

RL / 38

Febrero 2009 Época IV

relaciones laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Gerardo Camps

Vicepresidente Segundo del Consell y
Consell de Economía, Hacienda y Empleo

“Los Graduados Sociales son fundamentales para valorar la situación que están viviendo nuestras empresas”

_ Información colegial _ Noticias sociolaborales _ Aula técnica _ Jurisprudencia

LÍDERES EN FORMACIÓN JURÍDICA A DISTANCIA

SOLICITE LA GESTIÓN GRATUITA DE SU BONIFICACIÓN EN EL TC 1

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

CURSOS

Administrativo

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

Civil

Procesal
Nacionalidad
Extranjería
Familia
Tráfico

Fiscal

Derecho Tributario
IRPF
Impuesto sobre Sociedades
Reclamaciones económico-administrativas
Contabilidad

Laboral

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

Penal

Procesal

LEX NOVA

General Solchaga, 3. 47008 Valladolid
Tel. 902/983 457 038 - Fax 983 457 224
www.lexnova.es - clientes@lexnova.es

04_entrevista

GERARDO CAMPS DEVESA

Vicepresidente Segundo del Consell y
Consell de Economía, Hacienda y Empleo.

09_información colegial

El Rey recibe al Presidente del Colegio de Graduados Sociales

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

17_aula técnica

La garantía de indemnidad en la jurisdicción laboral
Stock options: naturaleza salarial e inclusión en la indemnización por despido

20_aula de extranjería

El compromiso de integración en la comunitat valenciana

21_jurisprudencia

Comentarios a la sentencia del tribunal supremo de 29 de septiembre de 2008

24_noticias laborales

25_bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías.

26_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.



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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: José M.ª Galdón

Estéfano, Ana M.ª Ibáñez Candela, M.ª Luisa

Espada Rodríguez, Andrés González Rayo

y Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo,

Carmen García Ros, José Buenaventura

Barbera, Salvador Aguado Martínez

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Diseño y maquetación: www.adisseny.com

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.



GERARDO CAMPS DEVESA

**Vicepresidente Segundo del Consell y
Consell de Economía, Hacienda y Empleo**

Son tiempos de crisis económica, ¿cómo la está sufriendo la economía valenciana?

La Comunitat Valenciana, al igual que el conjunto de España y todo el resto de países de nuestro entorno, se está viendo gravemente afectada por las turbulencias económicas vividas en los últimos meses, que han hecho que nos encontremos envueltos en una crisis económica de importantes dimensiones. En este sentido, podemos afirmar que las consecuencias negativas de esta situación están siendo similares en todos los países, si bien, la diferencia se encuentra en las medidas adoptadas desde cada Gobierno, ya sea autonómico o nacional, para paliar en la medida de lo posible los efectos negativos derivados de esta situación.

Por otra parte, el efecto más destacable de esta crisis, y uno de los que más preocupa al Gobierno Valenciano, es la falta de liquidez con que se están encontrando las empresas, y que deriva directamente de la situación atravesada a nivel internacional. Esta situación conlleva una disminución de la producción y del consumo, y de este modo arrastra consigo al mercado de trabajo, otra de nuestras grandes preocupaciones.

Tras un amplio periodo de crecimiento económico caracterizado por la creación de empleo, especialmente en nuestra Comunitat, que se ha convertido en un importante foco de atracción de mano de obra, ahora estamos viendo como incrementa el número de parados, situación que también se está produciendo de forma más alarmante en el conjunto de España.

¿Cuándo saldremos de la etapa de problemas económicos?

La Comunitat Valenciana cuenta con un tejido empresarial fuerte y consolidado, que a lo largo de los años ha dado sobradas muestras de su capacidad de superación frente a diferentes situaciones de incertidumbre económica. Por ello, esta fortaleza, la misma que nos ha permitido consolidarnos como uno de los principales motores de arrastre de la economía española, unido a las medidas puestas en marcha por el Consell para paliar los efectos negativos derivados de esta situación económica, nos van a permitir consolidar nuestra posición, adoptar las medidas necesarias para posicionar nuestras empresas y ayudarlas a mantenerse con fuerza en los mercados frente a las turbulencias que estamos atravesando. Para, de este modo, junto con los agentes económicos y sociales, poder afrontar este periodo, y situarnos en primera línea de salida para superar con éxito las nuevas oportunidades que surgirán una vez pasada esta situación.

Hasta llegar a ese momento, ¿qué medidas está adoptando el Gobierno Valenciano para paliar los daños que esta situación económica está acarreado?

El Gobierno Valenciano ha sido rápido en la adopción de medidas encaminadas a paliar los efectos negativos que sobre la economía valenciana está teniendo esta crisis. Así, ya en el mes de mayo diseñamos el Plan de Impulso de la Economía Valenciana, al que destinamos 1.494 millones de euros y en el que se incluyen importantes medidas dirigidas a mejorar la productividad y competitividad del tejido productivo valenciano, incrementar la liquidez de nuestras pymes, potenciar el turismo, las infraestructuras y acceso a la vivienda, y seguir generando empleo.



A la vista de la actual situación económica hemos previsto incentivar todavía más estas medidas y por ello, y en línea con el Plan de Impulso antes señalado, hemos diseñado cuatro nuevos planes de actuación, dirigidos a incidir de forma directa sobre el mercado de trabajo, los sectores productivos, las inversiones productivas y la liquidez de las empresas valencianas. Desde el Consell hemos realizado un importante esfuerzo para poner en marcha estos cuatro planes, que hemos presentado de manera progresiva durante el mes de enero. Estos cuatro planes especiales vienen a reforzar con 2.420 millones de euros el Plan de Impulso de la Economía Valenciana.

Por comenzar por el primero de los Planes presentados, el orientado al mercado laboral, y por ser ésta una cuestión prioritaria para el Gobierno ¿Podría explicarnos con mayor detalle el contenido del mismo?

Ciertamente, y como muy bien dice, para el Consell el mercado laboral es una cuestión prioritaria, no sólo porque la evolución del empleo es un reflejo

“ El Consell ha destinado 2.420 millones para la puesta en marcha de cuatro planes anticrisis

de la situación por la que atraviesa la economía en su conjunto, sino porque de la situación laboral de los valencianos y valencianas dependen los hogares, su estabilidad económica, el consumo.... Conscientes de esta importancia hemos diseñado el Plan Especial de Apoyo al Empleo, dotado con 360 millones de euros, y que tiene como primer objetivo luchar contra el desempleo en la Comunitat Valenciana. Hemos incluido las que consideramos las necesidades más acuciantes que presenta actualmente el mercado de trabajo valenciano y así, hemos diseñado, entre otras medidas, nuevas actuaciones dirigidas a incentivar la recolocación de trabajadores procedentes de empresas en crisis, y la puesta en marcha de talleres de empleo para el reciclaje profesional, haciendo así hincapié en la importancia de la formación, como una de las mejores herramientas para integrarse en el mercado de trabajo. Hemos estimado que el conjunto de estas medidas, en cuyo diseño y puesta en marcha estamos realizando un importante esfuerzo, beneficiarán a 215.700 personas en la Comunitat Valenciana.

Acaba de hacer mención a las empresas valencianas que están atravesando momentos difíciles, que pasan por una situación complicada. ¿Ha adoptado el Gobierno Valenciano algún tipo de medida dirigida a incidir sobre estos sectores más perjudicados por la crisis?

El Consell ha puesto en marcha también, a continuación del Plan Especial de Apoyo al Empleo, un Plan de apoyo específico dirigido a los sectores productivos valencianos, porque no podemos olvidar que el tejido empresarial



y productivo es la base de la riqueza de toda región, quien sustenta nuestra economía y hace posible que nuestra Comunidad avance. Este Plan, que hemos dotado con 335 millones de euros, va a permitir que los sectores productivos de la Comunitat Valenciana puedan afrontar mejor la actual situación económica y posicionarse así en primera línea para enfrentarse a las nuevas oportunidades que surgirán en el nuevo ciclo económico, una vez superada la crisis. Para el diseño de este Plan, y como ya anunciamos el pasado día 17 de enero, hemos centrado nuestras políticas en la industria, los servicios, el sector agroalimentario y el medio rural, el sector turístico y la vivienda, todos ellos sectores fundamentales de nuestra economía y pilares esenciales de nuestro entramado empresarial. En esta línea hemos diseñado cuatro ejes de actuación: uno destinado a incrementar la productividad y competitividad de la industria y los servicios, un segundo eje dirigido a incrementar la competitividad del sector agroalimentario y del medio rural, otro eje dirigido al sector turístico, a potenciar su liderazgo, y un cuarto eje orientado a facilitar el acceso a la vivienda de actuación: uno destinado a incrementar la productividad y competitividad de la industria y los servicios, un segundo eje dirigido a incrementar la competitividad del sector agroalimentario y del medio rural, otro eje dirigido al sector turístico, a potenciar su liderazgo, y un cuarto eje orientado a facilitar el acceso a la vivienda.



El Consell presentó el pasado 23 de enero un Plan dirigido a potenciar las inversiones en los municipios de esta Comunitat, que está dotado con 1.020 millones de euros ¿Puede comentarnos algo más sobre este documento?

Como muy bien has señalado, el mayor esfuerzo inversor lo vamos a destinar a este Plan puesto que con él queremos generar la inversión en todo el territorio de la Comunitat, potenciando nuestra colaboración con los ayuntamientos de los municipios y las mancomunidades de esta región. Con el apoyo a la puesta en marcha de inversiones estratégicas en las distintas localidades de la Comunitat estaremos impulsando el crecimiento económico de esta región, y además contribuyendo a elevar los niveles de bienestar y de oportunidades para los valencianos y valencianas. En este Plan, vamos a contar con la implicación de los ayuntamientos y mancomunidades, puesto que los proyectos podrán ser presentados y cofinanciados por los distintos municipios. Hemos estimado que este Plan, que se desarrollará entre 2009 y 2010, va suponer una media anual de inversión de 510 millones de euros. De este modo, ya podemos afirmar que en 2009, estos 510 millones vienen a sumarse a los 2.762 millones de inversión ya incluidos en los Presupuestos de la Generalitat Valenciana para este año, lo que sitúa la cifra total de inversión en los 3.270 millones. Además, quiero hacer

especial hincapié en que este Plan va a permitir la creación y mantenimiento de cerca de 30.000 empleos en la Comunitat Valenciana.

El pasado mes de agosto anunciaron una dotación de 600 millones destinados a inyectar liquidez en las empresas valencianas y a favorecer así sus posibilidades de financiación. Esta cantidad se ha visto ahora incrementada. ¿Podría explicarnos cómo?

Ciertamente en agosto anunciamos una dotación de 600 millones de euros destinada a poner en marcha distintas actuaciones dirigidas a facilitar el acceso a la financiación de las empresas. No podemos olvidar que la actual crisis económica en la que nos encontramos envueltos es fruto, en origen, de una crisis financiera internacional, que ha conllevado importantes restricciones en el crédito y la liquidez. En este sentido, el Consell diseñó, en el marco del Plan de Medidas de Impulso de la Economía Valenciana, tres grandes novedades gestionadas desde el Instituto Valenciano de Finanzas: la creación de las nuevas líneas IVF, la creación de Garantías de la Generalitat para fondos de titulización de activos, y la creación de una línea específica de financiación dirigida a empresas contratistas de obra pública en la Comunitat Valenciana.

Ahora, con el nuevo Plan Específico de Apoyo Financiero a las Empresas, vamos a incentivar todavía más esta dotación, inyectando otros 705 millones de euros, con los que incrementaremos las cantidades destinadas a estas tres

Como ha señalado, estos Planes están en línea con los acuerdos adoptados en el marco del segundo PAVACE, suscrito con representantes empresariales y sindicales de la Comunitat. ¿Qué pueden aportar trabajadores y empresarios valencianos a afrontar con éxito esta situación?

En primer lugar, desde el Gobierno Valenciano pedimos confianza, porque nuestras políticas no son fruto de la improvisación sino que estamos trabajando para incentivar actuaciones que hemos puesto en marcha anteriormente y que han dado resultados muy positivos. Son precisamente estas actuaciones las que han contribuido en nuestra Comunitat a potenciar el desarrollo de nuestro tejido productivo, del mercado de trabajo, a crear riqueza y crecimiento. No se trata de actuaciones ahora inventadas para sorprender a nadie, sino de potenciar aquello que tan buenos resultados ha dado a lo largo de los años. Estamos convencidos de que, con confianza, con el trabajo y esfuerzo conjunto de todos, podremos superar con éxito esta situación y salir reforzados. La Comunitat Valenciana ha dado a lo largo de los años sobradas muestras de su capacidad de adaptación a los cambios, de superación, y el periodo de crisis que ahora atravesamos es una prueba más, que nos permitirá demostrar nuestra fortaleza.

¿En qué pueden ayudar los Graduados Sociales en este momento tan delicado?

La situación económica que estamos atravesando está repercutiendo negativamente en el mercado laboral y así lo estamos constatando a través de los distintos indicadores. Esta es una de las grandes preocupaciones para el Gobierno Valenciano y que duda cabe que el trabajo que tan certeramente desarrolla el colectivo de Graduados Sociales en nuestra Comunitat los convierte en observadores privilegiados de la situación. En sus manos está no sólo detectar las actuales necesidades y problemas con que se encuentran las empresas sino, tras realizar un diagnóstico acertado de la situación, asesorar a estas empresas para que adopten las mejores decisiones. En circunstancias de transición como las que estamos atravesando,



La labor desarrollada por los Graduados sociales es esencial para el desarrollo de la economía valenciana

la solución no está en cambiar, sino en optar por las decisiones más acertadas, y en este ámbito de actuación es esencial la labor de asesoramiento desarrollada por los Graduados Sociales.

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y la Consellería de Economía están próximos a firmar un convenio de colaboración, ¿cómo valora este hecho?

Como acabo de señalar, desde la conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, consideramos esencial la labor desarrollada por este colectivo, que se convierte en un sector fundamental a la hora de valorar la situación que están viviendo nuestras empresas. El porcentaje de empresas valencianas que acude al asesoramiento de los graduados sociales es realmente elevado, y a través de este trabajo podemos detectar la situación en que se encuentra el tejido productivo valenciano. Por ello, precisamente por la importante labor que realiza este colectivo, han contado y van a contar con la colaboración del Gobierno Valenciano. Entre la administración pública valenciana y este colectivo ha existido siempre una estrecha colaboración, de la que han derivado frutos muy positivos, y esto nos lleva a continuar en esta misma línea, trabajando codo con codo en pro de la economía valenciana.

¿Qué valoración hace del trabajo desarrollado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y su Junta de Gobierno?

En los años que llevo como conseller de Economía he podido constatar la importante labor realizada por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, su dedicación, su esfuerzo e implicación en la mejora de nuestras empresas. Han estado siempre ahí, han sabido asesorar y acertar en ese asesoramiento, pues su trabajo ha sido fundamental para que nuestras empresas, pymes en su gran mayoría, se hayan posicionado con fuerza en los mercados, y hayan convertido a esta Comunitat en motor de arrastre del conjunto de la economía. Ahora, al igual que ocurre en nuestro entorno, la economía valenciana se está viendo ralentizada por la crisis que estamos atravesando, pero estoy convencido de que, con el asesoramiento más acertado, nuestro tejido productivo sabrá mantener su posicionamiento, y aprovechar los retos que surjan una vez superemos esta situación. / RL

El Rey recibe al Presidente del Colegio de Graduados Sociales



Su Majestad El Rey recibió el pasado 26 de enero al Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, en el Palacio de la Zarzuela.

El encuentro fue un acto de acercamiento y comprensión hacia el colectivo de los Graduados Sociales por parte de don Juan Carlos.

Ricardo Gabaldón, además de presidir el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, es Presidente del Consejo Autonómico que agrupa Alicante, Valencia y Castellón, y miembro de la Comisión Permanente del Consejo General de Graduados Sociales de España, junto a cuyos componentes acudió a la Audiencia. /RL

RESUMEN CONVOCATORIA

ELECCIONES DE PRESIDENTE, CINCO VOCALES EJERCIENTES Y 1 VOCAL NO EJERCIENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

a) CARGOS QUE DEBEN CESAR:

Presidente
Cinco vocales ejercientes
Un vocal no ejerciente

b) CARGOS A CUBRIR:

Presidente
Cinco Vocales Ejercientes
Un Vocal No Ejerciente

c) CALENDARIO ELECTORAL:

Exposición del Censo Electoral. Del 13 al 20 de enero de 2009.

d) PRESENTACION DE CANDIDATURAS:

Del día 26 de enero de 2009 al 11 de febrero de 2009, a las 20 horas.

e) PROCLAMACION DE CANDIDATOS:

El día 17 de febrero de 2009.
El día 19 de febrero de 2009 se circularán las candidaturas a todos los colegiados, abriéndose un plazo para la presentación de impugnaciones, que finalizará el día 25 de febrero, que serán estudiadas por la Junta de Gobierno, si las hubiese, el día 26 de febrero de 2009.

f) PERIODO DE LA CAMPAÑA ELECTORAL:

Del día 28 de febrero de 2009 al día 24 de marzo.

g) ELECTORES:

Serán todos los colegiados que se encuentren al corriente de sus cuotas el día 25 de marzo de 2009.

h) ELEGIBLES:

Todos los colegiados de esta Corporación, siempre que se encuentren al corriente de sus cuotas al día 25 de marzo de 2009, y lleven DOS AÑOS, como mínimo COLEGIADOS.

i) CELEBRACION DE LAS ELECCIONES:

El día 26 de marzo de 2009

10_información colegial



La Consellera de Justicia visita el Colegio de Valencia y firma un convenio de formación con el Consejo Valenciano de Graduados Sociales

El Consejo Valenciano de Graduados Sociales ha firmado un convenio de colaboración con la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas. Se trata de un convenio pionero en el colectivo de los Graduados Sociales.

El objetivo del acuerdo es promover la formación de los Graduados Sociales en las materias jurídicas relacionadas con la profesión, en toda la Comunidad Valenciana. El programa consistirá en la realización de cursos, confe-

rencias y seminarios en los que participarán personalidades del mundo jurídico con probada experiencia en las distintas materias que se aborden.

En palabras del Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón "es muy importante recibir el respaldo de la Consellería a la labor que venimos realizando a favor de la formación jurídica de nuestros profesionales, algo fundamental en nuestra profesión".

La Consellera, Paula Sánchez de León, aprovechó la firma de este convenio para visitar la sede colegial, firmar en el Libro de Honor del Colegio y departir con los miembros del Consejo Valenciano y la Junta de Gobierno del Colegio de Valencia, así como colegiados y los empleados del Colegio. "Gracias por invitarme a visitar vuestra sede -dijo la Consellera- es un auténtico placer porque desde el primer momento he tenido una gran sintonía y entendimiento con vuestro colectivo y vuestro presidente".

Paula Sánchez de León quiso también mostrar "mi apoyo a la labor del Colegio durante los últimos años. Es un trabajo importante que vamos a seguir apoyando desde la Conselleria. Vamos a caminar de la mano y estoy segura que esa colaboración será muy fructífera." /RRL

Próximas actividades formativas



JORNADA "RECIENTES NOVEDADES EN MATERIA FISCAL"

23 de FEBRERO de 2009
de 17 a 20 horas.
Fundación Bancaja. Sala Ausias March.
Pza. Tetuán, 23
15 €
Ilmo. Sr. D. Leopoldo Benavent Comes.
Delegado de la AEAT Valencia

Organiza: IVES



CONFERENCIA GESTIÓN DE IMPAGADOS: PROCESO MONITORIO Y JURA DE CUENTAS. CURSO PRÁCTICO

4 de MARZO de 2009.
De 17 a 20 h.
Fundación bancaja. Sala ausias march. Pza.
Tetuán, 23
15 €
Sr. D. Jacinto ortuño mengual, abogado
asesoría jurídica excmo. Colegio of. Gra-
duados sociales de valencia.

Organiza: IVES



El Colegio y la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo colaborarán en materia sociolaboral

El pasado día 28 de enero el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, se reunió con Román Ceballos, Director General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, para ultimar la elaboración de un convenio de colaboración que firmarán próximamente el propio Gabaldón y el Conseller de Economía, Hacienda y Empleo, Gerardo Camps.

Este acuerdo entre el Colegio de Graduados Sociales de Valencia y la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo servirá para colaborar en materia sociolaboral en los ámbitos comunes de competencia de ambas instituciones.

La colaboración se circunscribe al ámbito de la innovación y el desarrollo tecnológico en el uso de la Administración Electrónica y en particular en los siguientes procedimientos:

- Aperturas de Centros de Trabajo y avisos previos de obras.
- Registro de Empresas Acreditadas de la Ley de Subcontratación del sector de la construcción.
- S.M.A.C.

Además se colaborará en la creación de puntos de información sociolaboral para la difusión e información de los programas de ayudas a las pymes así como aquellas materias de interés para el ámbito profesional de las relaciones laborales y los recursos humanos.

También se realizarán estudios y jornadas técnicas en materia sociolaboral, responsabilidad social corporativa e innovación en las relaciones laborales.

En el desarrollo de la Administración Electrónica la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo facilitará al Colegio de Graduados de Valencia la asistencia técnica necesaria para su máxima difusión entre los colegiados.

Además se creará una Comisión Mixta entre ambas entidades para debatir este tema y otros asuntos de interés para la profesión.

/RL

Artículos de opinión para nueva época revista "relaciones laborales"

Por medio de la presente te participo que dentro de la revista existe una sección de "artículos de opinión técnica" en la que deseamos contar con la participación de todos vosotros, atendiendo a las siguientes especificaciones:

Artículo de 2 a 3, páginas, formato Word, letra Times New Roman, tamaño 12 puntos, a un espacio.

Rogamos que los artículos se hagan llegar por correo electrónico a la dirección colegio@cograsova.es, indicando asimismo nombre y apellidos del autor, titulación académica y fotografía tamaño carnet.

El cierre para todos los números el último día de mes.

Esperamos contar con vuestra colaboración.

/RL

SEMINARIO NOVEDADES SEGURIDAD SOCIAL: INCAPACIDAD TEMPORAL Y PERMANENTE, JUBILACIÓN, MUERTE Y SUPERVIVENCIA.

9 y 10 de MARZO de 2009.

De 17 a 20 h.

Lugar de celebración: A determinar
25 €

Sr. D. Eduardo Sansano Hueso, graduado social. Licenciado en ciencias del trabajo. Funcionario de carrera del estado-seguridad social. Técnico superior y experto internacional en relaciones industriales.

Organiza: IVES



CURSO RELACIONES SINDICALES

27 de MARZO, 3, 17 y 24 de ABRIL de 2009.

De 9 a 13 h.

Salón de actos del colegio.

100 € Colegiados

Sr. D. Andrés González Fernández, graduado social.

Organiza: IVES



CURSO SUPERIOR: CONECTA HABLANDO

27, 28 y 29 de ABRIL de 2009.

De 15 a 21 h.

Aulario del Colegio.

150 € colegiados

Sra. Da. Matty G. Tchey, Licenciada en Ciencia Políticas y Sociología. Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV). Formadora de formadores Gva.Coach.

Organiza: IVES

12_información colegial

Firma del convenio entre el MITYC y el consejo general de colegios oficiales de graduados sociales de España para la constitución de empresas.



El Ministerio de Industria y el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, han firmado un convenio para la constitución de empresas a través de Internet reduciendo la burocracia.

Este convenio, permitirá a los Graduados Sociales, realizar de forma telemática desde sus despachos, los trámites para la constitución de empresas.

La incorporación de agentes privados a la red de Puntos de Asesoramiento e Inicio de Tramitación PAIT del MITYC, forma parte del PLAN EMPRESA 24 HORAS, una de las medidas del Gobierno de fomento de la actividad empresarial, a través de la eliminación de barreras a la iniciativa emprendedora y el impulso de la tramitación telemática. Con este Plan será posible la constitución y puesta en marcha de sociedades limitadas en un tiempo inferior a 24 horas.

La secretaria General de Industria, Teresa Santero, y Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, firmaron el pasado día 5 de noviembre un Convenio de Colaboración para facilitar la creación de empresas a través de Internet, reduciendo así las cargas burocráticas y los tiempos de constitución. De este modo, los Graduados Sociales podrán realizar desde sus despachos profesionales, los trámites para la constitución de empresas telemáticamente, facilitando así a sus clientes un sistema que les permitirá un ahorro considerable de tiempo.

El procedimiento telemático de constitución de empresas reduce en la actualidad, los formularios necesarios para la constitución y puesta en marcha de las Sociedades Mercantiles a un solo formulario virtual, el Documento Único Electrónico (DUE). Esto supone pasar de 16 formularios administrativos a un solo documento, posibilitando al mismo tiempo la tramitación por vía telemática. Este uso intensivo de las nuevas tecnologías es el aspecto más innovador del CIRCE.

El CIRCE es una iniciativa que tiene por objeto estimular la constitución de nuevas empresas a través de una red de oficinas denominadas PAIT, distribuidas por todo el territorio nacional y cuya misión es prestar servicios de asesoramiento y tramitación a los empresarios en la constitución de su empresa. Esta ayuda se centra tanto en la orientación para la creación de la nueva empresa como en los primeros años de funcionamiento, además de realizar la tramitación telemática para la constitución de la misma.

El sistema, que inicialmente solo se aplicaba a la modalidad denominada Sociedad Limitada Nueva Empresa (SLNE), se ha extendido a cualquier Sociedad de Responsabilidad Limitada con la promulgación del Real Decreto 1332/2006, de 21 de noviembre. En la actualidad, el sistema se encuentra operativo en 14 Comunidades Autónomas para la constitución de Sociedades Limitadas Nueva Empresa y en 9 para las Sociedades de Responsabilidad Limitada en general, contando la red de PAIT con alrededor de 425 puntos en dichas Comunidades Autónomas.

El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España coordina y representa en los ámbitos nacional e internacional a todos los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, que a través de sus profesionales colegiados realizan, entre otras, labores de asesoramiento a las empresas especialmente en materias sociales y laborales, y que dichas funciones son desarrolladas desde sus despachos profesionales. El Consejo aglutina 42 Colegios Provinciales y tiene alrededor de 23.000 colegiados.

Para ver el Convenio y artículo sobre la Constitución de Empresas por Vía Telemática entra en la web.

[www.cograsova.es.](http://www.cograsova.es/)
/RL



La Junta de Gobierno se reúne con Activa Mutúa en el Camp de Morvedre

La Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia con su presidente, Ricardo Gabaldón, a la cabeza, celebró su reunión el pasado viernes, 12 de diciembre, en la localidad de Canet d'en Berenger, perteneciente a la comarca del Camp de Morvedre, y aprovechó la ocasión para mantener una reunión con directivos de Activa Mutúa.

De esta manera se lleva a efecto el compromiso de la Junta de Gobierno de acercar el Colegio a los Graduados Sociales. Con anterioridad ya se celebraron reuniones en las delegaciones de La Costera y La Ribera.

A la reunión del pasado viernes asistió el Delegado en el Camp de Morvedre, Joaquín Gramage. Asimismo se atendió a diversos colegiados de la comarca que hicieron llegar sus inquietudes y sugerencias a la Junta de Gobierno.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, informó de las conversaciones mantenidas con las distintas administraciones, así como con las Inspecciones de Trabajo y Hacienda para que las citadas inspecciones se sigan pasando en la localidad de Sagunto, evitando que los colegiados de la comarca se tengan que desplazar a Valencia.

Al mismo tiempo, el Colegio ha solicitado la creación de varios juzgados, en repetidas ocasiones, a la Consellería de Justicia para que de traslado al ministerio de la petición. /RL

Certificaciones de comunicación

Recordamos a todos los compañeros del servicio del Colegio, "Certificaciones de Comunicación".

Este servicio consiste en que esta Corporación Profesional podrá acreditar el contenido de las cartas certificadas de los colegiados, efectuando el Colegio el franqueo de las mismas, en Correos y certificando su contenido, por lo que, con el acuse correspondiente, puede ser un servicio útil tanto para reclamaciones de cantidad, o traslado de notificaciones por parte de la Administración a clientes, o en despidos en que sea conocido el domicilio, etc.

Este servicio, que resulta más económico que el burofax, y tiene el mismo valor jurídico, aunque no sustituye a la Fe Pública (notarial o judicial), ayuda a cumplir la obligación de presentación de documentos, según el art. 25 de la LEC, siendo su coste de 10 € por certificación.

Necrológica

Lamentamos comunicar que el pasado 28 de enero falleció en Barcelona el que fue primer Presidente del Consejo General de Colegio Oficiales de Graduados Sociales de España, Sr. D. Joaquín Forn i Costa, a la edad de 86 años, Joaquín Forn fue colegiado del Colegio de Cataluña y Baleares, fue nombrado Presidente de dicho Colegio por el Ministerio de Trabajo en Octubre de 1956.

Joaquín Forn fue uno de los pilares más importantes que en los años 60 tuvo la profesión y siempre mantuvo contacto permanente con los sucesores en su cargo, como fue con los Presidentes Enrique Manzana Sanmartín, Alberto Ezpondaburu Poy, Francisco Enrique Rojo Romón y José Blas Fernández Sánchez.



OFERTA ESPECIAL

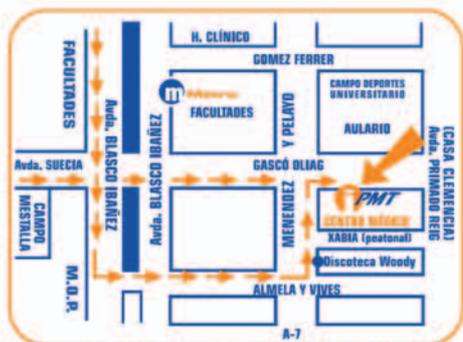
a los colegiados del
Excelentísimo Colegio Oficial
GRADUADOS SOCIALES VALENCIA



Renovación del permiso de conducir

Gestión en
TRÁFICO GRATUITA.
+ 8 fotos gratis.

25%
DESCUENTO



Para más información visita nuestra web



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

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

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

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

www.ipmt-valencia.com

15_información colegial



La extinción del contrato de trabajo

Entre el 9 de enero y el 6 de febrero se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el II Curso sobre la extinción del contrato de trabajo en el que se abordaron las cuasas de extinción, en especial el despido objetivo y el despido disciplinario. En las clases se hizo también hincapié en los salarios de tramitación y el finiquito.

El ponente de este curso, organizado por el IVEs y patrocinado por la Escuela Superior de Estudios Laborales y Activa Mutua 2008, fue el Graduado Social Andrés González Fernández. /RL

Charlas divulgativas de la AEAT

Los días 12 y 13 de enero, el Salón de Actos de la Delegación de la AEAT, en calle Guillem de Castro de Valencia, fue el escenario de unas charlas divulgativas con carácter gratuito.

Se abordaron cuestiones importantes como el nuevo procedimiento de devolución mensual de IVA, el registro de devolución mensual (REDEME) y la devolución o número de cuotas deducibles a los sujetos pasivos que ejerzan la actividad de Transporte de viajeros o de mercancías por carretera. /RL

Curso básico de nóminas y Seguridad Social

Desde finales de enero se viene desarrollando en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso básico de nóminas y Seguridad Social subvencionado al 100% por el Fondo Social Europeo y organizado por el Instituto Valenciano de Estudios Sociales (IVES) y la Fundación Universitaria Iberoamericana (FUNIBER). Las clases se prolongarán hasta el próximo 4 de marzo.

El curso está dirigido por la Licenciada en Ciencias del Trabajo y Graduada Social, Ma Eugenia García Gómez de la Flor.

La inauguración, que se celebró el pasado 26 de enero, corrió a cargo de Gema Urda, Responsable de FUNIBER Empresas, entidad que gestiona la subvención otorgada por el Fondo Social Europeo. /RL



Registro electrónico para solicitar prestaciones al FOGASA

El Instituto Valenciano de Estudios Sociales (IVES), dependiente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, organizó el pasado 9 de enero una conferencia bajo el título "Registro electrónico para la presentación online de la solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial".

La charla, impartida por el Secretario General del FOGASA, Juan Pedro Serrano, tuvo lugar en la sede de la Fundación Bancaja.

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

16_información colegial



Firma convenio colectivo oficinas y despachos provincia valencia

El pasado nueve de enero de 2009, tuvo lugar el acto de la firma del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia para los años 2008-2011 ante la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia.

Al acto de la firma asistieron la Presidenta de la Asociación Empresarial de Oficinas y Despacho de la Comunidad Valenciana, Dña. Carmen Pleite Broseta, así como el resto de miembros que han participado en la negociación, Sres. Enrique Manzana Sanmartín, José Oltra

Candel, Lourdes Sanz Calderón, Iván Mañas Tapia y Andrés Moreno Díaz. El acto contó con la presencia del Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón Gabaldón, Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Valencia y D. Hector Paricio Rubio en representación del Colegio de Abogados de Valencia.

Por la parte social asistieron el Secretario General de la Federación de Servicios de UGT-PV., CCOO. Federación de Servicios Financieros y Admon. del PV., Sindicato Independiente, y demás miembros que han intervenido en la negociación del convenio.

Este Convenio Colectivo, afecta a un total de 10.000 trabajadores y 3.000 empresas ubicadas en la provincia de Valencia y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia próximamente junto con las tablas salariales definitivas para el año 2008 y las tablas salariales provisionales para el año 2009. /RL



Asepeyo, con más de 90 años de experiencia, dispone de una extensa red asistencial propia, que garantiza una atención ágil desde el momento del accidente hasta el alta médica.

VALENCIA - CID
Centro asistencial
Av. Cid, 144
46014 Valencia
Tel. 963 130 026

VALENCIA - BALEARES
Centro asistencial
Av. Baleares, 16
46023 Valencia
Tel. 963 379 380

Otros centros asistenciales en la provincia de Valencia: Almussafes, Alzira, Gandía, Paterna y Silla.

www.asepeyo.es

La garantía de indemnidad en la jurisdicción laboral



Andrés González Fernández.

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

La garantía de indemnidad es una vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el artículo 24.1 de la C.E., de forma que de acuerdo con dicho precepto nadie puede ser represaliado por el ejercicio de sus derechos.

En el ámbito laboral puede darse tal situación cuando el trabajador que hubiese reclamado la aplicación a su favor de una norma legal o precepto convencional, se vea represaliado por tal motivo. En ocasiones ni siquiera existe reclamación inicial del trabajador, sino que ésta se produce frente a cualquier pretensión empresarial como oposición formal a la misma.

No cabe duda de que la represalia laboral existe, ocultándose en ocasiones bajo la determinación de un despido reconocido como improcedente, al objeto de que bajo el pretexto de causas no reales el trabajador abandone la empresa. En estos casos el trabajador afectado puede reclamar frente al despido al considerar que, pese al reconocimiento de la improcedencia del despido y depósito de la indemnización, la causa real del despido encierra una vulneración de sus derechos a la tutela judicial efectiva y el despido realizado debía reputarse como nulo, con los efectos pertinentes.

La más reciente sentencia del Tribunal Constitucional 125/2008 de 20 de octubre, ha declarado nulo el despido de una trabajadora por vulneración de la garantía de indemnidad. Los hechos anteriores que conducen a tal declaración, podemos resumirlos en los siguientes puntos:

- 1) La trabajadora prestaba servicios en Atento Teleservicios España, S.A., como Coordinadora, con carácter de fija; habiendo visto modificado su horario de trabajo, frente a lo que ésta actuó en demanda de modificación sustancial. Pese a que la conciliación no tuvo éxito, con posterioridad el jefe de Operaciones le pidió que esperase unos meses para solucionar el cambio de turno, a lo que accedió desistiendo de su demanda.
- 2) Sin embargo, días más tarde, la empresa la despidió en base a una disminución de su rendimiento, con reconocimiento de la improcedencia del despido, frente a lo que demandó alegando como causa real del despido su condición de afiliada a C.G.T. y en evitación de que participase en el proceso electoral, así como por haber reclamado judicialmente frente al cambio de turno de trabajo.
- 3) El Juzgado de lo Social, con acierto, declaró el despido nulo, ya que la empresa no pudo acreditar en qué consistió la falta de rendimiento, ni su envergadura, lo que suponía indicios sufi-

cientes para considerar que la razón del despido no era otra que la demanda que había interpuesto —luego retirada— por la modificación sustancial practicada. Es decir, la empresa no pudo eliminar la sospecha de que el despido se derivaba del legítimo ejercicio del derecho de la trabajadora y no de la reducción de su rendimiento. No cabe duda de que la inversión de la carga de la prueba fue determinante para alcanzar tal determinación, como luego también se verá sucede en sede constitucional.

- 4) Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia declaró el despido improcedente al entender que no toda acción judicial del trabajador realizada con anterioridad al despido debía entenderse como represalia del empleador, ya que entonces cualquier trabajador que así obrase estaría protegido frente a cualquier despido improcedente —con lo que no puede más que estarse de acuerdo—, debiendo examinarse la declaración de hechos probados para llegar a una u otra conclusión. Tras dicho examen se declaró, como ya se dijo, la improcedencia del despido.
- 5) El Tribunal Supremo, en recurso de unificación de doctrina, desestimó los recursos presentados por ambas partes por falta de contradicción.

El Tribunal Constitucional, tras examinar los requisitos sobre la inversión de la carga de la prueba, concreta que dicha carga probatoria corresponde a la empresa, es decir, será ésta la que deba probar que el despido —no procedente— no obedece a motivos atentatorios contra los derechos fundamentales de la trabajadora.

En el caso enjuiciado, debido a la falta de prueba suficiente para determinar la reducción del rendimiento de la trabajadora, ni siquiera que tal reducción fuese la causa del despido, por faltar comunicación de la empleadora en tal sentido, cursadas con anterioridad a modo de advertencias, la empresa no ha logrado eliminar la sospecha de la represalia, por lo que los indicios aportados por la actora despliegan toda su operatividad para declarar que la acción del despido supone una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 C.E.) y por ello el despido merece la calificación de nulo, como así lo entendió el Juzgado de lo Social en su día.

En resumen, lo que conviene extraer como conclusión, es que los despidos realizados sobre hechos ficticios, que no son otra cosa que excusas para formalizar un despido improcedente por otras razones, están sometidos al riesgo de su declaración como nulos cuando la motivación real de éstos suponga la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, como en el caso señalado a título de ejemplo. Salvo mejor parecer. /RL

Stock options: naturaleza salarial e inclusión en la indemnización por despido

En ausencia de regulación legal sobre las denominadas “opciones sobre acciones” (más conocidas bajo el término inglés stock options), desde el punto de vista laboral han sido nuestros tribunales quienes progresivamente han ido estableciendo las pautas a seguir. En este contexto, la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante STS) de unificación de doctrina de la Sala de lo Social (STS) de 24 de octubre de 2001 abrió esta senda fijando lo que vendrían a ser los parámetros básicos en esta materia: (i) los distintos planes de stock options pueden tener características muy distintas unos de otros, por lo que no cabe un tratamiento único; (ii) las stock options tienen naturaleza salarial susceptible de valoración a efectos de cuantificar la indemnización por despido, y (iii) el despido improcedente no es causa válida para impedir el ejercicio de las stock options en la fecha prevista de ejercicio.

Sin embargo esta sentencia, así como otras posteriores del propio Tribunal Supremo, no han establecido con detalle cómo debía calcularse el eventual beneficio derivado del ejercicio de stock options a fin de su inclusión en la indemnización que por despido pudiere corresponder. Tal y como se expondrá más adelante, la reciente STS de 3 de junio de 2008 parece zanjar por el momento esta cuestión.

En primer lugar, conviene recordar someramente la estructura típica de los planes de stock options: la empresa concede al trabajador un derecho de adquisición de acciones de la sociedad, de la que depende directa o indirectamente, a un precio predeterminado, pudiendo ejercitarse tal derecho una vez haya transcurrido un período de tiempo previamente fijado. Así pues, cuando se cumple tal período de maduración, las opciones sobre acciones se devengan totalmente, pudiendo adquirirse dichas acciones al precio preestablecido en el momento de concesión de las opciones. La finalidad perseguida a través de este sistema retributivo es doble: por una parte, se pretende la permanencia del trabajador en la empresa durante el período de maduración de

las stock options, ya que en supuestos de baja voluntaria o despido procedente se pierden las stock options; y, por otra parte, se trata de un incentivo que persigue motivar el rendimiento del trabajador a fin de generar beneficios empresariales con el consiguiente posible reflejo en el incremento del valor de las acciones que podrá acabar adquiriendo.

En relación con ello, la STS de 3 de junio de 2008, remitiéndose a lo ya afirmado con anterioridad en las SSTS de 26 de enero de 2006 y 1 de octubre de 2002, considera salario a efectos laborales la cantidad “constituida por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de adquisición y el precio de ejercicio del derecho pactado”, careciendo, como no podía ser de otra manera, de naturaleza salarial el beneficio que pudiera obtener el trabajador por la venta a un tercero de las acciones que adquirió al ejercitar la opción de compra. En otras palabras, el beneficio computable a efectos de su inclusión en el salario regulador de la indemnización por despido es el constituido por la diferencia de valor entre el precio de la acción en el mercado y el precio de ejercicio (esto es, el “precio especial” por el cual el trabajador puede adquirir la acción).

Con anterioridad a la STS de 3 de junio de 2008, y en espera de que el Alto Tribunal unificase doctrina, fueron perfilándose tres líneas interpretativas por los Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores de Justicia respecto al modo de concretar el beneficio derivado de las stock options a los efectos de su consideración en el cálculo de la indemnización por despido:

- inclusión de la totalidad del beneficio obtenido por el ejercicio de stock options en los doce meses previos al despido;
- se considera el beneficio obtenido en el momento del ejercicio (que tenga lugar dentro de los doce meses previos al despido), prorrateándose posteriormente por el período transcurrido hasta el ejercicio de la opción por el trabajador —desde la fecha de concesión hasta la fecha de ejercicio de la opción por el trabajador—, y, finalmente, se incluye la parte de beneficio correspondiente a los doce meses previos al despido; o

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

c) se considera el beneficio correspondiente al momento en que las opciones ya estaban devengadas y el trabajador podría ejercitarlas, prorrateándose dicho beneficio por el período de devengo —desde la fecha de concesión hasta la fecha en que ya se puede ejercitar la opción y, por tanto, adquirir la acción—, e inclusión de la parte de beneficio correspondiente a los doce meses previos al despido.

Esta última corriente interpretativa, probablemente la más elaborada y congruente con la finalidad u objetivo perseguido por las stock options, es la mantenida, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de marzo de 2008, la cual entiende que las stock options “están retribuyendo exclusivamente el trabajo desempeñado por el actor durante ese período de fidelización, transcurrido el cual se consolida el derecho de opción y se puede ya, por consiguiente, ejercitar, de manera que hemos venido considerando el valor salarial de las stock options como aquel que el trabajador obtenga o pudiera haber obtenido con la compra y venta de las mismas, precisamente en el día de consolidación de tal derecho, aun cuando la opción se ejercite con posterioridad, a elección del trabajador, porque ello no modifica el período de su devengo, y porque su demora puede obedecer a razones especulativas que quedan al margen de la relación laboral”. En definitiva, el momento en que debe compararse el valor de mercado de la acción y el valor de la opción de compra de dicha acción se concreta en la fecha en que tal opción puede ejercitarse (del mismo modo que el período de prorrateo debe finalizar en tal fecha), independientemente de que el trabajador posponga el efectivo ejercicio a una fecha posterior. En caso contrario, podría entenderse que se desvirtúa la finalidad de las stock options (premiar la permanencia y generación de beneficios durante un período determinado) pasando a recompensarse la especulación que el trabajador decida llevar a cabo en espera de un valor de mercado superior de la acción.

La STS de 3 de junio de 2008 se decanta por la tesis mencionada en el apartado (b) anterior, ya que, sin realizar distingo o matiz alguno, adopta como momento de referencia aquél en que tiene lugar la adquisición de la acción por parte del trabajador. Así se desprende de su fundamento de derecho tercero in fine, en que se afirma que “si consideramos que las opciones de compra de acciones tienen carácter salarial en cuanto a la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de

su adquisición y el precio del ejercicio del derecho pactado, retribuyendo el trabajo desempeñado por el trabajador, debe determinarse qué período desde su concesión a su realización por el trabajador se está remunerando, y, por consiguiente, debe distribuirse proporcionalmente a dicho período si es superior a un año, pues es el período de tiempo que se remunera”.

En consecuencia, la STS de 3 de junio de 2008 aporta luz a una cuestión cuya concreción urgía (a nadie se le escapa el diferencial económico en función del criterio que se adopte), descartando una postura que estaba muy alejada del espíritu y utilidad de las stock options [la consideración del total del beneficio obtenido sin aplicación de prorrateo de ningún tipo —apartado a) anterior— pero que, tal vez, en la medida en que expresamente toma como referencia el hecho de que las stock options retribuyen el trabajo desempeñado por el trabajador, debería haber concluido confirmando la tesis resumida en el apartado c) anterior]. Igualmente, una lectura detenida de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2001, aportada como sentencia de contraste por la empresa que recurrió en casación y que es la confirmada por la STS de 3 de junio de 2008, podría permitir el encaje en la tesis interpretativa comentada en el apartado c).

En todo caso, el hecho de que esta tesis c) se haya desarrollado más recientemente que las otras líneas interpretativas podría explicar que aún requiera de cierto tiempo el que tal tesis pueda llegar a someterse de forma expresa al análisis de contradicción que el Tribunal Supremo realiza en su función unificadora de doctrina.

Esta cuestión, como algunas otras, aún debe acabar de confirmarse. Las stock options son, en definitiva, una herramienta retributiva que todavía cuenta con varias incógnitas abiertas que el tiempo debería encargarse de despejar. A modo de ejemplo, tratándose de sistemas salariales voluntarios que suelen mejorar en mucho los mínimos salariales a respetar ¿debe continuarse sin conceder margen alguno a la autonomía de la voluntad a efectos de modular los derechos de ejercicio? /RL

Juan Reyes Herreros,

Información Laboral Jurisprudencia, núm. 5/2008,
Editorial Lex Nova / Octubre 2008



Medigest Salud s.l.
laborsalus

TU SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

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

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

El compromiso de integración en la comunitat valenciana

Amparo Mompó Martí y Alejandro Lestón Grau, miembros de la Comisión de Extranjería del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Valencia.

En fecha 5 de Diciembre, la Generalitat Valenciana aprobó la Ley 15/2008, de Integración de las Personas Inmigrantes en la Comunidad Valenciana, constituyéndose así, en la primera Comunidad Autónoma que aprueba una disposición de esta naturaleza.

La Ley se divide en un Preámbulo, Cuatro Títulos, 46 artículos, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El Preámbulo de la Ley sienta como objetivos fundamentales de la misma, el establecer las bases de “un modelo que posibilite la efectiva integración social de las personas inmigrantes que se encuentran en la Comunidad Valenciana”, y refiere, de un lado la armonización de esta disposición con la Directiva 2003/109 de la Unión Europea, así como con la Ley 4/2000 de 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social, así como con el Reglamento que lo desarrolla.

La razón de ser de esta norma se halla en la necesidad de atender las áreas de servicios sociales, de educación y de sanidad en lo que respecta a los ciudadanos extranjeros, materias éstas que han sido objeto de transferencia a la Generalitat Valenciana.

En cuanto a la estructura de la Ley, esta se compone:

1. El Título I: Objeto, ámbito, principios, fines y medios, (Artículos del 1 al 5) trata de destacar “Que la Ley pretende la integración de todo extranjero que se encuentre en nuestra Comunidad, al que no se le aplique el régimen comunitario, como colectivo con unas necesidades específicas que difieren del tratamiento jurídico y de las circunstancias en las que se encuentran los ciudadanos europeos que residen en la Comunidad Valenciana”.

También se hace hincapié en que la integración es un proceso de dos direcciones, los inmigrantes que desean arraigarse en la sociedad valenciana, y el acogimiento, por parte de los ciudadanos de la Comunidad a este colectivo cada día más numeroso.

Convendría destacar dentro de este Título los medios que se establecen para el cumplimiento de los fines de integración, tales como:

Favorecer la mayor efectividad del derecho de las personas inmigrantes a la asistencia jurídica, en su caso gratuita, en los procedimientos judiciales o administrativos en que sean parte, cuestión de bastante relevancia y a tener en cuenta para su estudio por parte de los correspondientes Colegios Profesionales.

Destinar, en los Presupuestos Generales de la Comunidad Valenciana, una partida para la integración de este colectivo.

Constituir órganos específicos destinados a la integración, realización de campañas públicas de sensibilización, a fin de evitar conductas xenófobas.

Otorgar un reconocimiento especial a aquellas personas y entidades que destaquen por sus actuaciones de fomento de fomento de la convivencia, etc.

2. El Título II: Del compromiso de integración: Se regula en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley, y constituye uno de los “buques insignia” de la misma, se define como “el ofrecimiento, por parte de la Generalitat, de un programa voluntario de comprensión de la sociedad valenciana que facilite a la persona inmigrante los conocimientos básicos sobre aquella, y en la manifestación de la voluntad de la persona inmigrante de seguir con aprovechamiento dicho programa”.

Dicho compromiso de integración, una vez superado con éxito, se puede hacer valer en los procedimientos de Arraigo Social, previstos en el artículo 45 del Reglamento, en todo lo relativo al Informe de Inserción social del Ayuntamiento.

Aunque todavía habrá que esperar al desarrollo de la Ley, a través del correspondiente Reglamento, en principio está previsto que su contenido verse sobre los valores y las reglas de la conciencia democrática, de sus derechos y deberes, de la estructura política, la cultura y los idiomas oficiales de la Comunidad Valenciana.

3. El Título III: De la organización y actuaciones públicas en materia de integración de las personas inmigrantes: (Artículos del 9 al 18).

Como novedades más interesantes en política de integración y diálogo el Capítulo III regula:

La figura del mediador intercultural, como instrumento de integración formado específicamente, para actuar en el diálogo y acercamiento de posturas.

Las Agencias de Mediación para la Integración y la Convivencia Social (AMICS), que ofrezcan a la persona inmigrante todos los servicios necesarios para su completa integración en la Sociedad Valenciana, como por ejemplo, asesoramiento sobre el acceso al sistema sanitario, laboral, etc.

Los Espacios interculturales, donde los nacionales y los inmigrantes puedan desarrollar actividades que faciliten la convivencia social.

4. El Título IV: De los ámbitos de actuación (Artículos del 19 al 46), abarcan sectores tales como la acogida y los servicios que comprende, asistencia sanitaria, educación y cultura, acceso al empleo y a la vivienda, y retorno a su país de origen.

Destaca el Capítulo VII relativo a las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes, en donde se insiste en la necesidad de informar a éstas sobre sus derechos, garantizando una atención especializada a mujeres inmigrantes en situación de riesgo o de exclusión social.

También se compromete la Generalitat Valenciana en velar por la prevención de situaciones que puedan ocasionar prostitución, explotación, tráfico ilegal de mujeres, malos tratos o cualquier comportamiento vejatorio hacia este colectivo social.

El texto legal concluye con una disposición derogatoria y tres disposiciones finales relativas a la habilitación competencial y al desarrollo reglamentario, y a la entrada en vigor, que tendrá lugar a los tres meses de su publicación en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana, hecho éste que se produjo el pasado día 11 de diciembre de 2008.

/RL

Comentarios a la sentencia del tribunal supremo de 29 de septiembre de 2008

(Recurso de Casación para la unificación de doctrina núm. 1659/2007. Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete)

El asunto de Autos resulta en estas fechas muy apropiado, pues trata sobre el **despido objetivo por causas económicas** y su viabilidad de ejecución en situación de crisis, en la medida en que determina con claridad los supuestos en que nuestra normativa permite este tipo de extinciones, que los hay a pesar de las dificultades judiciales en relación con la prueba que todos tenemos presentes a la hora de decidir su acometimiento. En el caso enjuiciado el Juzgado de Instancia había declarado la improcedencia del despido y el Tribunal Superior correspondiente confirmado tal declaración, si bien el Tribunal Supremo estimó el Recurso formulado por las empresas, varias por haberse demostrado, además, la existencia de grupo.

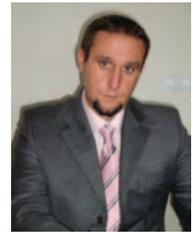
Con asento en la doctrina que arrancara en *STS de 24 de abril de 1996 (RJ 1996/5297)*, confirmada por otras posteriores como, por ejemplo, la de *30 de septiembre de 2002 (RJ 2002/10679)* o la de *11 de junio de 2008 (RJ 2008/3468)*, el Tribunal estima el Recurso planteado por infracción del Art. 52 c) ET, bajo la consideración de que la justificación de un despido objetivo por causas económicas debe enjuiciarse a partir del análisis de tres elementos: “el supuesto de hecho que determina el despido” (la situación negativa de la empresa), “la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada” (amortización de puesto con la finalidad de superar la situación negativa) y “la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna”.

El Tribunal destaca que la improcedencia del despido se había declarado como consecuencia de considerar que la medida extintiva debía

permitir por sí sola superar la situación negativa, a la vez que entendía que no se acreditaba la conexión funcional entre dicha medida y la finalidad que debía perseguir según la Ley. En ese sentido, la doctrina

concreta que *la situación negativa no tiene por qué superarse necesariamente* para justificar el despido adoptado, sino que debe contribuir a dicha superación, dentro de un plan de actuación que conlleve la adopción de otras medidas a ese fin (ampliación de capital, búsqueda de otros mercados, reducción de costes en otras áreas...), que permitan concluir *indicios y argumentaciones suficientes* para decidir de forma razonable acerca de la conexión entre la situación de crisis y la medida del despido. Piénsese que la conexión entre medida y finalidad no es automática, pese a que la reducción de plantilla menor, directamente, los costes de funcionamiento de la empresa, aumentando con ello las posibilidades de superación de su situación negativa, sino que precisa medios probatorios de la adopción de otras medidas conducentes al mismo fin y, particularmente, en relación con la existencia de un *exceso de capacidad productiva* que, en el caso de Autos, viene referenciada en la propia carta de despido.

La Sentencia confirma también que, en los casos en la empresa se considera inviable o carente de futuro, la expresión “superar” no puede entenderse en sentido literal (RAE: vencer obstáculos o dificultades), sino que debe entenderse en el sentido de la adopción de medidas de ajuste –terminación de actividad, reducción de plantilla–, que se correspondan con las necesidades económicas de la empresa. Así, “la extinción por causas objetivas, sea plural o sea colectiva, es el único medio viable en la legislación para dar fin a una explotación que se estima ruinoso y cuya permanencia en el mercado no es posible”, “el Legislador, de esta forma, soluciona el problema del fin de estas empresas no viables, de manera todo lo satisfactoria que es posible para ambas partes del contrato, sin que exista en nuestro Ordenamiento Jurídico ningún otro precepto que provea solución a esta necesidad” (*STS de 8 de marzo de 1999 (RJ 1999/2117)*). /RL



Andrés González Rayo

Graduado Social núm. 4231.

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

¿Quieres
conectar
tu despacho con el mañana?

innovación gestión fidelización integración
pasión revolución corazón decisión
Sage Profesional Class
es la nueva solución para la
gestión del despacho que
contempla, desde el área
Contable-Financiera hasta
el área Laboral, además de
la Gestión Interna.

sage
División Mediana Empresa
Sage Logic Control

902 104 590
www.sagelogiccontrol.com

22_jurisprudencia

Régimen jurídico

Presupuestos para la validez de un segundo periodo de prueba

Sentencia del TS Unif. doctrina del 23.10.08, Rec 2423/07

En el supuesto de que por desistimiento del trabajador no transcurra por completo el periodo de prueba y se celebre un nuevo contrato, puede establecerse otro periodo de prueba ya que el anterior no sirvió para acreditar la idoneidad de dicho trabajador.

Incapacidad permanente

Posibilidad de que el trabajador mayor de 65 años acceda a la incapacidad permanente por contingencia profesional

Sentencia del TS del 22.09.08, Rec 3242/07

El trabajador tiene derecho a la incapacidad permanente por accidente de trabajo cuando, a pesar de tener 65 años, el alta médica (hecho causante por ser el momento en que las dolencias son definitivas) se produce con anterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación.

Procedimiento de regulación de empleo

Alcance del derecho de permanencia de los representantes de los trabajadores en caso de cierre de empresa

Sentencia del TS cont-adm del 23.10.08, Rec 667/06

En los casos de expedientes de regulación de empleo en los que se autoriza el cierre definitivo del centro de trabajo, no existe el derecho preferente de permanencia de los representantes de los trabajadores y ello, aunque parte de los trabajadores fueran recolocados en otras empresas ajenas o bien en una actividad residual, pues no pueden pretender hacer valer el derecho preferente de permanencia frente a los nuevos empresarios, ya que éste derecho sólo tiene vigencia y valor para la empresa a la que pertenecían, ya desaparecida.

Recibo de finiquito

No tiene el valor liberatorio respecto del abono de horas extras un finiquito que no las contemplaba específicamente

Sentencia del TS Unif. doctrina del 11.06.08, Rec 1954/07

La empresa no queda liberada del abono de horas extras adeudadas aunque el trabajador hubiera suscrito un recibo de finiquito donde, no obstante, sólo se contemplaba expresamente una indemnización especial y la parte proporcional de pagas extras.

Despido nulo

Nulidad del despido de víctima de violencia de género que ejercitó su derecho a reordenación del tiempo de trabajo

Sentencia del TSJ Cataluña del 03.10.08, Rec 587/07

Es nulo el despido disciplinario de una víctima de violencia de género que ejercitó su derecho a reordenación del tiempo de trabajo, al no probar la empresa la concurrencia de justa causa de despido ajena al ejercicio de tales derechos laborales en calidad de víctima.

Imposición de condiciones laborales perjudiciales

Delito de imposición de condiciones laborales perjudiciales

Sentencia de la AP Zaragoza del 16.06.08, Proc 5021/03

La gravedad del engaño o el abuso ejercido como medio para la imposición de condiciones laborales es lo que determina la frontera entre el ilícito social y el ilícito penal. En el ámbito penal se exige que haya habido una infracción laboral, pero que ésta se haya cometido mediante engaño o abusando de una situación de necesidad.

Relación laboral especial

Cómputo de los desplazamientos a efectos de la duración de la jornada (RD 1331/2006 art.14.1.3o)

Sentencia del TS cont-adm del 16.12.08, Rec 7/07

El Tribunal Supremo ha resuelto que los desplazamientos o esperas de los abogados computan a efectos de la duración máxima de sus jornadas y por tanto, declara la nulidad del RD 1331/2006 art.14.1.3o.

Cesión de trabajadores

Cesión ilegal de trabajadores

Sentencia del TS 23.10.08, Rec 1281/07

No existe cesión ilegal de trabajadores cuando la contrata posee autonomía técnica y las trabajadoras realizan la prestación siguiendo sus instrucciones

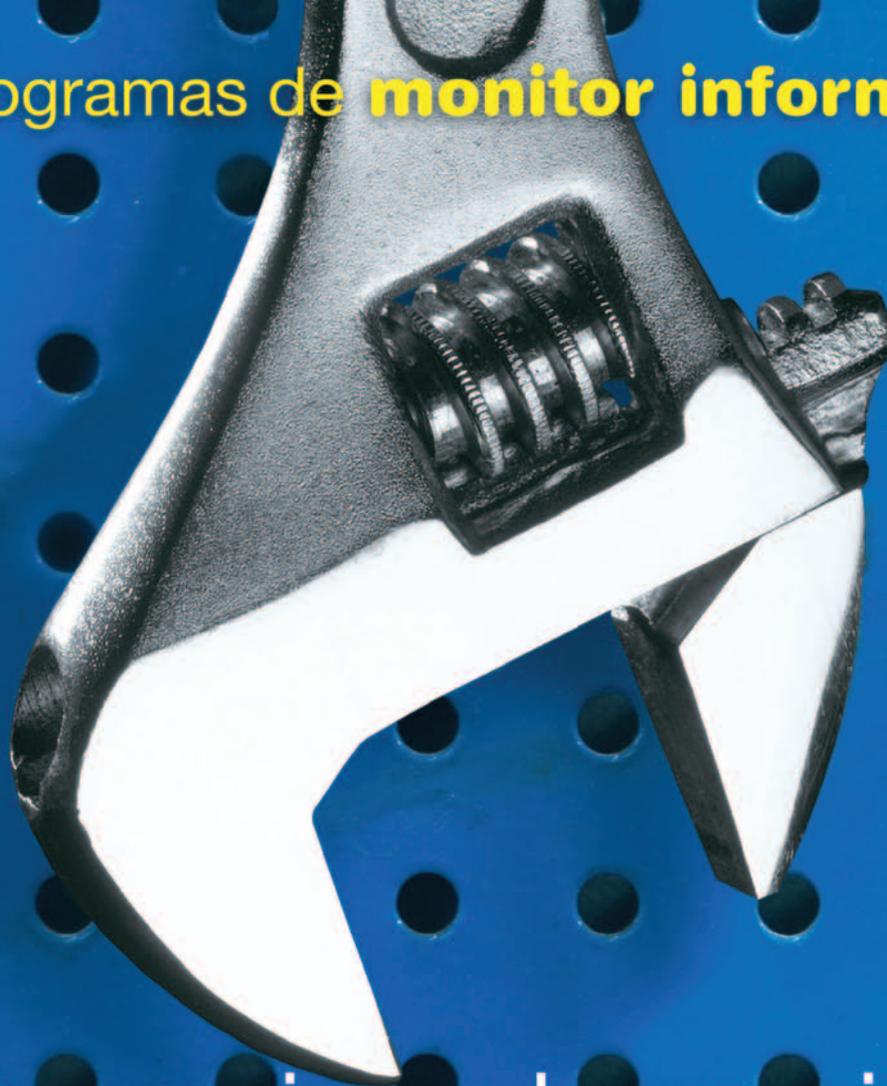
Procedimiento de regulación de empleo

Efectos de la anulación en alzada del ERE que autoriza los despidos

Sentencia del TS Unif. doctrina del 04.11.08, Rec 3854/07

Tras la anulación en alzada del ERE que autoriza el despido para reponer las actuaciones al momento anterior a aquél en que se adoptó el acto que se anula, la posterior desestimación de la demanda de declaración de nulidad del acuerdo no rehabilita por sí misma los despidos acordados en virtud de la primera autorización anulada, debiendo continuarse el procedimiento- sobre la base de que el acuerdo en el periodo de consultas no es nulo- hasta la nueva decisión expresa o por silencio. Esta nueva decisión no revalida los despidos anteriores, sino que se limita a autorizar los nuevos. /RL

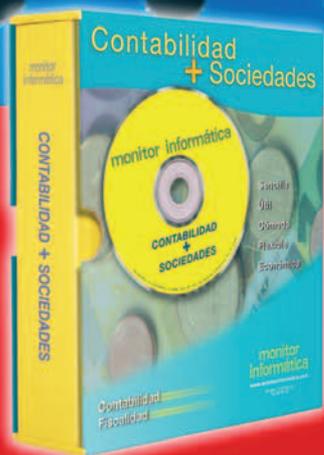
Los Programas de **monitor informática**



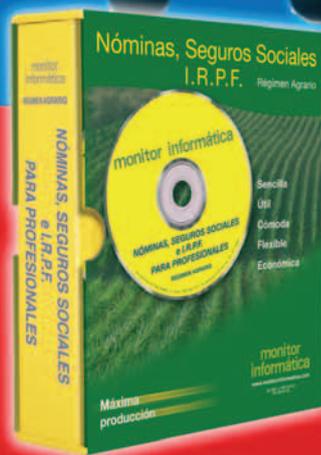
Elija las mejores herramientas para su negocio



Nóminas, S. Social e IRPF
Régimen General



Contabilidad + Sociedades



Nóminas, S. Social e IRPF
Régimen Agrario



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

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET
Realizamos la transferencia de datos a nuestros ficheros en la mayoría de los casos



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



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

www.monitorinformatica.com

monitor informática

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

EL MINISTERIO DE TRABAJO PRESENTA DIEZ LÍNEAS PARA ATAJAR EL DESEMPLEO

El ministro de Trabajo e Inmigración ha expuesto en el Congreso de los Diputados las diez líneas de trabajo que conforman el Plan de Actuación en materia de Empleo para el año 2009, con el objetivo de paliar y hacer frente al desempleo.

Estas diez líneas de actuación son las siguientes:

1. Desarrollo y fortalecimiento del diálogo social.
2. Desarrollo de la concertación territorial.
3. Mejora continua de los Servicios Públicos de Empleo: En este sentido, ha querido recordar que el plazo de reconocimiento de las prestaciones ha pasado de 16 a 7 días de media, que 44 de 52 provincias está por debajo de los 10 días de demora y que el 75% de los solicitantes perciben la prestación en el mes siguiente a su solicitud.
4. Revisión de la actual legislación de los Expedientes de Regulación de Empleo: Es necesaria la reflexión y la adopción de medidas de cambios legales sobre varios elementos básicos de los ERE, como son: vincular los Planes Sociales y de recolocación como requisitos básicos de estos expedientes, adoptar criterios sobre la edad y las condiciones de prejubilaciones y estudiar la propuesta de los sindicatos para que los trabajadores acogidos a un ERE temporal que deviene en definitivo vean repuesta su prestación de paro consumida durante el periodo intermedio, de forma que se ponga "el contador de la prestación a cero".
5. Desarrollo del Estatuto del Trabajador Autónomo.
6. Potenciación de la Formación Profesional.
7. Desarrollo de la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo.
8. Potenciación de la Inspección de Trabajo.
9. Impulso a la Responsabilidad Social Empresarial.
10. La realización del balance y la evaluación del conjunto de los actuales Planes y Programas de Empleo.

Por último, ha reafirmado el compromiso asumido de elevar la cuantía hasta los 800 € mensuales en el año 2012 con independencia de la evolución de la economía y sin que pueda formar parte de negociación alguna.

LA OBLIGACIÓN DE USAR FALDA IMPUESTA A LAS ENFERMERAS DE UNA EMPRESA NO ES DISCRIMINATORIA

(Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 2215/2008, de 27 de noviembre)

El TSJ de Andalucía ha desestimado la demanda de conflicto colectivo presentada contra un empresa que exigía a sus trabajadoras un determinado tipo de uniforme consistente en falda, delantal y cofia.

Dos son las cuestiones que se plantean, por un lado, determinar si la práctica de la empresa demandada, de imponer a las enfermeras y auxiliares de enfermería un determinado uniforme, vulnera o no el derecho a no ser discriminadas por razón de sexo y al derecho a la dignidad, intimidad personal y a la propia imagen y, por otro, determinar si dicha imposición empresarial es contraria a la seguridad e higiene de las trabajadoras afectadas.

El sindicato demandante alega que dicha exigencia supone discriminación para las trabajadoras de las referidas categorías, ya que tiene como finalidad la de dar buena imagen a la empresa, utilizando a las mismas como meros objetos de contemplación.

La doctrina constitucional es muy clara al respecto y entre otros preceptos remite al artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores en el que se impone al trabajador la obligación de cumplir con las exigencias concretas de su puesto de trabajo, entre las que se incluye la imposición de un determinado uniforme por la dirección empresarial.

En conclusión, el TSJ de Andalucía decide avalar la decisión de la empresa, ya que la misma responde a cuestiones organizativas con la finalidad de dar una buena imagen de empresa. Recuerda, además, este Tribunal que las singularidades sobre el uniforme de trabajo se suelen adoptar con el personal de ciertos sectores laborales como hostelería, comercio o sanidad entre otros.

LA SEGURIDAD SOCIAL PERDIÓ EN 2008 CASI 100.000 AFILIADOS EXTRANJEROS

Según el Ministerio de Trabajo e Inmigración, la afiliación media de trabajadores extranjeros a la Seguridad Social cerró 2008 con 1.938.632 cotizantes, lo que supone la pérdida en el conjunto del año de 94.404 ocupados.

En relación con el país de procedencia, del conjunto de inmigrantes que estaban afiliados al sistema al finalizar el año 2008, 1.285.459 procedían de países fuera de la Unión Europea, entre los que destacan Marruecos (246.030 personas), Ecuador (227.110) y Colombia (136.364), y 653.173 afiliados eran europeos, procedentes mayoritariamente de Rumanía (235.676), Portugal (69.039), Italia (65.663) y Reino Unido (56.746).

Por Comunidades Autónomas, Cataluña y Madrid concentraron casi la mitad de los extranjeros afiliados, sumando entre las dos el 44,5% del total de inmigrantes ocupados, con 435.996 y 427.160 extranjeros cotizantes, respectivamente. En cuanto a la menor presencia de extranjeros se dio en Extremadura (12.817), así como en las ciudades autónomas de Melilla (3.702) y Ceuta (2.567).

LA FALTA DE CONSIGNACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN DE UN DESPIDO IMPROCEDENTE ES UN DEFECTO SUBSANABLE

(Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2008)

Los hechos que desembocaron en el presente recurso comenzaron con la declaración de un despido como improcedente.

La empresa demandada readmitió al trabajador y simultáneamente anunció recurso de suplicación, consignando sólo el importe de los salarios de trámite, pero no la indemnización por despido, dándose posteriormente a la empresa un plazo de 5 días para la subsanación de este defecto.

El trabajador, por su parte, alega que el recurso de suplicación ha sido indebidamente admitido porque el dejar de consignar la indemnización correspondiente al despido constituye un defecto de forma no susceptible de subsanación por ser un incumplimiento total de la condena, ya que entiende que el salario de tramitación y la indemnización por despido son dos condenas diferentes.

El Supremo considera que la condena que se impone en una sentencia de pago de diversos conceptos es siempre única y por una cantidad total, cualquiera que sea el número y origen de las partidas que lo integran.

Por tanto, en el asunto que nos trae causa al consignarse parte de la condena impuesta hay que entender que nos encontramos sólo ante un incumplimiento deficiente y, por tanto, es un defecto subsanable.

SE DUPLICA LA OCUPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÚLTIMOS 25 AÑOS

La Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer han presentado "Las mujeres en cifras 1983-2008" con el objetivo de mostrar la evolución de las situaciones de las mujeres en España en los últimos 25 años.

De los datos presentados, y en lo que respecta al empleo, cabe prestar atención a los siguientes puntos:

De cuatro millones de mujeres que formaban parte de la población activa en 1982 se ha pasado a más de 9 millones y medio en la actualidad.

En cuanto a la ocupación, se ha pasado de poco más de 3 millones de mujeres a cerca de 8 millones y medio, lo que supone que la tasa de ocupación femenina ha pasado del 22,7% al 44,1%.

A pesar de estos datos positivos, el paro femenino sigue siendo más elevado que el masculino, ya que las mujeres paradas suponen cerca del 54,4% del total de personas en situación de desempleo. Además, su presencia en órganos de decisión y poder empresarial es casi marginal.

Por otra parte, el tiempo dedicado al trabajo doméstico por las mujeres ha descendido significativamente desde 1982 hasta el 2006 (fecha de la última encuesta), pasando de casi 8 horas diarias a cerca de 6. Sin embargo, este descenso no se debe a una mayor corresponsabilidad por parte de los varones, ya que incluso dedican menos tiempo (2 horas y 20 minutos) que en el año 1982 en el que dedicaban 2 horas y media.

Bolsa de trabajo y de pasantías

01/2009



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
3/09	13/01	Responsable departamento laboral	Asesoría y auditoría	21
2/09	13/01	Técnico en recursos humanos	comercio, industria y navegación	40
1/09	12/01	Departamento laboral	Enseñanza	23
6/09	29/01	Comercial laboral	Empresa de informatica y programas de laboral	12
5/09	27/01	Responsable área laboral y extrangería	Despacho abogados	17
4/09	27/01	Graduado social	Asesoria de empresas	19



¿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>

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Enero de 2009

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

COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

Los fines y comienzos de año suelen ser proclives a modificaciones impositivas. En nuestro caso, podemos constatar la existencia de muchas, pero la mayoría secundarias, y las más importantes rodeadas de timidez, de duda, de dificultad. Los tiempos que corren no permiten otra cosa que modificación urgente, temporalidad, cambio constante para acomodar las normas a las circunstancias, porque éstas van siempre por delante, y en estos momentos no permiten que se les alcance en muchos casos; de hecho, hay normas que cuando aparecen tienen el aspecto de desfasadas, al menos parcialmente.

1. Una consideración general sobre los cambios permite destacar la supresión del Impuesto sobre el Patrimonio, si bien la fórmula empleada permite que pueda ser rehabilitado en cualquier momento; la implantación voluntaria del sistema de devolución mensual del IVA; la modificación de algunos procedimientos de aplicación de los tributos, destacando al respecto los inspectores, que llegan hasta la organización y atribución de funciones a la Inspección; y las amplias modificaciones en los modelos de declaración o informativos, sobre todo en el ámbito del IVA. Destacaré al respecto el modelo 039 de Comunicación de datos, relativa al Régimen Especial del Grupo de Entidades en el Impuesto sobre el Valor Añadido; el modelo 340 de declaración informativa regulada en el artículo 36 del Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria; y la aprobación de los modelos 303 (autoliquidación), 308 (solicitud de devolución); 322 (autoliquidación mensual, modelo individual); y 353 (autoliquidación mensual, modelo agregado).

2. No obstante, la información constante sobre cambios normativos ofrecida por el Colegio me releva de enumerar las normas que contienen tan amplias modificaciones, para ceñirme al comentario de algunas de ellas. Debo destacar al respecto, muy en síntesis, tres bloques diferenciados:

1º La acomodación del PGC modificado a las normas del Impuesto sobre Sociedades, después de haberse producido la inversa, para que no se produzcan efectos indeseados en el tratamiento de los hechos imposables y las bases del mismo. introducir un cambio en

la forma de contabilizar la «reserva de estabilización», modificación que también afectará de forma especial a la primera aplicación del nuevo Plan, en particular, su dotación no se registrará en la cuenta de pérdidas y ganancias. Dado que esta reserva tiene la consideración de provisión técnica es necesaria la modificación de las normas del impuesto para mantener la neutralidad fiscal.

2º La existencia de diversas normas de adaptación a la normativa comunitaria.

Las modificaciones, extensas y aun intensas en algunos casos, producidas en la Ley del IVA. También tienen un cariz de adaptación a esa Europa, tan lenta como eficaz cuando adopta decisiones. Entre ellas, la presunción *iuris tantum* (antes tenía más bien el carácter de *iuris et de iure*) de que las entidades mercantiles tienen la condición de empresario o profesional, por lo que se va a admitir que prueben lo contrario; la no sujeción de las transmisiones de bloques diferenciados de patrimonio (antes se requería el total patrimonio empresarial), unida a la continuación de la actividad, pero sin que sea necesario que coincida con la anterior, tal como antes ocurría; o el plazo que debe transcurrir para poder proceder a la reducción de la base imponible relativa a las operaciones total o parcialmente incobrables previsto en la condición 1.a del artículo 80.cuatro de la Ley 37/1992, pasando a ser de un año desde el devengo del impuesto repercutido.

3º Y para terminar, la postura jurisprudencial adoptada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que considera que existe compatibilidad entre el IVA y el Impuesto sobre Actos Jurídicos Documentados, porque los hechos imposables son distintos e independientes, no produciendo interferencias que impidan la misma.

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 benefíciase 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.



POR 3.000.000 DE RAZONES



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

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

Distribuidores autorizados:

Valencia

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

Punt Sistemes, S.L.
963 59 28 33 tel
puntsistemes@puntsistemes.es

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