



**Entrevista a Salvador Vilata Menadas.
Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia**

**“En este momento de crisis
el asesoramiento del Graduado Social
es importantísimo”**

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

Salvador Vilata Menadas.
Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia

07_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, Enero 2010

09_ información colegial

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

13_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías

14_ noticias sociolaborales

20_ aula técnica

El cálculo de la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial

La ley omnibus: un texto incoherente y maltrecho
A vueltas con la guarda legal y el trabajo en sábados

30_ jurisprudencia

Comentarios a la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 27 de octubre de 2009

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.º Galdón Estéfano, Ana M.º Ibáñez Candela, M.º Luisa Espada Rodríguez, Andrés González Rayo y Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaventura Barbera, Salvador Aguado Martínez, Encarnación Castillo Pardo

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Diseño y maquetación: www.adisseny.com

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Entrevista a Salvador Vilata Menadas.

Magistrado del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia

“En la crisis se nota clara la diferencia en entre las empresas arraigadas y las creadas de manera más o menos artificiosa”

Desde la entrada en vigor de la nueva Ley Concursal del 1 de septiembre de 2004 se han producido muchos cambios en el tratamiento de la insolvencia en España, ¿qué balance hace usted?

La evolución normativa que ha habido en esta materia debe valorarse en todo caso como positiva. De hecho, la reciente reforma que se operó por el Real Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo, arbitra nuevos mecanismos no contemplados antes en nuestro Derecho en orden a habilitar cauces negociables para enervar la situación de insolvencia y evitar, si es posible, tener que acabar en situación de concurso, e incluso si el concurso viene declarado, salvaguardar la posición de los terceros que, en buena praxis negocial, hubieren concluido pactos de financiación con la entidad ahora concursada.

Hay quien apunta la posibilidad de que haya empresas que traten de utilizar de forma torticera la literalidad de la Ley en fraude de acreedores, ¿ha detectado usted esto?

No. El comentario que se alude no nos resulta ajeno, precisamente en razón a los efectos que produce la declaración de concurso, en particular, la lógica suspensión de actuaciones ejecutivas singulares en trámite, o la imposibilidad de iniciarlas. Pero no puede perderse la perspectiva de que la declaración de concurso debe verse como una situación ominosa para el empresario, un mal en sí mismo aunque necesario en orden a salvaguardar los intereses del colectivo de acreedores. Entender que un empresario puede buscar la declaración de concurso como una situación de ventaja resulta una contradicción y un argumento sin sentido.

En los procedimientos concursales, la continuidad de la empresa es siempre lo más deseable pero ¿sucede esto realmente?

Lamentablemente el porcentaje de concursos en cuyo seno llega a alcanzarse una solución de convenio es muy reducido, y aun en estos casos, no siempre puede cumplirse después y se termina en una liquidación, que además por tardía resulta una mala liquidación.

¿A qué cree que es debido?

Los motivos pueden ser variados, en algunos casos las empresas no tienen posibilidad de plantear un proyecto viable para el futuro, y en todo caso no puede dejar de señalarse que el convenio es una solución negocial, y evidentemente el acreedor frustrado no puede ser compelido sin más a conceder ventajas a su deudor incumplidor. En este sentido, y dicho de otro modo, no olvidemos que la solución liquidatoria concursal permite purgar el mercado de empresas ineficientes.

Hay quien ve en el número de concursos un indicador de la situación económica, ¿en qué momento nos encontramos ahora?

Considerando los términos de la cuestión planteada, y de entender que la premisa citada es correcta, la situación no sería precisamente halagüeña. Durante el mes de Enero de 2010, y por lo que se refiere a los Juzgados de esta Provincia, han entrado en cada uno de los Juzgados un número significativo de solicitudes de concurso, y éste es un dato llamativo porque en atención a los días festivos podríamos entender que, materialmente, la actividad profesional a pleno rendimiento comenzó el día 11 de enero.

Cuando la situación cambia, y ya no se gana, aquellos que no saben gestionar una empresa y no tienen capacidad de gestión, han sucumbido con estrepito.



¿Comparte la teoría de que menor número de concursos es igual a recuperación económica?

No necesariamente. Téngase en cuenta que una perspectiva correcta es la que considera la situación de concurso como una situación ominosa, como un mal. Así las cosas, en un planteamiento serio debe evitarse la situación de concurso y sólo promoverla allí donde no hay alternativa apta alguna.

¿Qué sector o sectores son los que más han tenido que acudir al concurso de acreedores?

Todos los sectores están afectados. Es un lugar común hacer referencia al sector inmobiliario, y es cierto, pero no se olvide que también toda la actividad industrial auxiliar (carpintería, electricidad, aires acondicionados, calderas de calefacción, etc.) se ven afectados.

De nuestra industria tradicional, el sector del mueble y el sector textil, éste desde los primeros tiempos del Juzgado de lo Mercantil y no solo en los dos últimos años, se han visto muy castigados.

¿Cuál diría que es la diferencia estructural entre las empresas que superan la crisis y las que sucumben?, ¿de qué manera se han protegido las empresas que salvan el bache?

Puede observarse una diferenciación muy clara entre las empresas arraigadas, con independencia de su tamaño, y aquellas creadas de manera incluso más o menos artificiosa al albur de los tiempos de la expansión económica y para ganar dinero en un sector y en un ámbito, directo o indirecto, en el que todos ganaban. Cuando la situación cambia, y ya no se gana, aquellos que no saben gestionar una empresa y no tienen capacidad de gestión, han sucumbido con estrépito. El empresario tradicional también se ha visto afectado y en ocasiones en gran medida, entre otras cosas porque resultaba

imposible no contratar con esos otros empresarios ahora concursados y que les han generado importantes fallidos, pero desde luego su capacidad de gestión, su habilidad negociadora y sobre todo las dotaciones y reservas habilitadas desde antiguo, les permiten soportar la situación. El problema es que la situación se prolongue mucho más.

Se dice que los procedimientos concursales son demasiado costosos económicamente y consume recursos importantes de la empresa. ¿Qué opina al respecto?

Es verdad que el régimen de publicidad concursal y que el régimen de algunas partidas de créditos contra la masa encarecen el procedimiento. Las medidas de modificación normativa que se han abordado en los últimos tiempos pasan, en este punto, por tratar de abaratar los costes.

¿Qué papel otorga a los Graduados Sociales ante la actual crisis económica?

Es un papel muy importante. El Graduado Social es un profesional muy cualificado en el área de Derecho laboral, y en este momento de crisis económica donde los trabajadores dependientes por cuenta ajena pueden verse afectados por la situación de concurso de su empleador o aun sin llegar a ello pueden verse inmersos en situaciones de regulación de empleo, el asesoramiento y la tutela de la posición del trabajador que desenvuelve el Graduado Social es importantísima.



¿Cómo valora a estos profesionales?

Muy positivamente. En el ámbito del Juzgado de lo Mercantil en el seno de los procedimientos concursales la postulación procesal en materia laboral es la propia de la jurisdicción social, y desde el principio es habitual la personación de trabajadores dependientes del concurso por medio de Graduados Sociales y la asistencia a vistas. /RL

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO VALENCIANO Y DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA SE REUNE CON LA CONSELLERA DE BIENESTAR SOCIAL

El pasado día 11 de Enero, el Presidente del Consejo Valenciano y del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, acompañado de la Vocal del Colegio de Valencia, Teresa Hueso mantuvieron una reunión con la Hble. Sra. Consellera de Bienestar Social, D^a. Ángela Such. El objeto de la mencionada reunión ha sido el realizar una visita Institucional, conocer a la Consellera por su reciente nombramiento y tratar asuntos de interés profesional.



CENTRO DE CÁLCULO JCP INFORMÁTICA LABORAL

30 años al servicio de los asesores laborales valencianos.

En **Centro de Cálculo JCP** nos encargamos de que la normativa legal de cotización y tributación laboral esté al día.

El diálogo entre asesoría y centro de cálculo, es constante, fluido y cercano, con lo que sentirá estar trabajado con un apéndice de su propio despacho.

Gratuitamente, le instalaremos y formaremos a su personal, en la utilización de las herramientas de última generación, necesarias para la intercomunicación.

capital humano

Potencie su capital humano, sintiéndose respaldado por un equipo de profesionales especializados en el área laboral.

sistema Red

Despreocúpese, de cambiar los convenios colectivos, de calcular los atrasos de convenio y de las revisiones de IPC. Validaremos los ficheros Fan antes y después de que usted los envíe al sistema Red, para depurar errores.

datos en tiempo real

Tendrá la tranquilidad, de que los cálculos se los hacemos nosotros, pero con la ventaja de acceder a los datos en tiempo real a través de Internet.

CL. Convento San Francisco, 8 46002 Valencia Tef. 96 353 51 51 E-mail: jcpons@b2way.com

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Enero de 2010

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado

Habida cuenta de la elefantiasis legislativa producida en los dos últimos meses, de las medidas específicas tomadas a corto y medio plazo (nunca se llega más allá en materia tributaria) y de los agobios derivados de algunas de estas modificaciones entre quienes tienen que atender a clientes para presentar autoliquidaciones, bueno será resumir hoy en lo posible lo más florido e inmediato de las novedades legislativas.

La Ley 26/2009, de Presupuestos Generales del Estado para 2010 regula los coeficientes de actualización para transmisiones de inmuebles en Renta y Sociedades y la actualización de valores catastrales o tasas, y los nuevos tipos de gravamen de la renta del ahorro en el IRPF; la subida de tipos en IVA para el segundo semestre del año (18 % para el tipo general y 8 % para el reducido, quedando el superreducido en el 4%), y la rebaja de tipos impositivos a determinadas pymes que mantengan empleo. Se reduce la aplicación de la deducción de 400 euros a contribuyentes con bases imponibles de hasta 8.000 euros; si la base imponible se sitúa entre 8.000 y 12.000 euros la deducción es decreciente aplicando la siguiente fórmula: $D = 400 - (BI-400) \times 0,1$.

De la Ley 11/2009, por la que se regulan las sociedades anónimas cotizadas de inversión en el mercado inmobiliario (SOCIMI), destacaré las modificaciones relativas al IRPF y al I. sobre Sociedades.

En el IRPF, para sus socios los dividendos están exentos; en las transmisiones de participaciones la ganancia patrimonial obtenida estará exenta, excepto que la ganancia más los dividendos percibidos en los años de tenencia superen una rentabilidad del 10% anual sobre el valor de adquisición; y las pérdidas patrimoniales sólo se integrarán por el exceso sobre los dividendos exentos percibidos.

En el Impuesto sobre Sociedades, las SOCIMI tributan al 18% sobre una serie de rentas si cumplen los requisitos previstos en el régimen sustantivo que, principalmente, consisten en unos porcentajes de inversión mínimos y en un reparto obligatorio de porcentajes de dividendos sobre las rentas obtenidas. Además, gozan de una exención del 20% de las rentas procedentes del arrendamiento de viviendas si más del 50% de su activo está formado por viviendas.

Importante también la reseña del R.D. 2004/2009, que modifica el Reglamento del IRPF en materia de pagos a cuenta, así como el Reglamento de Aplicación de los Tributos.

- Retenciones del trabajo: se modifica la tabla en función de la situación del contribuyente, así como las nuevas reglas de cálculo, para adaptar las retenciones a la nueva configuración de la citada deducción de hasta 400 euros.
- Pasa del 18 al 19% el tipo de retención sobre rendimientos del capital mobiliario, ganancias patrimoniales de IIC, premios, aprovechamientos forestales, asistencia técnica, arrendamiento de bienes muebles, negocios o minas, arrendamiento y subarrendamiento de inmuebles y derechos de imagen.
- Se modifica el cálculo del importe de los pagos fraccionados a la nueva configuración de la deducción de 400 euros, para que no se aplique cuando los rendimientos pasen de un determinado nivel.

En cuanto a las modificaciones del Reglamento de Aplicación de los Tributos, se amplía el ámbito de la declaración informativa de las entidades que conceden o intermedian en financiación de bienes inmuebles o de derechos reales sobre bienes inmuebles. Se aplaza hasta 2012 la obligación de informar de las operaciones incluidas en los Libros registro de IVA por los obligados tributarios que han de presentar telemáticamente las declaraciones del Impuesto sobre Sociedades, IVA e IGIC. que hayan optado por la devolución mensual. Y se prevé el plazo de un mes para renunciaciones y revocaciones al método de estimación objetiva del IRPF y a los regímenes simplificado y de la agricultura, ganadería y pesca del IVA para el año 2010, a contar desde la publicación de la Orden que los regule.

Finalmente, es de reseñar la Ley 27/2009 de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, que amplía las exenciones por despido como consecuencia de la tramitación de EREs. **/RL**



¿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



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

CONFERENCIA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO. APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

19 de Febrero de 2010

De 10 a 11 horas

Salón de Actos del Colegio

6 € colegiados

Dña. M^a. Lucía Acuña Paredes,
Psicóloga. Secretaria General de
ANCED. Master en Recursos Humanos



JORNADA NOVEDADES LEGISLATIVAS PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: Acción protectora de la Seguridad social para los RETA nueva prestación por cese de actividad

22 de Febrero de 2010

Inicio 16.30 horas

Fundación Bancaja. Sala Luis Vives B

10 € colegiados

Dña. M^a. José Boluda Castelló,
Abogada del Departamento de
Prestaciones de Mutua Universal.

SEMINARIO LA EJECUCIÓN DE PROCESOS LABORALES EN LA NUEVA OFICINA JUDICIAL

2 y 4 de Marzo de 2010

De 16.30 a 19.30 horas

Salón de Actos del Colegio

40 € colegiados

**Il. Sr. D. Domingo Fernández
Soriano,** Secretario Judicial del
Juzgado de lo Social nº 3 de Valencia.

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

LEX NOVA

JORNADAS NOVEDADES TRIBUTARIAS PARA 2010. PREVISIONES

5 de Marzo de 2010.

Inicio 10 horas

Salón de Actos del Colegio

10 € colegiados

Ilmo. Sr. D. Leopoldo Benavent,
Delegado de la Agencia Tributaria
de Valencia.



Próximas actividades formativas

CURSO DE INICIACIÓN EN LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL GRADUADO SOCIAL. GESTIÓN DE PERSONAL I

5, 12, 26 de Marzo, 9, 16, 23, 30 de
Abril, 7, 14, 21, 28 de Mayo y 4 de
Junio de 2010

De 9 a 13 horas

Salón de Actos del Colegio

180 € colegiados

D. Andrés González Fernández,
Graduado Social y Socio Director de
AG & AG y Consultores Laborales.

D. Salvador Pérez Ibáñez,
Abogado y Profesor Asociado de la
Facultad de Derecho de la Universidad
de Valencia.

D. Andrés González Rayo,
Graduado Social y Socio de AG & AG
Auditores y Consultores Laborales.



CONFERENCIA LA FINANCIACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

9 de Marzo de 2010

16 horas

Sala Luis Vives de la Fundación

Bancaja

Gratuito colegiados

Organiza: COGRASOVA

**Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Aibar
Bernad,**
Director General de la Tesorería
General de la Seguridad Social.
Ministerio de Trabajo e Inmigración.



II CURSO EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

22, 23, 25, 29 y 30 de Marzo de
2010

De 16 a 20 horas

Salón de Actos del Colegio

70 € colegiados

D. Miguel A. Segovia Cabañes,
Inspector de Trabajo y Seguridad
Social de Valencia.

D. José Manuel Mora Lara,
Inspector de Trabajo y Seguridad
Social de Valencia.
Unidad Especializada de la Inspección
de Trabajo de Valencia.





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



IPMT
Instituto de Psicología
y Medicina de Tráfico

RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR
CERTIFICADOS MÉDICOS
96 362 32 78

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

Curso**La nueva Ley de Extranjería y NetContrat@**

Los pasados días 11 y 12 de enero se celebró un curso, organizado por el Colegio con la colaboración de Edutedis, para abordar la nueva Ley de Extranjería y la aplicación NetContrat@ que permite realizar prácticamente la totalidad de las tareas que se realizan en Sistema RED y Contrat@.

El curso, inaugurado por el presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, tuvo lugar en el Salón de Actos del Colegio.

Los ponentes fueron el Jefe de la Oficina de Extranjeros de Valencia, Joan Lluís Aguado Codes, el Jefe de la sección de reagrupaciones familiares de la Oficina de Extranjería de la Delegación de Gobierno de Valencia, Enrique Bataller Plá y el coordinador de Edutedis, Gabriel Rojas.

> Feria Internacional de Turismo de la Comunitat Valenciana

El director del Área Comercial y de Negocio de la Feria Internacional de Turismo de la Comunitat Valenciana, Jesús García Valcarce, ha hecho llegar al Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia entradas para el certamen que tendrá lugar en Feria Valencia del 26 al 28 de febrero.

La Feria Internacional de Turismo de la Comunitat Valenciana aglutinará en un mismo evento a las empresas y entidades más destacadas del sector.

Aquellos colegiados que estén interesados, pueden pasar a recoger su entrada por Secretaría del Colegio.

> ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Índice Diciembre de 2009	107,758
Del 1 al 31 de diciembre de 2009	0,0 %
De diciembre/2008 a diciembre/2009	0,8 %

> Foro Asesores Wolters Kluwer

El próximo día 3 de marzo se celebra el Foro Asesores Wolters Kluwer en el Palacio de Congresos de Barcelona (Fira de Barcelona), un punto de encuentro para profesionales donde los colegiados pueden asistir a ponencias de figuras importantes del ámbito fiscal, contable y laboral. Estarán presentes conferenciantes como Eduard Punset, Oriol Amat, Josep M^a Gay entre otros.

Gracias al acuerdo de colaboración entre Wolters Kluwer y el Colegio de Graduados Sociales de Valencia, los colegiados pueden asistir de forma gratuita al evento.

> Modificaciones operativas en las oficinas de Extranjería

La Oficina de Extranjeros de Valencia nos ha remitido la siguiente información que procedemos a transcribirla relativa a ciertas modificaciones operativas en su funcionamiento:

“Debido a la reciente reforma de la Ley de Extranjería de 12 de diciembre de 2009 y los consiguientes cambios que ha supuesto en el tratamiento de las tasas que conlleva la tramitación de las distintas autorizaciones, se han establecido en la Oficina de Extranjeros las siguientes modificaciones:

La reforma establece el devengo de las tasas en el momento de la solicitud, por lo que en la ventanilla de la Oficina, en el momento de grabar una autorización y admitirse a trámite, se expedirá al solicitante la correspondiente tasa. Deberá ser pagada en el plazo de 8 días hábiles y ser entregado el correspondiente ejemplar para la administración en el plazo de 15 días.

Para mejorar la operativa de la Oficina y dar un mejor servicio a los administrados, se ruega que las tasas se paguen en alguna de las Oficinas Bancarias de los alrededores y sea entregado el ejemplar correspondiente en la Oficina inmediatamente después. Esto redundará en una mayor celeridad del procedimiento.

Se recuerda que el impago o pago retrasado de las tasas supondrá el inmediato archivo del expediente”.

VOLUNTARIOS EN ASESORÍA LABORAL PARA LA ASOCIACIÓN VALENCIA ACOGE

La ONG Valencia Acoge, que trabaja desde hace más de 20 años con inmigrantes, en la ciudad de Valencia, ofrece la oportunidad de ser voluntari@ en el área de Jurídico, en materia de asesoría laboral (despidos, nóminas, indemnizaciones...).

De esta forma, además de poner en práctica tus conocimientos, puedes vivir una experiencia enriquecedora con el trato con personas de otras culturas y países. Si estás interesad@, contacta con nosotr@s en valencia-acoge-juridico@ono.com. Para más información sobre nuestra asociación, puedes visitar la página web, <http://www.valencia-acoge.org>.

“Soy feliz cuando mis clientes me envían todo en el último momento”



Miéntete... No necesitas SPA

El servicio que revoluciona la comunicación entre asesor y cliente.

SPA es la plataforma online que te permite gestionar rápida, ágil y eficientemente el intercambio y archivo de documentos contables, laborales y tributarios con tu cliente, enlazándolos directamente con tus aplicaciones Sage. Tus clientes podrán facturar y registrar sus gastos con SPA y se contabilizarán en tu sistema Sage. Además, si ellos disponen de soluciones como **ContaPlus**, **FacturaPlus** o **Sage Logic Class**, podrás sincronizar y descargar toda la información automáticamente.

Dale más valor a tu servicio dedicándote a lo que es estratégico para ti: Asesorar.

SPA, optimiza la gestión de tu negocio.

Sage Despachos Profesionales 902 63 60 06 | www.sage.es/spa

Bolsa de trabajo y de pasantías

Enero 2010



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
3/10	27/Enero	ADJUNTO DEPARTAMENTO RRHH	CONSULTORIA Y SELECCIÓN	18
2/10	27/Enero	ASESOR FISCAL	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	14
1/10	11/Enero	TÉCNICO RRHH	EDUCACIÓN	36
46/09	22/ Diciembre	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA LABORAL	27



Delegación: Avda. Francia, 19, Esc C, Ofic. 1
Telf. 963520001 Fax. 963941784
Clínica: Avda. Baleares, 52, bajo
Telf. 963308333 Fax. 963302067
46023 Valencia

**SU
COLABORADOR
EN EL CONTROL
DE CALIDAD Y
RIESGOS**

SOCOTEC IBERIA, S.A. les ofrece los siguientes servicios:

Organismo de Control Autorizado (OCA)

- Inspecciones iniciales y periódicas (OCA)
- Inspecciones no reglamentarias (EI)
- Verificaciones medioambientales

Eficiencia Energética en la Edificación

- Control Técnico del proyecto y Asistencia en proyecto y ejecución
- Pruebas de funcionamiento
- Auditorias y Certificaciones energéticas

Garantía Decenal (OCT)

- Análisis del Estudio Geotécnico
- Verificación del proyecto de estructura, cerramientos y cubierta
- Seguimiento de obra

Control Acústico

- Revisión y Seguimiento de proyectos
- Realización pruebas finales

Control de Instalaciones

- Revisión de proyectos
- Control de ejecución de obra
- Control de pruebas de funcionamiento
- Redacción de Informes

Coordinación de Seguridad y Salud en obra

- Asistencia al promotor y agentes
- Estudio y aprobación del Plan de Seguridad y Salud
- Coordinación de contratistas

Control de Acabados

- Revisión del proyecto
- Control durante la ejecución de obra
- Control en la preentrega y en la entrega de llaves
- Elaboración del libro del edificio

Estudio de Patologías

- Toma datos, control del edificio elaboración de Planes y Análisis

Prevención de Riesgos Laborales

- Evaluaciones
- Coordinación de actividades empresariales
- Planes de seguridad y salud
- Planes de autoprotección y emergencia
- Mediciones higiénicas y estudios ergonómicos

Vigilancia de la Salud

- Reconocimientos médicos
- Analíticas específicas
- Determinación de indicadores biológicos
- Vacunaciones y planes de salud
- Cursos de primeros auxilios

EL PRESIDENTE DE LAS CÁMARAS DE COMERCIO PRIORIZA BAJAR LAS COTIZACIONES

El presidente del Consejo Superior de las Cámaras de Comercio, Javier Gómez Navarro, ha asegurado que “el coste del despido no es el primer problema” a la hora de crear empleo, y propone priorizar una rebaja de las cotizaciones sociales que abonan las empresas y compensar a la Seguridad Social con parte de la recaudación por impuestos sobre el consumo, como el IVA.

Así, el presidente de las Cámaras indicó también que este mercado está “absolutamente diferenciado entre unos trabajadores que tienen mucha protección y otros que no tienen ninguna”, lo cual consideró insostenible a largo plazo. “Si queremos cambiar a un modelo económico con empresas de alto nivel tecnológico y de alto nivel competitivo, éste no se puede basar en el empleo eventual, sino en el fijo, estable y con garantías”, apostilló.

Desde una visión global, Gómez Navarro aseguró que “la economía española sigue cayendo, aunque mucho más despacio que antes”, por lo que “no ha tocado fondo, pero está a punto”.

En este contexto, afirmó que las grandes empresas, internacionalizadas y competitivas, “tendrán problemas, pero van a ir bien”, mientras que las pymes, que tienen “serios problemas de financiación y competitividad”, vivirán un futuro mucho más incierto.

Por ello, Gómez Navarro instó al Gobierno a resolver esos dos problemas, empezando por el de la financiación. Según dijo, “se ha generado verdadera aversión al riesgo” y, si bien el sistema ha permitido no tener que inyectar dinero público en el sistema, “tampoco ha resuelto el problema”.

LAS PENSIONES EN PELIGRO

La presidenta de la Unión Española de Entidades Aseguradoras (Unespa), Pilar González de Frutos, ha advertido que “lo que pagamos a la Seguridad Social actualmente sostiene las pensiones de ahora, no las del futuro”.

González de Frutos explicó que “si continuamos con un ritmo progresivo de enveje-

cimiento, llegará un momento, entre 2020 y 2025, en el que los ingresos corrientes no serán suficientes para pagar las pensiones que a día de hoy está pagando la Seguridad Social”.

Esto no quiere decir, según la presidenta de Unespa, que el sistema quiebre en 2022, sino que han de tomarse las medidas necesarias para que no haya problemas. “Para que estas medidas sean eficaces han de ser de amplio recorrido, de ahí el interés por conocer el momento en el que nos vamos a encontrar con dificultades”, añadió.

La presidenta de Unespa desplegó así algunas de las conclusiones de un reciente informe elaborado por una Comisión de expertos impulsada por su organización, en el que, como dijo, se considera “imprescindible” elevar el porcentaje de trabajadores de mayor edad.

“La edad media de jubilación real es de 63 años. Con sólo hacer coincidir la edad real de jubilación con la legal, ya se conseguiría un impacto determinante en la estabilidad del sistema sin tener que tocar cotizaciones y pensiones”, afirmó en este sentido.

En cifras, González de Frutos apuntó que “cada mes adicional que la población española sea capaz de vivir sobre lo previsto, a día de hoy, cuesta 4.300 millones de euros a la Seguridad Social”.

Otras de las propuestas de la Comisión es la de “transformar incentivos que existen para abandonar el mercado laboral antes de tiempo en incentivos para permanecer más tiempo” o “complementar el sistema de reparto con algún sistema de capitalización”.

LAS AUTONOMÍAS RECIBIRÁN MÁS DE 3.000 MILLONES PARA GESTIONAR POLÍTICAS ACTIVAS DE FOMENTO DE EMPLEO

La Secretaria General de Empleo, Maravillas Rojo, ha explicado que con la distribución de los más de tres mil millones de euros, acordada con las Comunidades Autónomas a mediados del mes de enero, se da un nuevo paso en la gestión descentralizada de las políticas activas, al dotarlas de más recursos y mayor flexibilidad en la gestión.

La distribución de fondos para políticas activas incluye cantidades destinadas a financiar diversos programas de empleo y de formación que mejoren la empleabilidad de las personas y que permiten utilizar activamente el tiempo de paro.

Estos programas se organizan en dos ejes siguiendo la Estrategia Europea de Empleo:

- En el eje relativo al “Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas” se gestionan programas para promover la iniciativa emprendedora y la actividad económica y programas de formación dirigidos preferentemente a personas ocupadas.
- En el eje “Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres” se gestionan programas que combinan la formación y la experiencia, programas para la inserción laboral de personas con discapacidad, programas para construir itinerarios y otros dirigidos a la formación preferentemente de personas desempleadas.

Además, se financia la contratación de 1500 orientadores para potenciar una de las bases de la actividad de los Servicios de Empleo, que es el acompañamiento en los itinerarios de empleo.

Maravillas Rojo ha valorado que “las políticas activas de empleo son un instrumento básico para que las personas desempleadas mejoren su situación ante el empleo, porque los programas de empleo y de formación permiten acceder a orientación sobre los puestos de trabajo disponibles según perfil profesional; participar en talleres de búsqueda de empleo, de actualización de currículos o entrevistas de selección; mejorar competencias profesionales, relacionarse con empresas, o crear su propia actividad económica”.

Asimismo, la secretaria general de Empleo ha anunciado que, a partir del acuerdo con los consejeros y consejeras autonómicos, en la conferencia sectorial de junio “se inició el proceso de actualización de las Políticas Activas de Empleo ya que en la actualidad existe una normativa muy dispersa que regula los programas de empleo, y estamos avanzando en la refundición en

un sólo Real Decreto que permitirá mayor flexibilidad en la gestión, actualizar contenidos de los programas y mejorar la adecuación a las necesidades de cada territorio”.

LA SUBIDA SALARIAL MEDIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN 2009 FUE DEL 2,59%

Según la secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO, hasta finales de diciembre se habían registrado 4.082 convenios colectivos, el 76% de los cuales eran de ámbito de empresa (3.098) y el 24% de ámbito superior (984). Del total de los registros, 3.461 correspondían a revisiones de convenios plurianuales y 621 a convenios con inicio de vigencia 2009, afectando, en conjunto, a 1.106.550 empresas.

Concretamente, en el mes de diciembre fueron registrados 133 convenios, de los que 95 tenían efectos económicos de 2009 y 38 tenían efectos económicos de 2008.

En cuanto al incremento salarial pactado, el incremento medio inicialmente pactado para 2009 ha sido de 2,59% a nivel general, 2,37% en los convenios de empresa y 2,61% en los convenios de ámbito superior. En los convenios plurianuales revisados, el incremento se ha situado en el 2,62%, mientras que en los convenios negociados en 2009 el incremento ha alcanzado el 2,35%, cifras prácticamente idénticas a las que se registraron en el mes de noviembre aunque muy inferiores a las registradas en el mes de diciembre de 2008, donde el incremento salarial general se situó en el 3,54%.

Por otra parte, la cláusula de garantía salarial se encuentra regulada en 2.088 convenios, el 51,15% del total registrado, afectando a 6.115.660 personas (el 70,49% de las vinculadas por los 4.082 convenios registrados hasta la fecha).

EL GOBIERNO FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2010 EN 633,30 EUROS MENSUALES

El Consejo de Ministros ha fijado la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional para 2010 en 633,30 euros al mes, lo que supone un incremento del 1,5% respecto al establecido para el 2009.

Este salario mínimo ha quedado situado con carácter general en 21,11 euros al día; para los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, este salario no podrá ser inferior a 30 euros por jornada, y en el caso de los empleados de hogar, cobrarán, como mínimo, 4,96 euros por hora trabajada.

Según el Gobierno, estas cuantías se han fijado teniendo en cuenta el difícil contexto económico. En este sentido, el comportamiento de la variación del Índice de Precios al Consumo del último año ha quedado muy por debajo de las cifras de los años precedentes, lo que desde la Moncloa se ha tomado como un factor propicio para la continuación de una política de moderación salarial que contribuya a la recuperación económica y a la creación de empleo.

LOS JUBILADOS PARCIALMENTE SON PERSONAL FIJO

Según el Tribunal Supremo, el personal laboral que se acoja a la jubilación parcial, mantiene las condiciones de fijeza o indefinida del contrato preexistente.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de noviembre de 2009 concluye que el nuevo contrato no supone la extinción del anterior, sino sólo una modificación, declarando así la nulidad de la cláusula de temporalidad contemplada en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración del Principado de Asturias para los trabajadores que accedan a esta modalidad laboral.

Este pronunciamiento se basa en lo establecido en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, que señala que el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido, y aprecia que del Convenio no puede derivarse la jubilación forzosa.

Así, la cláusula cuestionada, en virtud de la cual los trabajadores que, al cumplir los 60 años, se jubilen parcialmente, quedan vinculados a un contrato de relevo de duración igual al tiempo que les falte para alcanzar la edad de jubilación, es decir, los 65 años, “carece de base legal y convencional”.

De este modo, al no poder considerar personal temporal a los trabajadores jubilados

parcialmente, se les deberá abonar los complementos de productividad por incentivos al rendimiento.

LA OIT PREVÉ TRES MILLONES DE PARADOS MÁS EN LA UNIÓN EUROPEA EN 2010

Según el informe anual “Tendencias Mundiales del Empleo” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número de desempleados en el mundo ha alcanzado cerca de 212 millones en el 2009, experimentando un incremento de 34 millones respecto al 2007, en vísperas de la crisis global.

En relación con el 2010, la OIT estima que el desempleo mantendrá un nivel alto, de forma que, en los Países Desarrollados y la Unión Europea alcanzará a otros tres millones de personas, mientras que en otras regiones el nivel actual se estabilizará o disminuirá levemente.

En cuanto a la tasa de empleo juvenil, a nivel mundial aumentó en 1,6 puntos porcentuales (incrementando en 10,2 millones de personas, el mayor aumento registrado desde 1991) y alcanzó el 13,4% en 2009, comparado con 2007.

Por otra parte, según el informe, las medidas de estímulo coordinadas han logrado evitar una catástrofe social y económica mucho mayor, no obstante, se estima que el número de trabajadores con empleos vulnerables a nivel internacional supera los 1.500 millones de personas, lo que equivale a más de la mitad (50,6%) de la fuerza laboral global, de forma que, el número de personas con empleos vulnerables ha aumentado más de 110 millones en 2009, comparado con el año anterior.

EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Información proporcionada por

LEX NOVA

Documento extraído del artículo “El cálculo de la antigüedad y de sus derechos relacionados en el tiempo parcial”, elaborado por Luisa Vicedo Cañada y publicado por Editorial Lex Nova en la Revista Información Laboral Jurisprudencia 11/2009.

Equiparación de trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo

Con la reforma de 1994, el antiguo artículo 2 del Real Decreto 1991/1984, pasó a ser sustituido por el artículo 19 del Real Decreto 2317/1993. Posteriormente, con la revisión normativa del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre [IL 4641], se introdujo por primera vez en el propio Estatuto de los Trabajadores (artículo 12) el principio de equiparación de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo, con la matización de la proporcionalidad. Así, y a diferencia de como venía ocurriendo con anterioridad, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se limita a establecer una igualdad general, sin especificar nada más, dejando paso a la negociación colectiva con el fin de que matice esa igualdad en relación al tiempo trabajado.

El problema que se nos plantea reside en determinar si, en el cómputo de la antigüedad, rige el principio de equiparación. Si así fuera, se tomarían en cuenta hasta los períodos de inactividad, como si se tratase de trabajo a tiempo completo. En el actual artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, observamos que no se especifica la equiparación en materia de antigüedad, sino que, por el contrario, se establece una igualdad en general, salvo las matizaciones que se pudieran derivar en función del tiempo trabajado.

Subtipos de trabajo a tiempo parcial

Asimismo, a esto hay que añadirle la existencia de dos subtipos de trabajo a tiempo parcial que podrían suscitar más problemas. En primer lugar, la figura del «trabajo a tiempo

Pymematica
Soluciones Globales a Empresas

AHORRE DINERO CON LOS PROGRAMAS DE COSTEXPAGINA

- Ajuste sus necesidades reales de impresión: ¡pague sólo por lo que imprima!
- Obtenga un precio fijo por sus copias color y monocromo. Garantía in situ
- Mayor nivel de servicio por un menor coste por copia.

SERVICIOS

- Hardware
- Software
- Centralitas IP
- Mantenimiento
- Formación
- Proyectos
- Soluciones Web
- Videovigilancia.

ASISTENCIA REMOTA

25% OFERTA ESPECIAL COLEGIADOS

CURSO GRATUITO DE WINDOWS 7 AL CONTRATAR UN COSTEXPÁGINA

Paseo Rajolar 13, Burjassot 46100 VALENCIA Tel: 963631509 Fax: 963638984
www.pymematica.com email: pymematica@pymematica.com

parcial concentrado en determinados períodos del año», que supone un supuesto de conversión de trabajo a tiempo parcial continuo a discontinuo a iniciativa del trabajador por acuerdo con el empresario. Dicha prestación supone que las horas de trabajo se acumulen en determinados momentos del año. Lo que lleva a que, en el tiempo restante, se produzcan períodos de inactividad con o sin remuneración. La retribución se recibe en el período de actividad o puede prorratearse a lo largo del año, pero con la obligación de cotizar a la Seguridad Social todo el tiempo, mientras siga en vigor el contrato de trabajo.

En segundo término, «la absorción por el trabajo a tiempo parcial de los fijos-periódicos y la desasimilación de los fijos-discontinuos». En ambos casos estamos ante supuestos de trabajos intermitentes con períodos de actividad e inactividad. Los primeros en fechas ciertas y los segundos en fechas inciertas.

Cómputo de la antigüedad durante los lapsos de inactividad

Si tomáramos como referencia la interpretación que de los fijos-discontinuos ha llevado a cabo la jurisprudencia y cierto sector doctrinal, y la aplicáramos al trabajo a tiempo parcial discontinuo, deberíamos excluir en estos casos los lapsos de inactividad del cómputo de la antigüedad.

Con lo cual, la resolución de la cuestión se complica todavía más, y resulta difícil el establecer una regla general a aplicar en materia de cómputo de antigüedad para todos estos trabajadores. Ello se debe, principalmente, a las posibilidades de reducción de jornada que encierra el tiempo parcial y a la interpretación que se ha hecho en el caso de los fijos-discontinuos.

En consecuencia, a la hora de determinar el cálculo de la antigüedad en el trabajo a tiempo parcial, nos encontramos fundamentalmente ante dos «problemas».

Por un lado, «el silencio legal» al respecto, ya que, aunque en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se establece la equiparación entre los trabajadores a tiempo parcial y los a tiempo completo, no prevé de forma expresa que esto sea así en materia de antigüedad.

Por otro lado, se debe tener en cuenta la multitud de jornadas que caben en el actual trabajo, llegando incluso a «distinguir el tiempo parcial continuo del discontinuo»: el fijo-periódico y el trabajo a tiempo parcial concentrado.

El primero es, claramente, un ejemplo de trabajo intermitente, en el que se combinan períodos de actividad y de inactividad.

En el segundo caso, se trata de aquel trabajo continuo a lo largo del año, en el que el trabajador decide acordar con su empresa la concentración de aquél en determinados momentos.

El silencio legal

El adoptar una solución no resulta fácil. Respecto a la cuestión del silencio legal, cabe decir que, siguiendo las indicaciones del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la antigüedad debe computarse igual que si se tratase de un trabajador a tiempo completo, es decir, se contabilizan todos los días naturales desde el inicio de la prestación. Por tanto, hay que entender que, aunque no se concrete nada al respecto, con esa igualdad general se incluye la antigüedad.

Tiempo parcial continuo y discontinuo

En relación al distinto tipo de trabajo a tiempo parcial, y tomando como base esta primera conclusión a la que hemos llegado, no significa que no se puedan producir diferentes efectos jurídicos como acto reflejo de esa divergencia. Así, según la cantidad de reducción del tiempo de trabajo existirían unas consecuencias u otras, respecto a los derechos —cuantificables— que en la antigüedad dependan del tiempo efectivamente trabajado.

Lo significativo: la duración del contrato de trabajo, no el tiempo trabajado

Sin embargo, cabe decir que la minoración de la jornada no se toma en cuenta a efectos de cálculo de la antigüedad, sino que, por el contrario, se aplica un único criterio general para todo tipo de trabajo a tiempo parcial: la suma de todos los días naturales, como si se tratase de un trabajador a tiempo completo, se computa desde el mismo momento del ingreso en la empresa. Lo significativo es la duración del contrato de trabajo, y no del tiempo realmente trabajado.

Por el contrario, la mayor o menor reducción del tiempo de trabajo se manifiesta en la determinación de los efectos jurídicos vinculados a la antigüedad, como, por ejemplo, en los derechos que dependen de la relación entre ésta y el salario. Así, podría ser el caso de una indemnización por despido, en la que entran en juego ya no sólo la antigüedad en la empresa, sino también el salario del trabajador, que será mayor cuantas más horas se trabaje.

La antigüedad será la misma, independientemente del tiempo de trabajo. Se trata de dos conceptos distintos: uno hace referencia a la cantidad de horas que se prestan a lo largo de la relación laboral, mientras que el otro se refiere a la cantidad de tiempo que se lleva prestando servicios, es decir, a la vida del contrato de trabajo. Así, podríamos decir que, en el caso de los

18_aula técnica

«fijos-periódicos», se hace mención a una peculiar forma de distribución de la jornada a tiempo parcial, que se caracteriza por períodos de inactividad. Éstos, posiblemente, más largos que en otro tipo de trabajo a tiempo parcial, como podría ser el horizontal. Pero no por ello han de descontarse, ya que dichos lapsos están en conexión directa con la reducción de la jornada, y no con la duración menor del contrato de trabajo.

En contrapartida, el «fijo-discontinuo» es un tipo de prestación que se refiere no a una menor jornada, sino a una menor duración del contrato de trabajo. Se trata, pues, de un tipo de trabajo que no posee carácter anual, y en el que se producen períodos de inactividad. Por ello, tales momentos han de descontarse para el cálculo de la antigüedad.

Sin embargo, lo que no será igual es la cantidad de indemnización, ya que ésta dependerá del salario del trabajador. Con lo cual, aunque la antigüedad no se ve afectada por el tiempo de trabajo, sí dependen de él los efectos que ésta puede provocar en caso de indemnización por despido.

En materia de antigüedad rige el principio de igualdad

En síntesis, se puede decir que «en materia de antigüedad en el trabajo a tiempo parcial rige el principio de equiparación o

igualdad». En consecuencia, se considera la misma antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo. No se descuentan los períodos de inactividad y comienza a calcularse desde el ingreso en la empresa.

En otras palabras, el tratamiento de los trabajadores a tiempo parcial respecto a la antigüedad —a efectos de nacimiento de determinados derechos que dependen del tiempo de ingreso en la empresa— es el mismo que para el tiempo completo.

Entrada en juego del principio de proporcionalidad

No obstante, cabe decir que esta equiparación no es plena. Así, entra en juego el «principio de proporcionalidad» en los efectos jurídicos que la antigüedad provoca, especialmente en relación a la cuantía económica de los derechos relacionados con la antigüedad, ya que se desprende de la realidad misma.

Esta interpretación no es nueva, sino que, de hecho, ya se predicaba con anterioridad a la reforma de 1994. Así, pese a que se reconocía expresamente la equiparación en materia de antigüedad, se entendía que, respecto a las compensaciones económicas que dependían de aquélla, regía el principio de proporcionalidad. OJEDA AVILÉS matizaba afirmando que



¿Busca el software ideal para su despacho?

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

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

NCS Valencia

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

solamente en algunos derechos residuales la antigüedad será de plena equiparación, como, por ejemplo, permisos, excedencias...

La compensación salarial por antigüedad es proporcional al salario

Asimismo, dentro del salario la antigüedad se encontraría entre las condiciones personales, y sobre ella debe advertirse que se trata de un derecho que nace por el mero transcurso del tiempo. Por tanto, los trabajadores la tienen reconocida independientemente de la duración de su jornada, ya que depende de la duración del contrato de trabajo. Sin embargo, la compensación salarial correspondiente por antigüedad será proporcional al salario.

En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, en Sentencia de 23 junio de 2008, reconoce el derecho del trabajador al devengo de diferencias salariales en concepto de complemento de antigüedad, reconociendo que han de computarse, a efectos del devengo del complemento de antigüedad, de todos los períodos trabajados por el trabajador, aunque se haya trabajado a tiempo parcial. Por tanto,

la regla de proporcionalidad para determinar la cuantía del trienio que el empresario debe abonar no ha de aplicarse, ya que no existe una justificación racional y objetiva para un trato desigual en materia salarial entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo.

Cómputo de antigüedad y el convenio colectivo. Los complementos

Igualmente el mismo tribunal, en Sentencias de 31 de julio de 2008, de 1 de septiembre de 2008 y de 18 de febrero de 2009, a tenor de la aplicación de un artículo del convenio colectivo en relación al cómputo de la antigüedad, entiende que se computa, a efectos de completar los trienios, todo el tiempo trabajado y no sólo las horas efectivamente realizadas, por lo que la cláusula del citado convenio resulta inaplicable por vulnerar el principio de jerarquía normativa en relación con los artículos 12 del Estatuto de los Trabajadores y 14 de la Constitución Española.

Asimismo, destaca el citado tribunal que el convenio posee valor normativo y, en consecuencia, se encuentra inscrito en el sistema de fuentes del Derecho; está, por ello mismo, su-

Responsabilidad Civil Profesional

The image shows four interlocking puzzle pieces arranged in a 2x2 grid. Each piece contains a logo for a different insurance or legal service provider. The top-left piece features the logo for 'FERRE I ASSOCIATS' (Combrória d'Assurances, S.L.). The top-right piece features the logo for 'MUNDO LEGAL'. The bottom-left piece features the logo for 'ZURICH'. The bottom-right piece features the logo for 'Broker Graduado Social'.

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

RENUEVE SUS EQUIPOS POR 0€



Y PAGUE SÓLO POR LO QUE IMPRIMA

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

PLAN
KYOCLICK
EMPRESAS



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

bordinado a las normas de mayor rango, en virtud del respeto al principio de jerarquía reconocido constitucionalmente como una de las facetas del imperio de la ley, ateniéndose al elenco de los derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución, y muy especialmente el que proclama la igualdad y veda cualquier discriminación. De ahí que en tales convenios no se puedan establecer diferencias de trato arbitrarias e irrazonables entre situaciones iguales o equiparables (SSTC 52/1987, 136/1987 y 177/1993), como ocurre con el mencionado artículo, que introduce una diferencia de trato tan arbitraria como irracional.

Para que el principio de igualdad afecte a las relaciones privadas es menester que una norma establezca ese criterio igualitario. Tal es el criterio que se recoge en el artículo 12.4.4 del ET al establecer que «los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado». Por tanto, la regla es la equiparación y la excepción la proporcionalidad, y la regla de la proporcionalidad debe reservarse para aquellos casos en que esté justificada, no siendo el menor número de horas algo que permita reducir proporcionalmente todos los derechos del trabajador y sí sólo aquellos directamente relacionados con la efectiva prestación de servicios, debiendo evitarse resultados especialmente gravosos o desmedidos, pues la proporcionalidad como excepción de la equiparación está reñida con «desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados» (STS 177/1993). Y si, a efectos de establecer la retribución, es procedente aplicar la regla de la proporcionalidad en relación a la menor prestación efectiva de servicios, a la hora de computar el tiempo necesario para completar un trienio no puede aceptarse que a los trabajadores a tiempo parcial sólo se

les compute las horas efectivamente trabajadas, pues tal equiparación sólo sería admisible si, una vez completado el tiempo necesario para lucrar un trienio, la cantidad a abonar por tal concepto fuera igual a la de un trabajador con jornada completa. Pero el trabajador a tiempo parcial recibirá menor cantidad en concepto de trienio, una cantidad proporcional a su menor jornada, siendo lo razonable que el tiempo de prestación efectiva de servicios para lucrar esa cantidad proporcionalmente inferior sea también proporcionalmente inferior. Si el derecho que se reconoce no es igual al de los trabajadores a tiempo completo, no tienen tampoco por qué serlo las condiciones para su adquisición; dicho de otro modo: si se aplica la proporcionalidad para retribuir el trienio, también debe aplicarse para lucrarlo.

Cabe también citar al Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en Sentencia de 11 de diciembre de 2008, en relación al personal laboral de la administración y el abono y cómputo de la antigüedad, interpretando el citado tribunal que el complemento de antigüedad ha de reconocerse a todos los trabajadores ya sean a tiempo parcial o completo, pero para aquéllos el importe a percibir por tal concepto será proporcional al tiempo de trabajo, salvo que en convenio colectivo se excluya la regla de proporcionalidad. En la misma línea, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en Sentencia de 28 de diciembre de 2005, según la cual, en el trabajo a tiempo parcial el complemento de antigüedad a la hora de calcular los trienios ha de regir la igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial con los que realizan jornada completa. Así, su cálculo debe efectuarse aplicando el mismo criterio por año trabajado y no por el número de horas correspondiente a la jornada anual.

En síntesis, cabe decir que, aunque el derecho de los trabajadores a tiempo parcial se les reconoce en términos de igualdad, no ocurre lo mismo con los complementos, ya que éstos dependerán del tiempo de trabajo, es decir, en proporción al salario./RL

> Material a la venta

Libro de Visitas:		Hojas de Etiquetas de hacienda:	0,35 euros
- Sin diligenciar:	3,50 euros	Sello de compulsa de Madera:	20 euros
- Diligenciados:	4,50 euros	Sello de compulsa Automático:	29,00 euros
Pin chapado Oro:	7,00 euros	Llaveros:	3,00 euros
Pins Oro Logotipo Colegio (por encargo) NUEVO:	135 euros	Tarjeteros:	3,00 euros
Pins Plata Logotipo Colegio (por encargo) NUEVO:	40 euros	Carpetas:	0,50 euros
Gemelos de Oro con logo nuevo (por encargo) NUEVO:	270 euros	Libros de Actas:	9,00 euros
Gemelos de Plata con logo nuevo (por encargo) NUEVO:	80 euros	Bolígrafos con escudo:	5 euros
Sujetacorbata de Oro con logo nuevo (por encargo) NUEVO:	255 euros	Paraguas con escudo:	8 euros
Sujetacorbata de Plata con logo nuevo (por encargo) NUEVO:	95 euros	Tc-1:	0,35 euros
Hojas de Autoriza y designa:	0,25 euros	Fotocopias:	0,06 euros
Hojas de Encargo:	0,15 euros	Hojas por ordenador:	0,06 euros

Los Programas de **monitor** informática

Contabilidad + Sociedades

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen Agrario

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen General

Contabilidad, Impuestos e IVA

para Empresas en Estimación Objetiva y Directa Simplificada



Rapidez en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



MONITOR I. 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, 2º Izqda. MADRID

www.monitorinformatica.com

LA LEY ÓMNIBUS: UN TEXTO INCOHERENTE Y MALTRECHO



José Blas Fernández Sánchez

Ex Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y Presidente de Excmo. Colegio Ofic. de Graduados Sociales de Cádiz

Los pasados días 24 de Noviembre y 23 de Diciembre del 2009 el Parlamento, haciéndolo de una forma incoherente y con falta de lógica, ha tramitado por ambas Cámaras dos Proyectos de Ley donde denominándolas “sobre el Libre Acceso a las Actividades de Servicio y su ejercicio” y resumiéndolas bajo los apelativos de “Ley Paraguas” y “Ley Ómnibus” adaptan de forma inesperada una Directiva Europea aprobada el 12 de Diciembre de 2006 y la incorpora parcialmente al Derecho español.

Han existido tres años para llevar a cabo lo que casi nadie esperaba y se ha tocado de lleno modificándolas sustancialmente tanto la Ley de Colegios Profesionales, como la de Sociedades Profesionales. Es decir, han querido meternos en Europa pensando como debe ser, en el consumidor y en quien ofrece los servicios profesionales y han terminado con una visión nada garantista que conlleva en definitiva el haber legislado algo que no está a gusto de nadie.

Estas leyes, ya hoy en vigor, no han sido capaces de ser consensuadas por los Grupos Parlamentarios, ya que mientras en el Senado hubo coherencia y unidad en las ponencias, el Congreso ha dado un paso atrás en esas mejoras de la Cámara Alta y ha rechazado de forma torticera todo aquello que se le ha puesto por delante. Es decir, han dejado en papel mojado el trabajo de los Colegios Profesionales y el ímpetu modernizador que ellos estaban dispuestos a consolidar. Se ha quitado de un plumazo los honorarios orientativos, las incompatibilidades entre profesiones colegiadas deben hacerse por Ley y no por Real Decreto y no hablemos de la posible colegiación no obligatoria, para lo que se faculta al Gobierno para que confeccione un Proyecto de Ley, en el plazo de doce meses, y se espera como ya ha anunciado el Presidente del Gobierno que en el segundo trimestre del 2010 exista un borrador para ello.

Ha sorprendido notablemente que en el plazo de cuatro meses las profesiones técnicas en su mayoría, tendrán por Real Decreto y no por Ley, como se aprobó en el Senado (lo cual es una auténtica sorpresa) el visado obligatorio de sus proyectos, es decir, no sabemos si este será a elección del consumidor o por el contrario, vendrá como hasta ahora, pero al ser un Real Decreto mucho me temo que estaremos al antojo del ejecutivo, el cual posiblemente en función de la presión de algunas corporaciones deshojará la margarita con el “tú si y tú no”.

En el plazo de un año sabremos qué profesiones tendrán su colegiación obligatoria. Algo inaudito, pues si se quiere dar un servicio serio y coherente al consumidor, al no estar una profesión obligatoriamente colegiada, ¿cómo va a existir un correcto concepto de la deontología?, o mejor dicho, ¿quién le va a imponer a un profesional no colegiado un código deontológico?. No se entiende cómo por correr tanto se han hecho y elaborado dos leyes tan de poco recibo y ello no sin antes recordar que las mismas vienen a modificar y esto es un dato llamativo, ni más ni menos que 47 leyes de nuestro Ordenamiento, lo que algunos nacionalistas han llegado a entender que con esta Ley se invaden competencias autonómicas.

Han existido centenares de enmiendas para estas dos nuevas Leyes, pero al final ha salido tal gazpacho de normas que para ponerlas en valor ni existen medios suficientes y ni siquiera nuestro Estado de Derecho puede afrontar de forma rápida esta Directiva Europea que con tal de ponerla en el BOE no se ha contado, en su mayoría, con los auténticos protagonistas de quienes velan por sus intereses y son miembros de tales Colegios Profesionales que no olvidemos, son Corporaciones de Derecho Público. Puesto así, nos esperan momentos de incertidumbre tales como la colegiación única, el alcance del visado, la publicidad, la falta de honorarios orientativos, la ventanilla única o la estructura del capital en las sociedades profesionales, los cuales entre otros, serán temas de grandes debates que a partir de ahora tenemos que afrontar.

Es cierto y estamos en ello que al consumidor hay que darle garantías, hay que darle capacidad de obrar, pero lo que no se puede es tratar a los profesionales como vendedores ambulantes en un mercadillo barato. Espero que el Gobierno tome buena nota de lo ocurrido en el trámite parlamentario, pues todo ha sido un desastre, ya que la incoherencia habida, donde en una Cámara por unanimidad acordaban una cosa, en la otra los mismos Grupos Parlamentarios decían lo contrario, es algo que no se comprende. Así no se puede legislar y menos en un Estado de Derecho como el nuestro, por lo que los Colegios Profesionales que estamos inmersos, como tales Corporaciones, en la Carta Magna tenemos que seguir con una visión garantista y un ímpetu modernizador, pero nunca bajo el antojo de creer que somos corporativistas o profesionales de segundo orden. Los Colegios nos merecemos más respeto y tengo la confianza de que en este año de plazo para elaborar el Proyecto de Ley a desarrollar se sea objetivo y no salga otro texto como el de ahora, incoherente y maltrecho. /RL

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.



A VUELTAS CON LA GUARDA LEGAL Y EL TRABAJO EN SÁBADOS



Andrés González Fernández

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

El Juzgado de lo Social Nº6 de Madrid, en procedimiento 1.394/2008, abordó un nuevo caso de concreción horaria por guarda legal. La sentencia tiene especial relevancia, ya que como es sabido, frente a su fallo no cabe recurso de suplicación, quedando éste firme.

En este caso, la actora prestaba sus servicios de 9:30 a 13:48 y de 17:00 a 19:48 de lunes a viernes, y los sábados de 9:30 a 14:00. Dio a luz a su hijo el día 5 de noviembre de 2005, disfrutando excedencia por maternidad hasta el 24 de octubre de 2008. El 2 de septiembre de 2008 –antes de vencer su excedencia- solicitó reducción de jornada por guarda legal y que el horario de trabajo se fijara de 9:30 a 13:30 de lunes a viernes, reduciendo su jornada a 20 horas semanales.

La empresa aceptó la reducción de la jornada, pero no la concreción de horario solicitado, en base a su coincidencia con la jornada reducida de una de sus compañeras (de lunes a viernes de 9:30 a 14:00), con la baja por maternidad y solicitud de reducción de jornada a su regreso (de lunes a viernes de 9:15 a 13:45 de otra, y la situación de baja por enfermedad común de una tercera que a su vez se encuentra embarazada. En tal sentido, considera la empresa que lo previsto en el artículo 37.6 del E.T. no llevaba implícito eliminar días de actividad, por lo que debía concretar su jornada de lunes a sábados, máxime teniendo en cuenta que las ventas en horario de tarde son muy superiores a las realizadas en horario de mañana, incluso los sábados. La empresa ofreció diversas alternativas, incluso un cambio de centro de trabajo.

La actora ratificó su petición en base a la imposibilidad por parte de su esposo de ocuparse del menor, ya que ocupaba un cargo público en una fuerza política que precisaba de dedicación exclusiva, a lo que la empresa respondió reiterando su negativa y observando que el citado cargo público de su esposo no era óbice para que éste, en igualdad de condiciones, limitase el desempeño laboral de su esposa, teniendo en cuenta además que las sesiones de trabajo en los Ayuntamientos son matinales.

La sentencia declaró probado que en el centro de trabajo trabajan cuatro personas con iguales funciones (entre ellas, la actora) y que tres de ellas no acudían a trabajar los sábados tarde por diversos motivos, por lo que sólo la actora podría hacerlo. A su vez, declaró que los días semanales de mayor venta eran los viernes y sábados, y en especial la franja horaria de 18:00 a

20:30. Se acredita a su vez, que la cualificación profesional para realizar la función de la actora debe ser homologada por organismo público o bien acreditar una práctica no inferior a 3 años.

Visto todo ello, razona el juzgador que, si bien el artículo 37.6 del E.T. concreta que corresponde al trabajador la elección de la banda horaria de reducción de la jornada, también admite que puedan haber discrepancias que se resolverán por el procedimiento previsto en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Así como tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencia de 20 de julio de 2000, cuando la empresa no evidencia razones suficientes para no acceder a la elección de la jornada solicitada por el trabajador, será ésta la que prospere; de forma que si quedan acreditadas y el trabajador no aduce otras razones de mayor relevancia, podrá prosperar el horario propuesto por la Empresa, observándose en todo caso por ambas partes el principio de buena fe.

Es de destacar que las referencias legales (artículos 37.5 y 6 del E.T.) hacen referencia expresa a la jornada de trabajo, estableciendo que corresponderá al trabajador la reducción y la concreción horaria dentro de su jornada ordinaria, lo que conlleva la necesidad de que sea dentro de dicha jornada donde se produzca la reducción y la determinación del horario.

En el caso enjuiciado, prosigue el razonamiento jurídico, la jornada de trabajo se distribuye de lunes a sábados, coincidiendo con la jornada de la demandante, por lo que la reducción de jornada y la concreción horaria debe efectuarse tomando como referencia la jornada ordinaria de lunes a sábados, y no de lunes a viernes como pretende la actora, máxime cuando el sábado es el día de mayor número de ventas y la presencia de personal cualificado es más necesario en virtud de la actividad empresarial.

Así, existe colisión entre el derecho de la actora y el derecho de la empresa, que debe resolverse teniendo en cuenta que el cónyuge de la demandante es concejal de la localidad de Torrejón de Ardoz, sin que se haya concretado las condiciones exactas del desarrollo de su labor, sin que por ello pueda entenderse que la labor de su cónyuge le impida –sin mayor prueba- subvenir a las necesidades de cuidado de un hijo, debiendo prevalecer las razones empresariales y, consecuentemente, absolver a la demandada de los pedimientos deducidos de contrario./RL

COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de fecha 27 de octubre de 2009

Recurso de Casación para la unificación de doctrina
núm. 3672/2008.

Ponente:

Excmo. Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.



Andrés González Rayo

Graduado Social núm. 4231.

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

En nuestra edición RL/ 43, del mes de julio, ya del año pasado, nos hacíamos eco de la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2008 (Rec. 3566/2007). En ella, además de clarificarse el significado del término “conciliación” del artículo 56.2 E.T, que debe ser entendido como conciliación “judicial” (redacción de la Ley 45/2002), se hacía referencia a la comunicación al trabajador del reconocimiento de la improcedencia del despido que, en consonancia con la doctrina iniciada en STS de 30 de mayo de 2006 (RJ 2006/3351), podía ser expreso o tácito. En relación con esto último, es decir, con la comunicación al trabajador del reconocimiento de la improcedencia del despido, la Sentencia reiteraba que era válida “*la efectuada por el Juzgado de lo Social, a instancia de la empresa consignante*”, a efectos de la paralización de los salarios de tramitación, siempre que se hubiera dado, lógicamente, el depósito indemnizatorio correspondiente en la cuantía y plazo adecuados a la norma. Aunque la Sentencia que comentamos en ese número no lo explicitaba, la STS de 30 de mayo de 2006 añadía un requisito para tal validez, consistente en que tal comunicación se produjera antes del acto de conciliación administrativa, ya que con ello el trabajador tenía conocimiento en dicho momento de la conciliación de la oferta empresarial, pudiéndose evitar el proceso mediante un acuerdo transaccional, que limitaba los costes procesales del despido y proporcionaba plena satisfacción de las pretensiones del trabajador, con las debidas garantías de efectividad, de conformidad con la finalidad de la norma.

Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 2009, dictada en Sala General, ha venido a revisar la citada doctrina, en un caso en que la empresa depositó la indemnización en el Juzgado en plazo y comunicó a este el reconocimiento de la improcedencia, dando traslado el Juzgado al trabajador antes de la conciliación administrativa, por tanto, en un caso que se ajustaba a las previsiones de la doctrina comentada. Así, no basta con la consignación de la cantidad indemnizatoria para paralizar el devengo de salarios de tramitación, sino que *el trabajador debe tener conocimiento de la oferta empresarial* para que pueda pronunciarse sobre ella. No será válido, por tanto, que el depósito se realice dentro de las 48 horas siguientes al despido y que el reconocimiento se produzca en el mismo plazo ante el Juzgado, pero que el trabajador tenga conocimiento de tales circunstancias con posterioridad, aunque ello sea antes de la conciliación administrativa.

Con ello queda velada la figura del reconocimiento tácito de la improcedencia, o de aquel reconocimiento inferible “*de las circunstancias concurrentes*”, al que se refería la jurisprudencia anterior, por lo que convendrá simplificar el procedimiento, como ya convenía antes no obstante, reconociendo la improcedencia del despido, por ejemplo, en la misma carta de cese y ofertando la cantidad, debidamente cuantificada, en la misma comunicación, para realizar después el depósito en el plazo fijado y dar traslado al Juzgado de lo actuado./RL

DOMICILIA TU NÓMINA...

Banesto

En Banesto nos adaptamos
a tus necesidades.

Y si eres autónomo,
pregúntanos.

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

902 30 71 30

o entra en www.banesto.es



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



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**
Beneficiarse 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.