEAC de 5 de mayo de 2010, en Sala, al interpretar el artículo 29 de la Ley 1/1998, sostiene que podrá procederse a la ampliación de 12 meses de las actuaciones inspectoras, siempre y cuando éstas no hubieran sobrepasado su duración inicial máxima de 12 meses, a cuyos efectos se deben restar las interrupciones justificadas y las dilaciones imputables al contribuyente. En el supuesto resuelto, la extemporaneidad conllevó que las actuaciones inspectoras sobrepasaran el plazo máximo de duración de 12 meses y que se produjera la prescripción del derecho a liquidar.

Interesante resolución, que sin embargo no se refiere a un aspecto tan importante al menos como los que trata: el de si el equipo o unidad inspector puede por sí mismo ampliar actuaciones, o debe proponer su ampliación al Inspector-Jefe. Hasta el momento, la práctica administrativa de la AEAT es de doble sentido: en el caso de la Delegación Central de Grandes Contribuyentes (antes ONI en cuanto a Inspección), desde hace unos quince años se ha optado por la propuesta previa al Inspector-Jefe, que resuelve motivadamente. En el resto de equipos y unidades de Inspección, se amplía directamente, sin contar con el Inspector-Jefe. Creo que una decisión restrictiva de derechos de parte interesada requiere de propuesta y de resolución motivada, y así lo vengo defendiendo de tiempo atrás.

2.- Operaciones vinculadas.

El Real Decreto 897/2010, de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, en materia de las obligaciones de documentación de las operaciones vinculadas, da un paso más en el régimen permisivo que aligera el endurecimiento considerable de las obligaciones formales en esta materia, iniciado por la Ley 36/2006, de medidas para la prevención del fraude fiscal, y desarrollado por el Real Decreto 1793/2008, de 3 noviembre, por el que se modifica el RIS. Ya el Real Decreto-Ley 6/2010, de medidas para el impulso de la recuperación económica y del empleo, modificó el artículo 16 del texto refundido de la LIS, suprimió las obligaciones de documentación para las empresas cuya cifra de negocios no supere los 8 millones de euros, siempre que el importe conjunto de las operaciones realizadas no supere los 100.000 euros, salvo que se realicen con personas o entidades residentes en un paraíso fiscal. Además estableció un plazo de tres meses para modificar las obligaciones de documentación, con el objeto de adaptarla a la jurisprudencia comunitaria y al derecho comparado.

El RD 897/2010 da cumplimiento a este mandato, y añade que los contribuyentes quedan libres de estas obligaciones si el conjunto de las operaciones vinculadas no exceden de 250.000 euros, realizadas en el período impositivo con la misma persona o entidad vinculada, cualquiera que sea el tamaño de la empresa (aunque su cifra de negocios supere los 8 millones de euros) y el carácter interno o internacional de las operaciones. Para cuantificar el importe de las operaciones se tiene en consideración la contraprestación del conjunto de las mismas. Se establecen sin embargo algunas excepciones, como las relaciones con empresas en paraísos fiscales o que tributen en módulos. /RL

Bolsa de Trabajo Septiembre 2010



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
29/10	29/Septiembre	AYUDANTE JEFE ÁREA	ASESORÍA LABORAL FISCAL Y DE EMPRESAS	28
28/10	20/Septiembre	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	12
27/10	13/Septiembre	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	16
26/10	3/Septiembre	ASESOR LABORAL	ASESORÍA CONTABLE FISCAL Y LABORAL	32

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.



FORO asesores

Madrid, 3 de noviembre 2010

Wolters Kluwer

Palacio de Congresos de Madrid

avanzando juntos

el papel del asesor
para construir el futuro

Wolters Kluwer le invita a asistir al punto de encuentro exclusivo para profesionales dispuestos a diseñar un futuro en el que cualquier reto se convierte en oportunidad.

Comparta conocimientos y experiencias con un extraordinario equipo de ponentes.



INSCRIPCIÓN GRATUITA*
HAGA SU RESERVA. PLAZAS LIMITADAS

*para clientes Wolters Kluwer y miembros de colectivos profesionales con acuerdo de colaboración

<http://foroasesores.wke.es>

Patrocinadores



Información
902 330 083
902 250 500



Wolters Kluwer
España

A3 Software
CISS

Wolters Kluwer. La primera elección del profesional