

 **Ciutat**  **Justícia**   
V A L È N C I A

## Los mejores especialistas en Derecho del Trabajo se reúnen en Valencia

LAS V JORNADAS VALENCIANAS DE RELACIONES LABORALES SE CELEBRAN  
LOS DÍAS 27 Y 28 DE OCTUBRE

Información colegial / Noticias sociolaborales  
Aula técnica / Jurisprudencia



# CURSOS DE FORMACIÓN JURÍDICA

## Cumple tus propósitos

Todos los principios de año igual, dietas, inscripciones en gimnasios, necesidad de actualizarse sobre algún tema... son propósitos. Por eso en Lex Nova te ayudamos a cumplirlos con un completo y detallado catálogo de cursos. Nuestra oferta formativa está avalada por los 20 años que llevamos en el mercado ofreciéndote nuestros **cursos de formación jurídica**:

DISTANCIA

PRESENCIAL

IN-COMPANY

E-LEARNING

CURSOS UNIVERSITARIOS  
E-LEARNING

**NOVE  
DAD**

INFÓRMATE:

**LEX NOVA**

[portalformacion.lexnova.es](http://portalformacion.lexnova.es) · [clientes@lexnova.es](mailto:clientes@lexnova.es)

Tel. 983 457 038



## 04\_reportaje

V Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales.

## 07\_información colegial

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

## 13\_aula técnica

El fomento de la temporalidad como consecuencia de la “nueva reforma laboral”.

Sociedades Profesionales y Colegios Profesionales. Situación y Registro.

Complementos por it (duración).

La nueva responsabilidad penal de las empresas.

## 21\_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, junio 2011.

## 21\_bolsa de trabajo

## 22\_noticias sociolaborales

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, Elsa Zamora García, Elvira

Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaven-

tura Barberá, Salvador Aguado Martínez, Encarna-

ción Castillo Pardo, M.ª José Chavarría Díaz.

**Gerente:** Pablo Pernas Verdugo

**Coordinadora:** Mada Rivas Rausell

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

**Impresión:** www.iplgrafica.com

**Depósito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita.**

## 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

# Las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales se consolidan como un foro de reflexión imprescindible sobre el Derecho del Trabajo



El Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia de Valencia acogerá los días 27 y 28 de octubre la quinta edición de las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales que organiza el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Estas jornadas se han consolidado ya como un prestigioso foro de reflexión sobre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social que cobra especial relevancia en la actual situación socio-económica.

Tras el éxito de las cuatro ediciones anteriores, las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales volverán a contar con los más reputados especialistas que abarcarán todos los puntos de vista. El Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo, Fernando Salinas, será el encargado de abrir el fuego en la conferencia inaugural que lleva por título "Tendencia hacia un nuevo modelo del proceso Social". Posteriormente se analizará uno de los asuntos de mayor actualidad en una mesa redonda que abordará la situación de los trabajadores frente al concurso de acreedores. Contará con la participación del titular del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de Valencia, Salvador Vilata y del Jefe de la Asesoría Jurídica de UGT, Honorato Sanfélix.

El catedrático de Derecho del Trabajo de la Universitat de València Carlos L. Alfonso Mellado también participará en las V Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales con una conferencia sobre "La prueba en el proceso laboral". Por su parte, la Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, Isabel Moreno de Viana, abordará "La Responsabilidad del empresario por accidente del trabajo y enfermedad profesional en la jurisdicción social".

Otra de las mesas redondas de mayor actualidad será protagonizada por el catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho, Ignacio García-Perrote, y la licenciada en Ciencias del Trabajo y Gradada Social, Marién Velasco. Versará sobre las nuevas reformas laborales de 2011.

También está prevista la participación de la Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo, Rosa M<sup>a</sup> Virolés para ilustrar a los presentes sobre los criterios jurisprudenciales en el despido objetivo. Esta conferencia antecederá a la última mesa redonda de la primera jornada en la que el profesor titular del departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Juan Antonio Altés, el Secretario General de la Confederación Empresarial Valenciana, Enrique Soto y el Graduado Social Rafael Seguí, disertarán sobre la gestión empresarial y el ordenamiento laboral con especial atención sobre asuntos como la movilidad, la modificación de condiciones o el descuelgo salarial.

El viernes 28 de octubre, las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales abrirán el telón con una mesa redonda sobre "La jubilación en la reforma de la Seguridad Social". En ella participarán Juan López Gandía, Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universitat Politècnica de Valencia y Daniel Matoses, Presidente de CSI-CSSIF.

Más tarde llegará el turno del Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín que junto al Catedrático de Derecho de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de León, Germán Barreiro, darán su punto de

vista en una conferencia titulada “Don Quijote y Sancho, ¿una relación laboral?”

Justo antes de la clausura llegará la conferencia del Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y, a su vez, consejero permanente del Estado, Miguel Rodríguez-Piñero, que desglosará la situación del Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales ante los cambios económicos y sociales.

Las Jornadas están dirigidas al colectivo de los Graduados Sociales, estudiantes de Relaciones Laborales y otros profesionales del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Como en las ediciones anteriores cuentan con la colaboración de las facultades de Ciencias Sociales y Derecho y, además, están homologadas por el Rectorado de la Universidad de Valencia como Curso de Extensión Universitaria, con valoración de dos créditos universitarios para los estudiantes de Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo y Derecho. /RL



## PROGRAMA FECHAS: 27 y 28 de Octubre

LUGAR DE CELEBRACIÓN: **Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia (Avda. del Saler, 14)**

HORARIO: **08'45 h. Acreditación // 09'00 h. ACTO OFICIAL DE INAUGURACIÓN**

### PONECIAS y PONENTES:

#### JUEVES, DÍA 27

09'30 h. - **Tendencia hacia un nuevo modelo del Proceso Social.**

Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo.

10'15 h. - Mesa Redonda: **Los Trabajadores frente al Concurso de Acreedores.**

Ilmo. Sr. D. Salvador Vilata Menadas, Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia.

Sr. D. Honorato Sanfélix Paul, Jefe Asesoría Jurídica de UGT.

11'30 h. Descanso

12'00 h. - **La Prueba en el Proceso Laboral.**

Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universitat de València.

13'00 h. - **La Responsabilidad del Empresario por Accidente del Trabajo y Enfermedad profesional en la Jurisdicción Social.**

Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Isabel Moreno de Viana y Cárdenas, Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

16'30 h. - Mesa Redonda: - **Las Nuevas Reformas Laborales 2011.**

Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho.

Sra. D<sup>a</sup>. Marién Velasco Paños, Licenciada en Ciencias del Trabajo y Graduado Social.

17'30 h. - **El Despido objetivo. Criterios Jurisprudenciales.**

Excma. Sra. D<sup>a</sup>. Rosa M<sup>a</sup>. Virolés Piñol, Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.

18'30 h. - Mesa Redonda: - **Gestión Empresarial y Ordenamiento Laboral: Movilidad, Modificación de condiciones, Descuelgue Salarial.**

Sr. D. Juan Antonio Altés Tárrega, Profesor Titular del Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sr. D. Rafael Seguí Pastor, Graduado Social.

Sr. D. Enrique Soto Ripoll, Secretario General de la Confederación Empresarial Valenciana.

#### VIERNES, DÍA 28

09'30 h. - Mesa Redonda: - **La Jubilación en la Reforma de la Seguridad Social.**

Sr D. Juan López Gandía, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Politècnica de València.

Sr. D. Carlos Bravo Fernández, Secretario Nacional de Seguridad Social de CC.OO.

Sr. D. Daniel Matoses Climent, Presidente del CSI CSIF.

11'30 h. Descanso

12'00 h. - **Don Quijote y Sancho, ¿una relación laboral?.**

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

Sr. D. Germán Barreiro González, Catedrático de Derecho y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de León.

13'00 h. - **El Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales ante los cambios económicos y sociales.**

Excmo. Sr. D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Consejero Permanente de Estado.

14'00 h. CLAUSURA

CUOTA:

* Colegiados	35 €
* Alumnos Facultad (2 créditos)	
(24 € (tasas emisión certificado) + 11 €)	35 €
* Otros	100 €

ARANZADI – BANCO SABADELL – BANESTO – COPIMED KYOCERA – LEX NOVA - MONITOR INFORMÁTICA – SAGE TIRANT LO BLANCH – UNIPRESALUD

# OFERTA ESPECIAL

A los Colegiados del Excmo. Colegio Oficial  
de Graduados Sociales de Valencia

**25%**  
descuento

**Renovación  
del permiso  
de conducir**

**Gestión ON-LINE  
!!! EN EL ACTO !!!**

**CERTIFICADOS  
MÉDICOS**

Conductores, armas, seguridad,  
deportes, patrón de barco, grúas,  
oposiciones, pruebas de esfuerzo...

Oferta extensible a familiares (presentar carnet de colegiado)

Cita previa en **www.ipmt.es**

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



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

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



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

## Septiembre

**Jornada informativa  
CIUDADANOS RUMANOS  
RESPECTO A LA AUTORIZACIÓN  
30/09 DE TRABAJO**

**30 de Septiembre**

De 9 A 10 h

Salón de Actos del Colegio  
colegiados: 15€

**D. Joan Lluís Aguado Codes,**  
Jefe de Oficina de Extranjeros  
de Delegación de Gobierno de  
Valencia.

**Jornada EL GRADUADO  
SOCIAL COMO EMPRESARIO Y  
PROFESIONAL. EMPRENDER Y  
REEMPRENDER**

*Dirigido especialmente a  
colegiados No Ejercientes y a  
Alumnos del último curso de  
Relaciones Laborales.*

**30 de Septiembre de 2011**

De 9'30 13'30 h

Salón de Actos del Colegio  
10€ colegiados y alumnos

**D. Jose M. Simarro García,**  
Graduado Social, Ejerciente.  
ARSE'S CONSULTEC S.L /  
CHENCOVAL ASESORES, S.L

## Octubre

**5º DESAYUNO DE TRABAJO –  
TEMAS DE INTERÉS DE AC-  
TUALIDAD JURÍDICA-LABORAL.**

**5º DESAYUNO:** Incidentes más  
comunes en la tramitación de  
expedientes ante el Fogasa.

**14 de Octubre**

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar\*\*\*\*\*  
(C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)  
colegiados: 35€ Este precio incluye  
desayuno.

**D. José Poyatos Villena,** Letrado  
coordinador de la unidad periférica  
de Fogasa Valencia.

**4º. SEMINARIO JURÍDICO-  
SOCIAL CUESTIONES ACTUALES  
EN EL ÁMBITO LABORAL. 4ª**

**SESIÓN:** Tratamiento del absen-  
tismo laboral y motivación de  
los trabajadores.

**17 de Octubre**

De 16'30 a 18'30 h.

Salón de Actos del Colegio  
Colegiados: 20€

**D. Tomás Sala Franco,** Catedrá-  
tico de Derecho del Trabajo y  
Seguridad Social, de la Universidad  
de Valencia.

## Noviembre

**Jornada REINVENTARSE  
INTELIGENTEMENTE: CRISIS Y  
POLIVALENCIA**

**11 de Noviembre de 2011**

De 9'30 13'30 h

Salón de Actos del Colegio  
30€ colegiados

**D. Jose M. Simarro García,** Gra-  
duado Social, Ejerciente.  
ARSE'S CONSULTEC, S.L / CHEN-  
COVAL ASESORES, S.L

**6º DESAYUNO DE TRABAJO –  
Temas de interés de Actualidad  
Jurídica-Laboral. 6º DESAYUNO:**

**Los Despidos por causas  
empresariales a partir de la  
Ley 35/2010, Jurisprudencia  
reciente.**

**25 de Noviembre**

De 9 a 11 h.

Colegiados: 35€ Este precio incluye  
desayuno.

Hotel Hospes Porta de la Mar\*\*\*\*\*  
(C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)

**Ilmo. Sr. D. Francisco Javier  
Lluch Corell,** Magistrado de la Sala  
de lo Social del Tribunal Superior  
de Justicia de la Comunidad  
Valenciana.

**5º. SEMINARIO JURÍDICO-  
SOCIAL CUESTIONES ACTUALES  
EN EL ÁMBITO LABORAL. 5ª**

**SESIÓN:** Evaluación de incapa-  
cidad y problemas de prueba  
sobre ellas en el proceso social.

**21 de Noviembre**

De 16'30 a 18'30 h.

Salón de Actos del Colegio  
colegiados: 20€

**Ilma. Sra. Dª. Isabel Moreno de  
Viana-Cárdenas,** Magistrada de la  
Sala de lo Social del Tribunal Supe-  
rior de Justicia de la Comunidad  
Valenciana.

## Diciembre

**7º DESAYUNO DE TRABAJO –  
TEMAS DE INTERÉS DE ACTUA-  
LIDAD JURÍDICA-LABORAL. 7º  
DESAYUNO:** Novedades Tributa-  
rias previstas para 2012

**23 de Diciembre**

De 9 a 11 h.

Hotel Hospes Porta de la Mar\*\*\*\*\*  
(C/ Navarro Reverter, 14 – Valencia)  
Colegiados: 35€ Este precio inclu-  
ye desayuno.

**D. Leopoldo Benavent Comes,**  
Delegado de la AEAT de Valencia

Próximamente  
\* actividades formativas



**Su Asesoría  
le ayudará a  
superar todos  
los retos**

Incremento de la presión fiscal  
Aumento de las inspecciones fiscales  
Gastos derivados de un enfoque fiscal erróneo  
Cumplimiento del nuevo I.V.A.  
Nuevo Plan General Contable  
Fiscalidad de las operaciones vinculadas

## **Confíe en ella**

Sólo así tendrá la garantía de estar tomando las mejores decisiones para eliminar riesgos y cumplir con la legislación pero aprovechando al máximo cualquier posibilidad de desgravación o beneficio fiscal.

Sólo su Asesoría reúne el conocimiento y profesionalidad necesarios para darle los mejores consejos frente a las situaciones más difíciles.

Confíe en su Asesoría y ahórrese muchos disgustos y dinero.

## NOTA DE LA DELEGACIÓN ESPECIAL DE LA AEAT

### Información sobre documentación a aportar para la modificación de bases imponibles en el IVA

Como conecedor de la aplicación de la normativa tributaria sabreis que la Ley de IVA en su artículo 80, apartados tres y cuatro, recoge la posibilidad de modificar la base imponible del IVA en el supuesto de que la cuota repercutida no se haya cobrado, estableciendo una regulación especial cuando el deudor se encuentre en situación de concurso.

El artículo 24 del Real Decreto 1624/1992 por el que se aprueba el Reglamento del IVA, viene a detallar las obligaciones formales que condicionan la correcta modificación de la Base Imponible.

Dentro de estas obligaciones formales, el artículo 24 establece un requisito genérico para todo tipo de modificación de bases imponibles que es la remisión de las facturas rectificadas al destinatario de la operación y, a continuación, establece unos requisitos específicos para el supuesto de modificación de bases derivado de un impago por parte del deudor.

Dado que es frecuente que a la hora de cumplir con estos requisitos falte alguna información necesaria, y con el fin de reducir al máximo las molestias para las empresas, derivadas de continuos requerimientos y los formalismos dirigidos a subsanar dicho defecto, se remite esta nota con el fin de recordar la documentación necesaria para justificar el cumplimiento de todas las obligaciones recogidas en el artículo 24. Se hace especial incidencia en el justificante de la remisión de las facturas al ser el documento menos aportado, a pesar de ser necesario para comprobar el cumplimiento de la obligación contenida en el Art. 24.1 del Reglamento. De esta manera podemos diferenciar entre:

- Modificación de bases en el caso de concurso de acreedores:

- Auto de declaración de concurso.
- Escrito de comunicación, dirigido a la Administración del domicilio fiscal.
- Original y fotocopia de las facturas rectificativas (**con justificante de su remisión al deudor**, por ejemplo, entre otros, mediante aportación de burofax, recibí del deudor o acta notarial de remisión de documentos por correo) y fotocopia de las facturas iniciales que son objeto de rectificación.
- Declaración de no vinculación con el deudor y de no tener garantizados, afianzados o asegurados los créditos.

- Modificación de bases en el caso de créditos impagados sin que el deudor se encuentre en situación concursal:

Escrito de comunicación donde conste la declaración de no vinculación con el deudor y de no tener garantizados los créditos.

Original y fotocopia de:

- Reclamación judicial o requerimiento notarial del cobro.
- En su caso, Providencia/Auto de Admisión a Trámite de la Reclamación (o compromiso de aportación cuando se disponga de ella)
- Facturas expedidas impagadas.
- Facturas rectificativas y **justificante de su remisión al deudor** (por ejemplo, entre otras, mediante aportación de burofax, recibí del deudor o acta notarial de remisión de documentos por correo).

Por otro lado, es necesario tener presentes los plazos de rectificación y comunicación a la Administración.

El plazo de comunicación a la Administración siempre será de un mes a contar desde la fecha de la factura rectificativa.

En lo referente a los plazos de rectificación también debemos distinguir entre las dos situaciones anteriores:

- Modificación de bases en el caso de concurso de acreedores: **el plazo de rectificación** será 1 mes a contar desde la publicación del Auto de declaración del concurso en el BOE.
- Modificación de bases en el caso de créditos impagados sin que el deudor se encuentre en situación concursal: **el plazo de rectificación** será los 3 meses siguientes **a los 6 meses del devengo del impuesto**. En el caso de empresarios o profesionales **cuyo volumen de operaciones**, calculado conforme al Art. 121 de la LIVA, **hubiese excedido**, durante el año natural inmediato anterior, de **6.010.121,04 euros**, **el plazo será de 1 año**.

Cuando se trate de operaciones a plazos o con precio aplazado, deberá haber transcurrido un año desde el vencimiento del plazo o plazos impagados a fin de proceder a la reducción proporcional de la base imponible. A estos efectos, se considerarán operaciones a plazos o con precio aplazado aquéllas en las que se haya pactado que su contraprestación deba hacerse efectiva en pagos sucesivos o en uno sólo, respectivamente, siempre que el período transcurrido entre el devengo del Impuesto repercutido y el vencimiento del último o único pago sea superior a un año.

Cuando se trate de créditos adeudados por Entes públicos, la reclamación judicial o el requerimiento notarial se sustituirá por una certificación expedida por el órgano competente del Ente público deudor, de acuerdo con el informe del Interventor o Tesorero de aquél, en el que conste **el reconocimiento de la obligación a cargo del mismo y su cuantía**. En estos supuestos, en aplicación de la consulta de la Dirección General de Tributos V2572-10, la factura rectificativa no se podrá expedir hasta disponer de la certificación, con la correspondiente suspensión de los plazos.

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

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



## Cada socio, la razón de ser

- Cuenta corriente de disponibilidad inmediata y extracto según la periodicidad que usted determine. Intereses liquidados por tramos de saldo medio.  
Comisión de mantenimiento: **sin comisiones**  
Comisión por apunte: **sin comisiones**
- Ingreso de cheques nacionales:  
De Caja de Ingenieros: **sin comisiones**  
De otras entidades: **sin comisiones**
- Transferencias nacionales:  
A una cuenta de Caja de Ingenieros: **sin comisiones**  
A cuentas de otras entidades: **sin comisiones**
- Domiciliación de recibos:  
**Bonificación de 4 céntimos de euro** por cada recibo domiciliado en su cuenta corriente.
- Servicio de gestión de domiciliación de recibos:  
Gestión directa y ágil del cambio de domiciliación de recibos en la cuenta personal (agua, luz, gas...): **sin comisiones**
- Tarjetas de crédito Visa:  
**Alta: sin comisiones**  
**Mantenimiento: sin comisiones<sup>(1)</sup>**  
**Disposición de efectivo en los cajeros de la red Servired: sin comisiones<sup>(2)</sup>**  
Las tarjetas de crédito de Caja de Ingenieros proporcionan **grandes descuentos** en las compras que realice en determinados sectores de actividad.<sup>(3)</sup>
- Servicio de correspondencia por correo electrónico:  
**Alta: sin comisiones**  
**Mantenimiento: sin comisiones**  
**Bonificación de 1 céntimo de euro** por cada documento que reciba.

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

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

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

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



## Convenio

### Condiciones especiales para los Graduados Sociales en el IVI

El Consejo Valenciano de Graduados Sociales de Valencia ha suscrito un convenio de colaboración que servirá para que los colegiados y sus familiares directos de primer grado se beneficien de condiciones especiales en las clínicas del Grupo IVI en España.

De esta manera, los Graduados Sociales obtendrán un descuento del 50% en la primera visita de Reproducción Asistida, 5% en los tratamientos de Reproducción Asistida y 10% en el resto de tratamientos y actos médicos.

Estas condiciones tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, aunque el convenio podría renovarse a la vista de los resultados.

## Desayunos de trabajo

### Los problemas prácticos del Descuelgue Salarial



El pasado 8 de julio, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizó su tercer desayuno de trabajo para abordar asuntos de interés sobre la actualidad jurídica y laboral.

Los problemas prácticos del Descuelgue Salarial centraron la atención en una sesión que contó con la participación del Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Carlos L. Alfonso Mellado.

La charla, que se celebró en el Hotel Hospes Porta de la Mar, fue inaugurada por Carmen García Ros.

Asesora fiscal comparte despacho zona Ausías March. Muy luminoso. Precio 150€. Gastos a compartir. Interesados llamar al 615 12 77 46.

## Taller práctico

### Reforma Reglamento ERES y Negociación Colectiva



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia fue el lugar escogido para llevar a cabo una jornada-taller el pasado 15 de julio, en la que se analizaron las últimas novedades legislativas.

Los ponentes fueron el catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Carlos L. Alfonso Mellado y el Licenciado en Ciencias del Trabajo y Graduado Social, Carlos Hernández Flores.

La jornada, que organizó Cograsova, fue inaugurada por Teresa Hueso Ballester.

### ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Julio 2011	111,714
Del 1 al 31 de julio de 2011	-0,5%
Del 1 de enero al 31 de julio de 2011	0,7%
De julio/2010 a julio/2011	3,1%

Agosto 2011	111,853
Del 1 al 31 de agosto de 2011	0,1%
Del 1 de enero al 30 de agosto de 2011	0,8%
De agosto/2010 a agosto/2011	3,0%

Economista busca socio/a graduado social independiente para crear una asesoría fiscal y laboral, compartiendo clientes y despacho en un pueblo próximo a Valencia. Para más información, teléfono de contacto: 629 78 44 22

# 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



MOMSOFT, 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](http://www.monitorinformatica.com)

# El fomento de la temporalidad como consecuencia de la “nueva reforma laboral”

Artículo elaborado por Almudena Domínguez Martín publicado en la web de Lex Nova [www.reformalaboral2010.es](http://www.reformalaboral2010.es)

“Más vale un trabajador temporal que un parado”. Con esta afirmación realizada por el Ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, tras el Consejo de Ministros del pasado 26 de agosto, se resume el principio básico que rige la nueva norma (una más) para la promoción del empleo, aprobada por el Gobierno mediante el Real Decreto-Ley 10/2011.

Para muestra, un botón: las dos novedades fundamentales que prevé este Decreto son la creación de un nuevo contrato (temporal, por supuesto) para la formación y el aprendizaje y la suspensión durante dos años de la regla que limitaba el encadenamiento de contratos temporales.

Pese a las voces airadas de los sindicatos, el Ministro se defendió negando que pueda hablarse de “empleo basura” porque en el caso del contrato de aprendizaje, la acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias y prestaciones, incluido el desempleo, y en el caso del encadenamiento de contratos temporales “tan sólo se trata de una suspensión, no se elimina de la legislación”. En la práctica, cabe suponer que aquellos trabajadores que tras cuatro años de encadenar un contrato temporal tras otro continúen sin haber adquirido la condición de fijos, discreparán de la opinión del Ministro.

## EL NUEVO CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

La tan traída y llevada “crisis del ladrillo” parece ser la culpable de que en España haya más de un millón y medio de parados menores de 30 años, de los cuales, casi el 60% no tienen ni siquiera la formación mínima obligatoria. Para tratar de paliar una situación tan catastrófica, el Gobierno ha sustituido el antiguo contrato para la formación por uno nuevo, llamado para la formación y el aprendizaje. Su objeto es lograr la cualificación profesional de los jóvenes trabajadores alternando la actividad laboral retribuida con actividad formativa.

El primer foco de conflicto se ha centrado en la edad de los trabajadores con los que puede concertarse este contrato, y es que podrá celebrarse con jóvenes mayores de 16 años y menores de 25 que no alcancen el nivel formativo mínimo exigido para poder celebrar un contrato en prácticas. De forma transitoria (hasta el 31 de diciembre de 2013), el límite máximo de edad se eleva hasta los 30 años. Si a esto se suma que el contrato puede tener una duración mínima de un año y máxima de dos, prorrogables por otros doce meses más, nos podemos encontrar con un “joven” de 33 años que siga siendo aprendiz; algo, cuanto menos, desmoralizador para el trabajador.

Por otro lado, las condiciones salariales de este tipo de contrato también han sido muy criticadas por cuanto la retribución del trabajador durante toda la vigencia del contrato se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo (75% de la jornada), sin que pueda ser inferior a la parte proporcional del SMI. Antes esto sólo ocurría durante el primer año, ya que durante el segundo, el salario era el que el convenio colectivo fijaba para la categoría en la que desarrollara su trabajo.

En tercer lugar, el Decreto-Ley establece que el trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato directamente en un centro formativo previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo, pero se deja para un posterior desarrollo reglamentario el sistema de impartición y las características de la formación. Es decir, a pesar de que desde hoy mismo pueden celebrarse estos contratos, nadie sabe (porque la norma no lo establece) qué programas o cursos específicos deben impartir los centros, o cómo se va a convalidar la formación reci-

bida para obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o los certificados de profesionalidad.

Por lo que se refiere a la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador, ésta comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. Todo ello sin ningún coste para el empresario ni para el trabajador, y es que resulta que hasta el 31 de diciembre de 2013, las empresas que celebren estos contratos con trabajadores mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional del 100% si su plantilla es inferior a 250 personas, o del 75% si la plantilla de la empresa es superior a esa cifra. Por su parte, estos trabajadores tendrán derecho a una reducción del 100% de las cuotas a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Pero no quedan ahí las ventajas para las empresas, sino que aquellas que a la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje los transformen en indefinidos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año (1.800 si se trata de mujeres) durante tres años.

Por último, y entre los aspectos más criticados por los sindicatos, encontramos la desaparición de cualquier referencia a la capacidad reguladora de los convenios. Con la anterior redacción del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores se permitía a los convenios establecer el número máximo de contratos para la formación que podían realizarse en función del tamaño de la plantilla. Sin embargo, ahora esta decisión se deja al criterio único del empresario, por lo que se anula la función “controladora” de la negociación colectiva en este aspecto. ¿Será éste un ejemplo de la nueva “flexibilidad”?

## VÍA LIBRE A LA TEMPORALIDAD

La Ley 35/2010, de la reforma laboral, tenía como base, como principio fundamental, y así lo establecía su exposición de motivos, “reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad”. En esta línea, aquella Ley dio nueva redacción al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores y estableció que adquirirían la condición de fijos aquellos trabajadores que en un plazo de treinta meses hubieran estado contratados durante más de dos años, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas mediante dos o más contratos temporales. Esta modificación se “vendió” como una lucha frente a la temporalidad excesiva que podían sufrir los trabajadores.

Un año después, las palabras del Ministro demuestran que el dicho popular “donde dije digo, digo Diego” no puede ser más cierto. Valeriano Gómez no ha dudado al afirmar que la anterior normativa no sólo no fomentaba la contratación indefinida, sino que eliminaba contratos temporales. Por ello, ni corto ni perezoso, el Gobierno ha decidido suspender durante dos años la aplicación de dicho artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se ha abierto la veda para la contratación temporal./RL

# Sociedades Profesionales y Colegios Profesionales. Situación y Registro



**Alfonso Hernandez Quereda**  
Graduado Social  
Vicepresidente 1º del Colegio de  
Graduados Sociales de Murcia

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

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

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

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

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

las facultades que el ordenamiento jurídico les confiere en relación con los profesionales.

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

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

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

## PROFESIONALES EXCEPTUADOS DE LOS REQUISITOS LEGALES

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

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

## SOCIEDADES MULTIDISCIPLINARIAS

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

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

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

Respecto al régimen transitorio de incompatibilidades profesionales, según disposición Transitoria Cuarta: “ Mientras no entre en

vigor el Real Decreto a que se refiere el apartado 2 de la disposición final de esta Ley (“ se autoriza en particular al consejo de Ministros para que oídas las respectivas organizaciones colegiales, regule mediante Real decreto el ejercicio profesional en el seno de las sociedades que tengan por objeto el ejercicio de varias actividades profesionales b el régimen de incompatibilidades que sea aplicable a las sociedades profesionales y a los profesionales que en ellas desarrollen su actividad”). Permanecerán vigentes las normas sobre incompatibilidades para el ejercicio de actividades profesionales actualmente aplicables.

**REGISTRO DE SOCIEDADES PROFESIONALES EN CASO DE SOCIEDADES MULTIDISCIPLINARES**

En el supuesto regulado en el artículo tres , la sociedad profesional se inscribirá en los registros de sociedades profesionales de los colegios de cada una de las profesiones que constituyan su objeto, quedando sometida a las competencias de aquel que corresponda según la actividad que desempeñe en cada caso.

**DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL Y RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

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

En este sentido en el art. 9.1 se establece que la sociedad profesional y los profesionales que actúan en su seno ejercerán la actividad profesional que constituya el objeto social de conformidad con el régimen deontológico y disciplinario propio de la correspondiente actividad profesional. Las causas de incompatibilidad o de inhabili-

tación para el ejercicio de la profesión que afecten a los socios se harán extensivas a la sociedad y a los restantes socios profesionales, salvo exclusión del socio inhabilitado o incompatible en los términos que se establecen en la presente Ley.

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

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

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

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

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

**Déjese sorprender por el software NCS, sólo por una cuota mensual de cesión**



Desde 66€/mes

**NCS FISCAL**

Solución completa y global con integración automática de datos para el despacho asesor y seguimiento de sus clientes.

**NCS LABORAL**

Uso sencillo y bien estructurado con una gestión importantísima y automática de avisos para controlar todos los plazos.

**NCS ASESORIAWEB**

Un sitio Web del asesor que combinado con las aplicaciones NCS, le facilita la gestión diaria del tráfico de documentos que mantiene con sus clientes de manera segura y acreditada.




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

# RENUEVE SUS EQUIPOS Y GANE DINERO

**PLAN  
RENOVE**  
EQUIPOS KYOCERA

RECOGIDA  
GRATUITA

**RECOGEMOS SUS  
VIEJOS EQUIPOS  
Y LE PAGAMOS  
HASTA 400€**



Su negocio necesita estar en constante evolución. Por eso ahora, gracias al Plan Renove de KYOCERA, si compran una nueva impresora KYOCERA FS-2020DN, FS-3900DN o FS-4020DN, les pagamos hasta 400 euros por el equipo sustituido... SEA DE LA MARCA QUE SEA.

Además nos encargamos de recogerlo totalmente gratis.

\*Oferta limitada a fin de existencias

**copimed** 

**Para más información:**  
Copiadoras del Mediterráneo, SCV  
Ronda Auguste y Louis Lumiere, 23. Nave 17.  
Parque Tecnológico. Centro Emp. Lumiere.  
46980 PATERNA  
Tel. 902 153 811 - comercial@copimed.net

 **KYOCERA**  
Mayorista Autorizado

# COMPLEMENTOS POR IT (DURACIÓN)



**Andrés González Fernández**

Socio Director de AG & AG Auditores y Consultores Laborales S.L.P.  
Director de la Escuela Superior de Estudios Laborales.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 10 de noviembre de 2010, dictada en Recurso de Casación nº 3.693/2009, examina el derecho de aplicación en una reclamación de cantidad soportada por el impago del complemento por IT fijado en el convenio de referencia, correspondiente al periodo de tiempo comprendido entre la fecha de agotación de la duración máxima de tal contingencia (12 meses) y la fecha de efectos del reconocimiento de una incapacidad permanente, durante el cual no existe obligación de cotizar por parte de la empresa, y, en cuanto al devengo del interés por mora ante el impago de tal complemento. Aborda también, de forma tangencial, los efectos del reconocimiento de una incapacidad; de efectos del reconocimiento de una incapacidad permanente, de efectos retroactivos –como suelen ser todas ellas- en relación al citado complemento abonado por la empresa.

Contiene también, una referencia a las opciones por la readmisión por parte de la empresa frente a los despidos declarados improcedentes, que no se materializan por encontrarse el trabajador en situación de IT prorrogada, aunque este extremo queda al margen de este comentario, para facilitar la comprensión de las cuestiones fundamentales que justifican el mismo y que se concretan en su título.

El Juzgado de lo Social primero y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) después, desestimaron la demanda al considerar que la prórroga de la IT hasta alcanzar los 18 meses no es propiamente una situación de IT ya que no existe obligación por parte de la empresa de cotizar.

Sin embargo, con anterioridad la Sentencia STS 7/11/05 consideró que la obligación empresarial de completar la prestación de IT, -si el convenio así lo establece- se

extiende a todo el periodo de tiempo en que persistan los efectos de la IT, teniendo en cuenta que si se declara la incapacidad permanente se retrotraen los efectos a la fecha de la propuesta médica, compensándose lo percibido por IT, es decir, se computa a favor del trabajador la pensión derivada de IP y se deduce lo percibido por IT, y así, si la pensión alcanza el 100% del salario al reconocerse en el grado de absoluta, no solo la prestación de IT tiene que compensarse, sino también el complemento que debe devolverse a la empresa (STS 19/06/00 recurso 3130/99). En este caso, la previsión del convenio de aplicación (Sector de la Construcción de Huelva) señalaba que: “Las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentran en esta situación, la cantidad necesaria hasta complementar el 100% del salario base más...”; refiriéndose a las situaciones derivadas de accidente de trabajo. Como puede verse la referencia no era la IT del trabajador, sino “la situación de accidente de trabajo”, de forma que el complemento debía alcanzar no al periodo de IT, sino al de persistencia de la situación de accidente de trabajo, que en este caso superó el plazo máximo de IT hasta que se declaró la Incapacidad Permanente.

Es esta sentencia un claro exponente de la necesidad de cuidar la redacción de los convenios y pactos colectivos, ya que su contenido debe interpretarse en primer lugar en su literalidad, y ésta debe corresponderse con la intención de las partes, evitando resultados que pudieran no ajustarse a la misma.

En este caso, queda patente que una cosa es la duración de la baja de IT derivada de accidente de trabajo, de una duración máxima de 12 meses, y otra, la duración de la “situación” de accidente, que alcanzará hasta el alta para el trabajo o declaración de Incapacidad Permanente, habiéndose superado el citado plazo máximo./RL

¿IMAGINAS QUÉ  
HARÁS CON EL  
**60%**  
QUE TE AHORRAS  
CUANDO COMPRAS  
NUESTROS  
EBOOKS?



## Librería Virtual EL DERECHO

La respuesta a todas tus preguntas

Contenidos actualizados con las últimas reformas legales

Contenidos disponibles inmediatamente

Autores de prestigio como los de nuestra colección Tribunal Supremo

Abierto las 24 horas, los 365 días del año



**EL DERECHO**

[www.elderecho.com/publicaciones](http://www.elderecho.com/publicaciones)

# La nueva responsabilidad penal de las empresas

Emma Ramón Bautista  
Abogada Penalista

Verdaderamente nos ha tocado vivir una época histórica de profunda transición, tan difícil como apasionante. Tiempos de cambios radicales en la escena de la política y las relaciones económicas. Tiempo de transformaciones veloces en nuestros hábitos de vida, valores y comportamientos. Tiempo en el que los avances tecnológicos (redes de comunicación, ingeniería genética, medicina, etc.) nos han obligado a realizar un esfuerzo de adaptación tan necesario como imprescindible. Y como no podría ser de otra manera los tiempos de cambios también han llegado al marco jurídico regulador entre las empresas, sus directivos, empleados y terceros (clientes y proveedores). Un aspecto de atención fundamental para que las empresas no se encuentren con el paso cambiado ante nuevas normas que pueden suponer cambios importantes dentro de su organización.

Así pues quisiera exponer las consecuencias de la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio del Código Penal, que entró en vigor el pasado mes de diciembre, y a partir de la cual se establece que las empresas pueden tener responsabilidad penal por las conductas de sus directivos y empleados, y no sólo por las de sus administradores. Es más, pueden tener responsabilidad penal al margen de las personas físicas que las integran.

Hasta ahora para poder imputar un delito a una empresa, era condición *sine qua non* hacerlo a través de una persona física. De ahí que en muchas ocasiones resultara realmente complicado lograr la condena final de la empresa. Esta última reforma del Código Penal, supone un cambio radical en este sentido. Ahora las sociedades pueden delinquir de forma autónoma a las personas físicas que la integran. La responsabilidad penal de la empresa será exigible aún cuando no se pueda concretar la persona física individual que ha cometido los hechos con relevancia penal, no se la pueda encontrar e incluso haya fallecido.

Se trata de un hecho con destacadas repercusiones prácticas para los empresarios y de ahí la importancia de que conozcan cuándo y cómo sus empresas podrán responder por los delitos cometidos en su nombre o por cuenta de las mismas, y las consecuencias que ello les puede reportar. En primer lugar, será necesario tener muy presente **qué delitos pueden cometer las empresas**. La nueva ley lo ha delimitado en estafas; insolvencias punibles (de aplicación en procedimientos concursales); delitos de descubrimiento y revelación de secretos; daños informáticos; delitos contra la propiedad intelectual, industrial y contra el mercado y los consumidores; blanqueo de capitales; delitos contra la Hacienda pública y la Seguridad Social; delitos contra los derechos de los trabajadores extranjeros; delitos relativos a urbanismo, ordenación de territorio y el medio ambiente; falsificación de tarjetas de crédito, débito o cheques de viaje; tráfico de influencias; corrupción de funcionarios extranjeros; criminalidad organizada; financiación del terrorismo; tráfico ilegal de órganos; delitos relativos a la prostitución; tráfico de

drogas y delitos relativos a la energía nuclear y radiaciones ionizantes.

En segundo lugar, **los casos en que se podrá considerar que una empresa ha delinuido**. Para ello será necesario que el delito se haya cometido en nombre o por cuenta de la empresa, en el ejercicio de sus actividades sociales, en su provecho y por personal sometido a la autoridad de los administradores de hecho o de derecho, o por los representantes legales de la empresa, siempre y cuando no se haya ejercido sobre ellos el debido control.

En tercer lugar, **las penas que se podrán imponer a las sociedades** irán desde multas, disolución, suspensión de actividad, clausura de locales, inhabilitación para conseguir subvenciones y ayudas públicas y para obtener beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social, y la intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores. En el caso de pena de intervención, es de destacar que será el juez el que determinará el contenido de la intervención y quién se hará cargo de la misma y que, incluso antes de dictarse sentencia -como medida cautelar-, se podrá acordar la intervención por el juzgado que investigue los hechos.

Y con todos los cambios expuestos, **¿qué es lo que pueden hacer los empresarios para evitar que a sus empresas se les exija responsabilidad penal por hechos que puedan cometer personas integradas en su organización?** La respuesta pasa por establecer los debidos controles en sus estructuras y prevenir así que sus miembros puedan cometer delitos. Desde el ámbito jurídico ya se está recomendando a las empresas la creación y aplicación de un manual o código de prevención penal. Éste tendría por objeto abordar un adecuado control de los deberes de dirección y supervisión de sus empresas, mediante la implementación de modelos de organización, administración y supervisión con un claro carácter preventivo penal. Lo mismo que en su momento se hizo con los Manuales de Prevención de Riesgos Laborales, hoy en día implantados en todas las empresas.

Estar preparados para afrontar los cambios, requiere de un esfuerzo de adaptación en todos los ámbitos; e incluso anticiparse en ocasiones a las necesidades de la propia organización. Un trabajo previo que nos sitúa en la mejor posición de encajar situaciones de futuro y garantizar una relación adecuada entre empresarios, empleados y terceros. Establecer marcos regulatorios que definan dichas relaciones es una buena manera de prevenir o al menos atenuar las consecuencias para la propia empresa. Al final el nuevo orden social y económico se impone y tiene sus consecuencias jurídicas, la necesidad del autocontrol de las propias mercantiles se ha convertido en una exigencia legal que responde a los nuevos tiempos. (Los interesados pueden consultar la ley en <http://noticias.juridicas.com/> (apartado legislación))./RL



*Porque otra reunión es posible*

CONVENTION BUREAU DE INTERIOR PROVINCIA DE VALENCIA

[www.valenciacbi.org](http://www.valenciacbi.org) - T 961 105 118



# Comentarios de actualidad sobre impuestos

## Septiembre de 2011

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

Es conveniente comentar hoy una sentencia de la Audiencia Nacional y dos resoluciones del TEAC, basadas en criterios jurisprudenciales anteriores. Las cuestiones que se tratan de resolver por ellas son: 1º) Mantenimiento de la suspensión en vía jurisdiccional de las liquidaciones administrativas. 2º) Inicio del devengo de intereses moratorios en los casos de suspensión de la ejecución de sanciones recurridas en vía contencioso-administrativa. 3º) Consecuencias de no haber atendido un requerimiento para subsanar falta de acreditación de representación en procedimiento iniciado a instancia de parte interesada.

### 1.- Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de marzo de 2011.

Al pronunciarse sobre materias de los artículos 212 y 233 de la LGT 58/2003, sostiene que debe mantenerse la suspensión ya producida previamente en vía administrativa en los supuestos en que concurren los requisitos fácticos siguientes: 1º.- Comunicación a la Administración Tributaria en el plazo de interposición del recurso contencioso del hecho de que se ha interpuesto dicho recurso. 2º.- Existencia de garantía que conserve su vigencia y su eficacia. En tales casos se producirá la suspensión de la liquidación correspondiente hasta que el órgano judicial se pronuncie sobre la citada suspensión.

Obsérvese que la cuestión se plantea en términos distintos de los que afectan al supuesto de sanciones, porque en éstas no es necesaria la aportación previa de garantía, sino que basta con recurrir en vía administrativa y posteriormente solicitar la subsistencia de la suspensión en vía contenciosa, comunicándolo igualmente a la Administración.

2.- En la **resolución de 22 de marzo de 2011, el TEAC** se pronuncia, en Sala de reclamaciones, sobre cuál debe ser el día de inicio del devengo de intereses de demora si se hubiera obtenido suspensión de la ejecución de las sanciones recurridas en vía contenciosa. La conclusión es que dicho día no comienza hasta el momento en que el órgano jurisdiccional dicta el auto que conceda la suspensión. Se ha producido un cambio en el criterio del TEAC, que vuelve a su postura inicial tras las Sentencias del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 2005 (nº de recurso 715/1999) y de 26 de noviembre de 2009 (nº de recurso 1416/2004).

Obsérvese que hasta que no ha habido jurisprudencia en sentido propio (al menos dos sentencias del TS coincidentes en hechos y fundamentos) el TEAC no ha cambiado su posición. Postura que normalmente también mantiene la Administración, por lo que resulta necesario alegar al menos dos sentencias del TS que sean coincidentes en los recursos administrativos.

3.- En la **resolución de 8 de marzo de 2011, el TEAC** se pronuncia, en Sala de reclamaciones, sobre el contenido de los arts. 46, 47, y 104.3 LGT 58/2003 y sobre disposiciones correlativas de la LRJPAC, 30/1992, de 26 de noviembre.

Las conclusiones a las que llega son las siguientes: 1ª.- No atender a un requerimiento para subsanar la falta de acreditación de la representación con la que se actúa en procedimiento iniciado a instancia de parte no comporta desistimiento presunto ni caducidad. 2ª.- La consecuencia es que la solicitud con la que se inicia el procedimiento se tiene por no presentada. **/RL**

## Bolsa de Trabajo

### Julio/Agosto 2011



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
32/11	5/Agosto	RESPONSABLE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORÍA FISCAL, CONTABLE Y LABORAL	16
31/11	29/Julio	GRADUADO SOCIAL	ASESORÍA LABORAL, FISCAL Y CONTABLE	18
30/11	27/Julio	GRADUADO SOCIAL	JURÍDICA	18
29/11	7/Julio	GESTIÓN LABORAL	ASESORÍA DE EMPRESAS	22

## EL GOBIERNO APRUEBA UN NUEVO CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Entre las medidas contenidas en el Real Decreto-Ley 10/2011, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, destaca la aprobación de un nuevo contrato, llamado para la formación y el aprendizaje, cuyo objeto es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Supone la derogación del actual contrato para la formación, y podrá formalizarse con mayores de 16 y menores de 25 años sin cualificación profesional; es decir, que no tengan el título de ESO o que, aún teniéndolo, carezcan de título universitario, de formación profesional o un certificado de profesionalidad. De forma transitoria, hasta el 31 de diciembre de 2013, se podrá realizar también con mayores de 25 y menores de 30 años.

La jornada laboral será del 75% de la jornada laboral habitual en la empresa y el resto del tiempo se dedicará a actividades formativas en un centro formativo. Su duración mínima será de un año y la máxima de dos y podrá prorrogarse por doce meses más, en función del proceso formativo, teniendo derecho a toda la acción protectora de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, y del FOGASA.

La empresa tendrá una reducción del 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato si la plantilla es inferior a 250 personas y del 75% si supera este número

Para favorecer su conversión en contratos indefinidos, las empresas tendrán derecho a una reducción de la cotización social de 1.500 euros anuales durante tres años (1.800 euros anuales en caso de contratar a mujeres), cuando a su finalización el contrato para la formación y el aprendizaje se transforme en un contrato indefinido y suponga creación de empleo fijo en la empresa.

## DIFICULTADES PARA QUE EL PLAN CONTRA EL EMPLEO SUMERGIDO SEA EFECTIVO

Aunque el Ministerio de Trabajo aún no dispone de datos sobre el número de empresarios que se han acogido al plan voluntario de regularización del empleo sumergido, desde el Gobierno no se espera un gran éxito, ya que los empresarios no tenían mayor incentivo que el no pagar sanciones más elevadas si eran descubiertos a partir del 1 de agosto.

Por su parte, UGT ya ha asegurado que es muy difícil que la medida sea efectiva, ya que la Inspección de Trabajo no ha sido dotada con recursos suficientes para su control. La secretaria para la Igualdad de UGT, Almudena Fontecha, ha afirmado que "un plan de carácter excepcional debería haberse acompañado de un aumento de recursos humanos y económicos. España es el país de la UE con menos efectivos desde el punto de vista de la Inspección de Trabajo", ha explicado, para añadir que se trata de un plan que va dirigido "única y exclusivamente a una parte de la economía irregular, la que tiene que ver con la falta de alta en la Seguridad Social". Sin embargo, para el sindicato el trabajo no declarado significa una vulneración de los derechos de los trabajadores y, en muchos casos, una vulneración de sus derechos fundamentales como seres humanos.

## CONCEDIDA POR PRIMERA VEZ LA REDUCCIÓN DE JORNADA A UNA MAGISTRADA

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial ha concedido por vez primera una reducción de jornada a una magistrada. La concesión se produce al amparo del nuevo Reglamento de la Carrera Judicial, aprobado el pasado 28 de abril, y cuenta con el informe favorable del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

La magistrada ha solicitado una reducción de jornada del 33% de su jornada laboral, lo que conllevará una reducción de su salario en la misma proporción. Sin embargo, el CGPJ ha señalado que la reducción no podrá llevarse a cabo durante el servicio de guardia.

Según ha informado el CGPJ, es la primera vez que se plantea una solicitud para reducir jornada al amparo del nuevo Reglamento, y también la primera vez en que el órgano de gobierno de los jueces responde positivamente a una petición de estas características.

El Ministerio de Justicia, por su parte interpuso recientemente ante el Tribunal Supremo un recurso contencioso-administrativo contra esta medida de conciliación prevista como novedad en el Reglamento de la Carrera Judicial.

## UNA REFORMA DE LAS PENSIONES QUE AGRADA A LOS SINDICATOS

Con la aprobación de la reforma del sistema de pensiones culmina el proceso iniciado con la firma del Acuerdo de Pensiones el pasado 2 de febrero. CCOO ha mostrado su satisfacción por la forma en que los contenidos del Acuerdo Social y Económico han sido trasladados al nuevo texto legal.

En la nueva norma se produce una profunda reforma del sistema de acceso a la jubilación, sustituyendo el actual por uno nuevo, cuyas consecuencias pasan por situar la edad ordinaria de jubilación entre 65 y 67 años, según la carrera de cotización de cada persona, si bien, una amplia mayoría de trabajadores seguirán jubilándose con 65 años y el 100% de su pensión, aunque, eso sí, para ello tendrán que hacer una mayor esfuerzo de cotización.

Además, se reconoce el derecho a la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años, inexistente hasta ahora en España, así como los períodos cotizados a jóvenes en formación y personas que han renunciado al trabajo para atender a sus hijos. Con ello, se facilita con medidas desconocidas hasta ahora en nuestro sistema de pensiones, el cumplimiento de los nuevos requisitos y se ayudará a mejorar las carreras de cotización de jóvenes y mujeres.

Por otra parte, se mejoran las pensiones de cerca de 2 millones de personas que padecen hoy un tratamiento discriminatorio en materia de protección social, gracias a la integración de los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social.

Con esta reforma, se refuerza la sostenibilidad del sistema de pensiones para futuras generaciones y el principio de contributividad, al reconocer adecuadamente el mayor esfuerzo de cotización de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, al tiempo que exige mayor esfuerzo a las personas que hoy cotizan menos, al amparo de la regulación en vigor. /RL

# ¿Todavía picando facturas?



Para ayudarle a rentabilizar su tiempo

## Llega Sage e-ScanDoc:

la nueva solución de digitalización, gestión y contabilización automática de facturas.

NUEVO

¿Sabía que picar facturas le cuesta entre 7€ y 20€ por documento? Son miles de euros al año. Ahora puede ahorrárselos con **Sage e-ScanDoc**, una nueva solución que ya es la mejor inversión para quienes desean ganar tiempo y dinero mediante la automatización de todo el proceso de gestión documental:



Porque usted tiene cosas más importantes que hacer:

902 01 34 49 / [despachosprofesionales@sage.es](mailto:despachosprofesionales@sage.es)

# EN BANESTO TÚ ELIGES CÓMO LLEVARTE UN iPad 3G. SÍ, SÍ. UN iPad 3G.



iPad (Wi-fi + 3G 16GB)

PORQUE EN BANESTO CONECTAMOS CONTIGO.

## CONSEGUIR ESTE iPad ES MUY FÁCIL

Domicilia tu nómina junto a tres recibos y contrata dos tarjetas, o contrata un préstamo, un depósito, un fondo o un plan de pensiones. Y también, si lo prefieres, canjéalo por puntos Banesto Fidelidad. **Consulta resto de condiciones de la campaña en la oficina.**

**B** Infórmate de la aplicación de Banesto para iPad en [www.banesto.es](http://www.banesto.es)

**Banesto**  
ESPÍRITU GANADOR

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

902 30 70 30

Oferta válida desde el 25 de octubre 2010 hasta el 31 de marzo 2011 o hasta fin de existencias (10.000 unidades). Apple no participa ni es sponsor de esta promoción.



PATROCINADOR OFICIAL DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PATROCINADOR DE RAFA NADAL