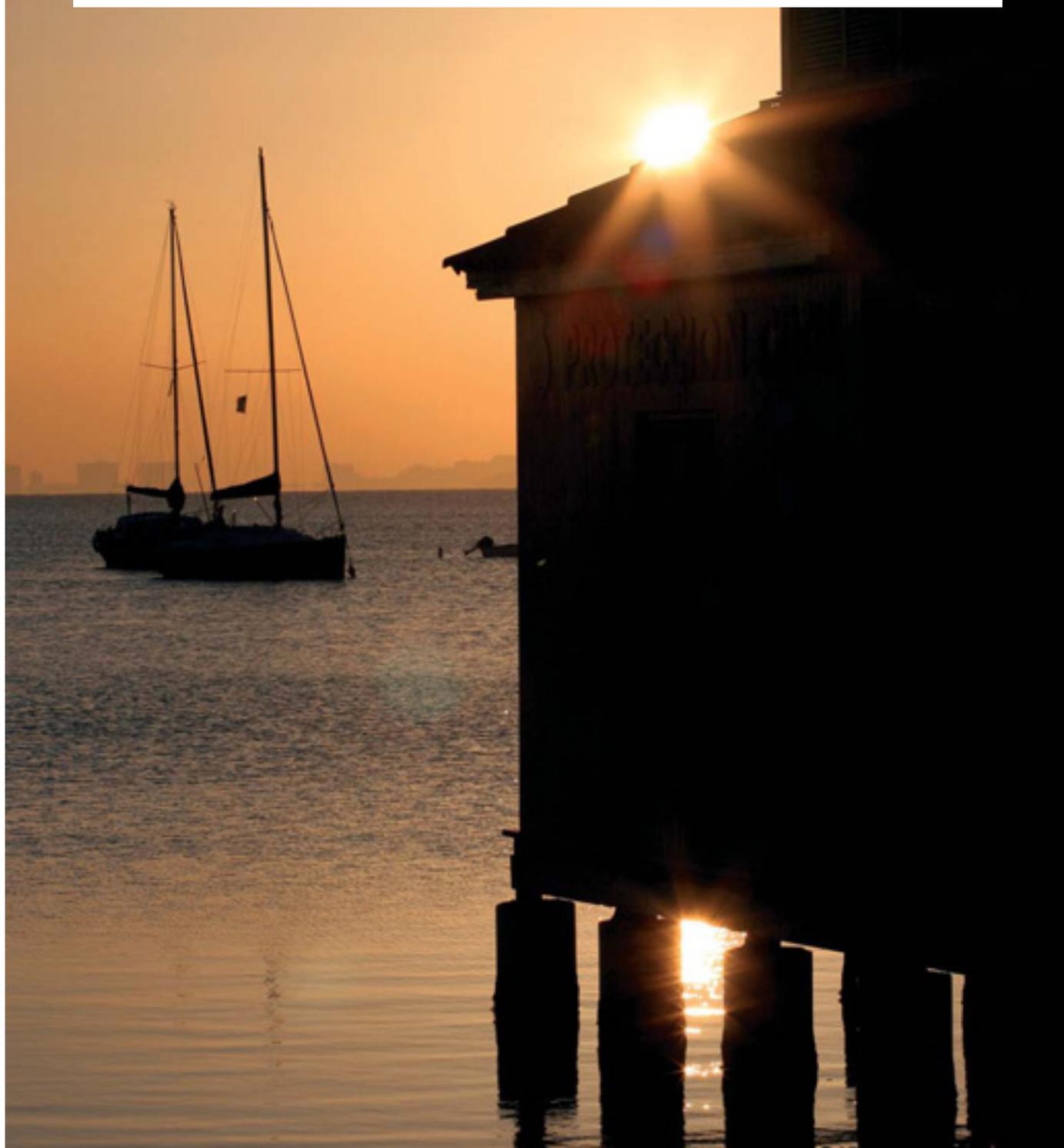


Junio 2006 - Nº 9

boletín informativo

adebate

Revista de la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena



o
i
r
o
t
c
e
r
i
d

Coordinador

Antonio Mateo Noguera

Colaboradores

Faustino Cavas Martínez
Eulalia Martínez López
Ignacio Iniesta Alcaraz
Luis Calduch Pescador
M^a Ángeles Valera
José Manuel Murcia Calatayud
Felipe Niño Lambea (Asepeyo)
Pedro Saura Pérez
José Moreno Hernández
Ibermutuamur

Directorio empresas

Cajamurcia
A3 Software, Clave Informática
Mutua Fremap
Mutua Reddis
Muvale
Prevyssem
Grupo MGO
Mutua Asepeyo
Mutua Midat
AG Ediciones
Berbois
Unión de Mutuas
Estudios Técnicos (Estela)
Mutua Fraternidad Muprespa
Mutua Ibermutuamur
Eurofinder, Detectives
Centro de Estudios Empresariales

Fotografía Portada

Balneario típico del Mar Menor en el momento del amanecer.
ABEL F. ROS / enfOque

Cómic

Simón Galindo Pérez

Imprime

AG Ediciones S.L.
www.agediciones.com

Diseño y maquetación

Enfoque Comunicación S.L.L.
www.enfoquecomunicacion.net

Edita

Asociación de Graduados
Sociales de la Comarca
de Cartagena



«Antena laboral»

Deciros que uno de nuestros objetivos es promover las actividades de nuestro colectivo dentro de la Comarca de Cartagena.

Algunas de nuestras actividades son entre otras: Jornadas y Conferencias mensuales desde Noviembre del 2000, publicación semestral de la Revista "A Debate" desde Julio del 2002, y, actualmente se ha conseguido un programa en la Cadena Cope, "Antena Laboral", que se emite quincenalmente desde Noviembre de 2005.

Todo se ha conseguido gracias al apoyo incondicional de los Asociados, Colaboradores y Sponsors.

Como novedad, a partir de esta revista, se publicarán en la misma todos los programas de "Antena Laboral" emitidos por la Cadena Cope (89.4 FM) todos los lunes, cada quince días por las mañanas de 12:45h. a 13:00h. En este programa, independientemente de hablar de temas laborales, se hace publicidad de todos los Graduados Sociales sin excepción alguna.

Me gustaría agradecer la gran labor que están realizando en el programa "Antena Laboral" nuestros asociados Pilar Sánchez García, M^a Eugenia de la Cerra Martínez, Pedro Martínez Cobacho, Jose Aguilera Fructuoso, como equipo de redacción, y, Pedro Saura Pérez como coordinador ya que hasta la fecha llevan doce programas emitidos.

También quiero añadir que se publica en esta revista la "Carta Abierta" que se mandó a los medios de comunicación comarcales para su publicación, y por motivos que aún ignoramos no fue publicada por ninguno de ellos.

Sin nada más que decir y en espera de que os guste nuestra revista se despide atentamente...

Antonio Mateo Noguera
Graduado Social

sumario

Presentación	3	y Colaboradores	8
Jornadas y Conferencias	4	Sentencias	30
Antena Laboral	7	Jurisprudencia	33
Artículos de Asociados		Sociedad	35
		Cómic	38

FECHA: 12 DE ENERO DE 2006

CONFERENCIA: "EL ESTRÉS LABORAL; ¿DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO?"

- Introducción.
- El estrés laboral.
- Desgaste profesional ("Burn-Out")
- ¿Es daño derivado de trabajo?
- Prevención del estrés laboral.
- Estrategias sindicales frente al estrés laboral.

Conclusión.

PONENTE: ILMA. SRA. D^a. EULALIA MARTINEZ LOPEZ. **Magistrada del Juzgado de lo Social de Alicante.**

LUGAR: AULA DE CULTURA DE CAJAMURCIA. C/ Puertas de Murcia, s/n. Cartagena.

COLABORA: ASEPEYO. MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.



FECHA: 16 DE FEBRERO DE 2006

JORNADA: "ULTIMAS REFORMAS DE LA PRESTACION DE DESEMPLEO EN LA MODALIDAD DE PAGO UNICO"

Novedades en el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único. Aspectos de la gestión administrativa de la citada prestación.

PONENTES:

Sr. D. LUIS CALDUCH PES-

CADOR. **Letrado del SPEE-INEM en Murcia.**

Sra. Dña. M^a ANGELES VALERA SANCHEZ. **Jefa de la sección de prestaciones.**

Sr. D. JOSE MANUEL MURCIA CALATAYUD.

Funcionario de la sección de pago único.

LUGAR: AULA DE CULTURA DE CAJAMURCIA. C/ Puertas de Murcia, s/n. Cartagena.

COLABORA: CAJAMURCIA.

FECHA: 14 DE MARZO DE 2006

CONFERENCIA: "FOMENTO DE LA CONTRATACION Y EL AUTOEMPLEO PARA EL AÑO 2006".

- Presentación.
- Plan Empleo Juvenil 2006-2007 Activa Joven.
- Orden Fomento Contratación y Autoempleo 2006.
- Proyecto Real Decreto Reforma Políticas Activas Empleo.
- Contratación discapacitados.

PONENTES:

Sr. D. GINES A. MARTINEZ GONZALEZ. **Director General del SEF.**

Sr. D. RAFAEL OLIVARES LOPEZ.

Subdirector del SEF.

Sr. D. FRANCISCO GARCIA CAMPILLO. **Jefe de Servicio de Empleo.**

Sr. D. IGNACIO INIESTA ALCAZAR. **Jefe de Sección de Atención a Colectivos Desfavorecidos.**

LUGAR: AULA DE CULTURA DE CAJAMURCIA. C/ Puertas de Murcia, s/n. Cartagena.

COLABORA: IBERMUTUAMUR. MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.



FECHA: 27 DE ABRIL DE 2006.

CONFERENCIA: "NOVEDADES PARA LA RENOVACION DE LOS PERMISOS DE TRABAJO Y RESIDENCIA"

- Nuevo Sistema de Renovación de los Permisos de Trabajo y Residencia.

- Novedades sobre el acceso a los permisos de Trabajo y Residencia para los ciudadanos de países incorporados a la CEE.

- Criterios para la renova-

ción de los Permisos de Trabajo otorgados.

PONENTES:

D^a. M^a LUISA PEREZ POVEDA. **Jefa de la Oficina Unica de Extranjeros de Murcia.**

D. FEDERICO RIVAS MORENO. **Jefe de Red de la Oficina Unica de Extranjeros de Murcia.**

LUGAR: AULA DE CULTURA DE CAJAMURCIA. C/ Puertas de Murcia, s/n. Cartagena.

COLABORA: CAJAMURCIA.



ANTENA LABORAL

La asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena ha visto cumplido uno de sus objetivos principales: sacar a la luz el programa de radio «Antena

Labora» que se emite en la Cadena Cope. A través de él, la Asociación se da a conocer y ofrece un servicio de información y asesoramiento al oyen-

te y también ofrece una imagen clara de la labor que realizan los profesionales que pertenecen a la misma: los Graduados Sociales y diplomados en Relaciones Laborales.

Equipo de redacción:

- Pilar Sánchez García
- M^a Eugenia De La Cerra Martínez
- Pedro Martínez Cobacho
- José Aguilera Fructuoso

Coordinador:

- Pedro Saura Pérez

Duración de programa:

15 Minutos Distribuidos De La Forma Siguiente:

- Presentación del programa, equipo y empresa colaboradora.
- Desarrollo del tema a tratar
- Espacio de respuestas a las preguntas realizadas por los oyentes en el contestador Automático de la Asociación.
- Despedida y agradecimiento a la empresa colaboradora.

Programas emitidos:

- 7/11/2005

- "Presentación de la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca De Cartagena".

- "La profesión del graduado social en la sociedad actual"
- "Noticias breves de actualidad". Colabora Mutua Fremap
- 21/11/2005
- "Prestaciones económicas por maternidad" Colabora Mutua Fremap
- 5/12/2005
- "Conciliación previa"
- "Reclamación administrativa previa" Colabora Grupo Mgo
- 19/12/2005
- "Evaluación de riesgos en las empresas" Colabora Grupo Mgo
- 02/01/2006
- "Derechos relacionados con la maternidad" Colabora Mutua Asepeyo
- 16/01/2006
- "Convenio especial con la seguridad social"

Colabora Mutua Asepeyo
- 30/01/2006

"Cuantías mínimas de las pensiones no contributivas de la seguridad social para el 2006"
Colabora Cajamurcia

13/03/2006

"La famosa y polémica ley del tabaco"
Colabora Mutua Ibermutuamur

- 27/03/2006

"Empleados de hogar"
Colabora Mutua Ibermutuamur

- 10/04/2006

"Abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único"
Colabora Mutua Ibermutuamur

- 24/04/06

"Incapacidad Temporal"
Colabora Cajamurcia

- 08/05/06

"Accidente -In Itinere"
Colabora Cajamurcia

INDEMNIDAD

garantías del trabajador que presenta reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra su empresario

I.- DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y COBERTURA NORMATIVA DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

En su acepción común, el diccionario de la RAE define el término "indemnidad" como el estado o situación del que se encuentra "libre o exento de daño". En términos jurídicos, nuestro Tribunal Constitucional (en adelante, TC) ha acuñado dos conceptos de garantía de indemnidad: 1) una noción que podemos considerar "amplia", referida a la prohibición empresarial de represalia ante el ejercicio por parte del trabajador de sus derechos fundamentales (libertad ideológica, libertad de expresión, libertad de información, el derecho de huelga, el derecho de libertad sindical); y b) una noción técnica o "estricta", para la cual la garantía de indemnidad es una manifestación particular del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de libertad de acceso a los jueces y tribunales (art. 24.1 CE), que ofrece cobertura a quien ejercita su derecho de acudir al proceso, frente a cualquier injerencia represiva pública o privada. Dicho en palabras del TC, el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE "no sólo se satisface mediante la actuación de los jueces y tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad", lo que "[...] significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza". Esta garantía de indemnidad, construida en torno al art. 24.1 CE, empezó a gestarse en las Sentencias 7/1003 y 14/1993, ambas de 18 enero, que fueron los hitos iniciales de esta doctrina, la cual han asentado firmemente posteriores decisiones constitucionales, como las Sentencias 197/1998, 191/1999, 101/2000, 196/2000, 199/2000, 198/2001, 5/2003, 55/2004, 38/2005, 144/2005, 16/2006 y 44/2006.

Dicha garantía, de carácter general, tiene una aplicación específica en el ámbito laboral, donde implica la prohibición de que empresario adopte medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela judicial de sus derechos, es decir, el empresario no puede utilizar sus facultades organizativas o disciplinarias para sancionar al trabajador por ejercer su derecho a acudir a la vía judicial (SSTC 14/1993, 54/1995, 140/1999, 5/2003, 144/2005, 171/2005, 16/2006). De lo que se sigue la consecuencia de que "una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se crea asistido, debe ser calificada como

discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entra entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo" (STC 5/2003). Aunque la garantía de indemnidad, entendida como prohibición de represalias o menoscabos en la esfera jurídica de quien acude a los tribunales en ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, es un derecho de carácter general, no específico del ámbito laboral, y podría potencialmente desplegar interesantes efectos en las relaciones frente a la Administración o en las de naturaleza mercantil, lo cierto es que, hasta la fecha, y salvo algún caso aislado, su aplicación se ha circunscrito casi en exclusiva a las relaciones de trabajo. Ello se explica por la situación de subordinación o dependencia que ocupa el trabajador en la relación laboral, que constituye un marco propicio para la aparición de situaciones de represalia cuando el empresario utiliza de forma desviada su poder de dirección y su posición de superioridad para perjudicar al empleado que hubiera presentado alguna reclamación contra él.

La estructura de la garantía de indemnidad consta de tres elementos: 1º) un antecedente de hecho (que el trabajador haya interpuesto una acción judicial u otro tipo de actividad encaminada a hacer valer sus derechos frente a la empresa); 2º) una consecuencia jurídica (que el empresario afectado por tal reclamación decida adoptar algún tipo de represalia, que generalmente intentará ocultar bajo la apariencia de una causa ajustada a derecho); y 3º) que se acredite la relación de causalidad entre la medida empresarial y la previa reclamación judicial. En la garantía de indemnidad hay dos procesos distintos: uno, inicial, que es el que molesta al empresario, y otro, posterior, en que se cuestiona una decisión de éste a la que se imputa ser un acto de represalia por el primer proceso.

La plasmación normativa de la garantía de indemnidad se encuentra, en primer lugar, en el art. 24.1 de la Constitución, que reconoce a toda persona el derecho de acudir a los jueces y tribunales de justicia en demanda de tutela de sus derechos e intereses legítimos. Frente a la idea de que el derecho a la tutela judicial efectiva sólo puede ser vulnerado por los órganos jurisdiccionales o por disposiciones que restrinjan o dificulten el acceso del ciudadano a la jurisdicción o la obtención de una resolución de ésta última, el TC afirma que la "la vulneración del derecho a la tutela judicial no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garan-

tías procesales, sino que tal derecho puede verse igualmente lesionado cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos previos o necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario" (STC 14/1993, 140/1999, 101/2000...).

En segundo lugar, el Estatuto de los Trabajadores -aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo-, recoge en su art. 4.2.g), como derecho básico de los trabajadores, "el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo". Y en su art. 17.1 (redactado por Ley 62/2003, de 30-12) declara que serán nulas "las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación". Idénticos términos utiliza el art. 8.12 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social -aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto- para calificar esa conducta como infracción muy grave.

En el plano internacional, el Convenio 158 de la OIT, ratificado por España, excluye expresamente de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo "el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de Leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes". Asimismo, son varias las Directivas comunitarias sobre igualdad de trato (76/207/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE) que prevén la protección del trabajador frente a posibles represalias empresariales por haber planteado reclamaciones o haber ejercitado acciones judiciales relacionadas con la aplicación de aquel principio.

A diferencia de lo que se desprende de estas normas internacionales y de lo establecido en el art. 17.1 del ET, la garantía de indemnidad acuñada por el TC presenta un carácter universal, en un doble sentido. De un lado, y frente a lo establecido en el Convenio 158 OIT, la garantía de indemnidad del art. 24.1 CE protege no sólo frente al despido, sino también ante cualquier otra medida o respuesta empresarial ante el ejercicio de una acción judicial por el trabajador. De otro lado, la operatividad de la garantía no depende de cuál haya sido el derecho por cuya solicitud judicial de tutela ha sido objeto de represalia el trabajador, como ocurre con el Derecho comunitario o con el art. 17.1 CE, que sólo prevé la protección frente a

Faustino Cavas Martínez

represalias por haber presentado reclamaciones o haber iniciado procesos relacionados con el principio de igualdad de trato. En definitiva, la garantía de indemnidad constitucional ampara al trabajador frente a todo tipo de conductas empresariales represivas de su derecho a acudir a la vía judicial y con independencia de cuáles fueran los derechos e intereses que el trabajador hubiera intentado hacer valer en aquella.

II.- DOCTRINA CONSTITUCIONAL SOBRE EL ÁMBITO Y ALCANCE DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD: EL BIEN JURÍDICO PROTEGIDO.

La garantía de indemnidad protege el libre ejercicio por el trabajador del derecho a la acción judicial que le reconocen los arts. 24.CE y 4.2.g ET, sin sufrir por ello perjuicio alguno en el ámbito de su relación laboral. Por consiguiente, la conducta tutelada es, básicamente, la del trabajador que pone en marcha un proceso en contra de su empresa.

Se impone determinar si la cobertura de la garantía de indemnidad se limita al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo, según la dicción literal del art. 4.2.g), o si, por el contrario, se trata de una tutela de carácter más amplia, extensible a otro tipo de actuaciones procesales. Aunque el TC se ha referido a ese precepto en varias sentencias, lo más seguro es que de los términos tan amplios y generosos con los que aparece formulada la doctrina sobre la indemnidad se pueda concluir que la misma opera con independencia del orden jurisdiccional y del tipo de tutela solicitada judicialmente, extendiéndose a toda manifestación del derecho a tutela judicial efectiva, y no sólo a la reclamación de derechos laborales ante los órganos del orden jurisdiccional social. De hecho, la STC 198/2001, de 4 octubre, aborda un supuesto en el que la supuesta represalia traía causa de actuaciones distintas de la reclamación de derechos propiamente laborales, de donde parece desprenderse implícitamente que la garantía de indemnidad no se ciñe a las demandas de tipo laboral. Por su parte, la STC 87/2004, de 10 de mayo, trae causa de un proceso seguido, no ante el orden social de la jurisdicción, sino ante el contencioso-administrativo, porque se refiere a un asunto de selección de candidatos en un concurso de empleo público. En fin, los tribunales laborales vienen entendiendo que la garantía de indemnidad es aplicable también cuando se trata del ejercicio de acciones penales contra el empresario o contra los administradores que revisten la forma de sociedad o contra directivos, lo que resulta de especial interés en relación con las querrelas y denuncias por acoso moral o acoso sexual en el trabajo (SSTSJ Andalucía/Granada, de 20 mayo 1998 -Ar. 2563- o Madrid 23 enero 2001 -Ar. 922-), o por delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 311-318 del Código Penal).

Además, la garantía de indemnidad no sólo es operativa en el caso de presentación de acciones individuales contra la empresa, sino también en el caso de presentación de demandas de conflicto colectivo por un ente sindical (SSTC 16/2006, 19 enero y 44/2006, de 13 febrero). En estas sentencias se consideró indi-

cio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad la presentación de una demanda de conflicto colectivo por parte de un sindicato que tenía por finalidad la defensa de los intereses de un colectivo de trabajadores y trabajadoras (veterinarios de la Xunta de Galicia que reclamaban su laboralidad), seguido del cese de éstos en los contratos administrativos que tenían concertados al cumplimiento de su plazo sin posterior renovación.

La garantía de indemnidad entra en juego aunque la represalia empresarial se adopte antes de que se hubiera dado respuesta a la demanda (SSTC 14/1993, 196/2000 y 199/2000).

De la jurisprudencia constitucional se desprende que la garantía de indemnidad no deja ser operativa porque al trabajador no le hayan dado la razón en el anterior pleito seguido contra la empresa, ya que, siempre que el trabajador haya procedido sin evidente mala fe, lo que se protege o tutela es su derecho a acudir libremente y sin temor a los tribunales, es decir, el derecho a accionar judicialmente, al margen del resultado concreto de esa acción. Por ello, una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado el trabajador una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos, de los que se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y nula por contraria a este mismo derecho fundamental, aunque sus pretensiones fueran desestimadas. Sólo en el caso de un uso arbitrario, contumaz o temerario del recurso a la vía judicial, pretendiendo deliberadamente perjudicar al empresario más que defender derechos e intereses legítimos propios (ej., denuncia falsa de acoso, reclamaciones repetidas e infundadas...), podría hablarse de una vulneración de la buena fe contractual que situara a su protagonista al margen de la protección de la garantía de indemnidad y expondría al trabajador a una sanción (p. ej., un despido por infracción del deber de buena fe).

Últimamente se ha suscitado algún temor ante la posibilidad de un uso torcerico de la garantía de indemnidad por parte de aquellos trabajadores que, sabiéndose en una situación comprometida en la empresa, pudieran tratar de manipular dicho instrumento tuitivo para "blindar" su situación. Para ello, bastaría con presentar una reclamación judicial o prejudicial que, aunque no prosperara por infundada, les serviría como arma defensiva frente a una eventual decisión organizativa o disciplinaria del empresario (un despido, una sanción, un traslado, etc.), que sería inmediatamente tachada de represalia por aquel conflicto y que, en última instancia, se pretendería declarar nula por contraria a la garantía de indemnidad.

En nuestra opinión, estos recelos están injustificados si la doctrina sobre la garantía de indemnidad se maneja en sus justos términos. La mera presentación de una reclamación o acción judicial no va a bloquear el normal ejer-



ci- cicio de los poderes de organización y disciplinario de la empresa, pues a ésta le basta con probar que su decisión, aunque pueda ser discutible desde el punto de vista de la legalidad ordinaria, está basada en motivos reales y consistentes, que nada tienen que ver con la intención de represaliar al trabajador por el litigio previamente entablado contra la empresa.

La vinculación tan estrecha existente entre la garantía de indemnidad y el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE plantea el problema práctico de saber si cabe extender la tutela a los actos previos al proceso, a lo que el TC ha contestado afirmativamente en una línea claramente ampliadora del ámbito de actuación de la garantía de indemnidad. La protección del trabajador se extiende a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial (SSTC 14/1993, 197/1988, 140/1999, 1988/2001, 5/2003, 55/2004, 87/2004, ...), pues, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho. El TC ha incluido claramente tanto la conciliación preprocesal como la reclamación administrativa previa, pero también podemos incluir, por la misma razón, trámites ante comisiones paritarias de los convenios o ante los órganos de mediación y arbitraje previstos en convenios colectivos o acuerdos interprofesionales referidos en los arts. 91 ET y 154 LPL, arbitrajes cooperativos... Por su parte, los tribunales vienen admitiendo la extensión de la garantía de indemnidad a las denuncias presentadas ante autoridades administrativas (ante la policía por comisión de delitos o faltas, o ante la Inspección de Trabajo por presuntos ilícitos laborales)(entre otras, SSTSJ Andalucía/Granada, de 20-5-1998; Madrid, de 28-1-1999; Cataluña, de 31-5-1999; y Asturias, de 31-10-2002). El TC parece haber incluido en el ámbito protegido por la garantía de indemnidad las denuncias administrativas de carácter "cívico" o "altruista" (STC 198/2001, que, en un supuesto relacionado con el despido de un trabajador que había denunciado posibles irregularidades administrativas cometidas por su empresa -un Casino- ante el Servicio de Control de Juegos de Azar, desestima el amparo, pero no porque considere que la garantía no comprende este tipo de denuncias, sino porque no se acreditó el móvil represivo del despido). En fin, las Sentencias constitucionales 144/2005, 16/2006 y 44/2006, aprecian vulneración de la garantía de indemnidad por interposición de denuncia ante la Inspección de Trabajo y posterior demanda contra la empresa reclamando el reconocimiento del carácter laboral de la relación jurídica.

Por otra parte, en relación con un tipo distinto de reclamaciones extrajudiciales, no ya las planteadas ante autoridades administrativas sino ante la propia empresa, a las que, en prin-

cipio, no alcanzaría la tutela propia de la garantía de indemnidad, el TC ha abierto una interesante línea de interpretación ampliatoria o extensiva del ámbito amparo por aquélla, en su Sentencia 55/2004, de 19 abril. En la misma, el TC ha considerado que también deben quedar amparados por la garantía aquellos actos previos al propio proceso judicial que, sin venir impuestos por el ordenamiento laboral y no siendo necesarios para abrir el proceso, son realizados por el trabajador para tratar de evitar la judicialización del conflicto y encontrar una solución amistosa. Se trataba, en concreto, de una carta dirigida por el abogado del trabajador a través de la cual anunciaba sus discrepancias con la empresa (que, supuestamente, estaría explotando de forma ilegal una patente que pertenecía a su defendido, no siendo los inventores reales los dos que figuraban en aquélla), el deseo de llegar a un acuerdo amistoso y, en su caso, las acciones judiciales que le asistía, y que encontró como respuesta de la empresa el despido. El TC reconoce que no se está ni ante el ejercicio de una acción judicial ni ante uno de esos actos preparatorios o previos necesarios para el acceso a la jurisdicción. Sin embargo, la alta valoración que le merece cualquier intento de evitar el conflicto, le lleva a otorgar el amparo y a declarar la nulidad del despido adoptado en represalia del trabajador que así actuó, afirmando que lo siguiente: "El objetivo de evitar un proceso permite extender la garantía de indemnidad a esa actividad previa no imperativa, pero conveniente y aconsejable, cuando del contexto (...) se deduzca sin dificultad que aquella está directamente encaminada al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva". Por su parte, el Auto TC 215/2005, de 23 mayo, consideró que el despido de unos trabajadores no constituía represalia por el escrito que habían presentado y en el que se lamentaban de su situación laboral y de la decisión de la Ciudad Autónoma de Melilla de prescindir de sus servicios, anunciando acciones legales, ya que del contenido de tal escrito se deducía que conocían la decisión extintiva con carácter previo a su publicación. Ahora bien, el TC no excluye que una queja de esta clase pueda quedar integrada en la protección que procura la garantía de indemnidad.

Dado que estas sentencias se sitúan en la línea de ampliar el ámbito de la garantía de indemnidad hacia una garantía de indemnidad completa, no sería extraño que en futuros pronunciamientos el TC abarcara también las reclamaciones ante otros órganos internos de la empresa, o ante Delegados o Servicios de Prevención o Comités de Empresa o representantes sindicales; téngase en cuenta, además, que la presentación de reclamaciones ante estos órganos de representación pueden ser el primer paso para una ulterior reclamación judicial, máxime considerando que los mismos están legitimados para formular las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes (art. 64.1.º ET).

En cambio, la jurisprudencia constitucional ha descartado la aplicabilidad de la garantía de indemnidad del art. 24.1 CE al caso del trabajador que actúa como testigo y es despedido por ello. Sostiene la STC 197/1998 que "una medi-

da de represalia empresarial motivada por la declaración testifical del trabajador en un procedimiento seguido a instancias de otros trabajadores contra el empresario no lesionaría su derecho a la tutela judicial efectiva, toda vez que el trabajador despedido no habría ejercitado ninguna acción judicial contra el empresario". No obstante, como el TC quiere proteger al testigo represaliado, establecerá una garantía de indemnidad de distinto tipo, vinculada no al derecho a la tutela judicial efectiva sino al derecho a comunicar información veraz del art. 20.1.d) CE. Para el Tribunal, testificar no es sólo un deber público sino también una manifestación de la libertad de información, de modo que de la comunicación de información veraz al órgano judicial no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas y privadas para el testigo, tampoco, por tanto, en el ámbito laboral. La doctrina ha criticado esta construcción, porque la libertad de información opera exclusivamente en un contexto relativo a los medios de difusión informativa (prensa, radio, televisión...), y este no era el caso. Por otra parte, la indemnidad del testigo está sometida a la exigencia de veracidad, límite intrínseco a la libertad de información, algo que, obviamente, no ocurre en el caso de la garantía vinculada al art. 24.1 CE. De esta forma, la declaración testifical sólo quedará amparada cuando sea veraz y, en caso contrario, el trabajador podrá ser sancionado por faltar a la buena fe.

III.- REPRESALIAS EMPRESARIALES PROHIBIDAS

La amplitud de facultades que integran los poderes empresariales, así como el carácter prolongado en el tiempo de la relación laboral, propician que las represalias pueden aparecer bajo distintas formas (despidos, no renovación de contratos, sanciones disciplinarias, traslados, desplazamientos, movilidad funcional, privación de complementos salariales...) y en momentos muy diversos (durante el desarrollo de la relación laboral, en el momento de la extinción, e incluso, antes y después del período de vigencia del contrato). La garantía de indemnidad despliega sus efectos frente a ese elenco de medidas de retorsión imaginables, con entera independencia de cuál sea el instrumento o cauce elegido por el empleador para perjudicar al trabajador litigante, si bien algunas situaciones se presentan más problemáticas que otras en la práctica.

Se ha planteado si puede ser objeto de represalia un trabajador que todavía no ha sido contratado. Parece difícil, pero dichas situaciones de represalia pueden darse, sobre todo, en supuestos en los que el trabajador ha estado contratado anteriormente por la empresa o por otra de su mismo grupo.

El TC ha modificado su doctrina en sentido ampliatorio de la garantía de indemnidad. Así, en la STC 54/1995 el Tribunal entendió que la misma no podía haberse lesionado al no existir vínculo laboral: "mal puede ser represaliado un trabajador cuya relación laboral no se ha constituido aún". Doctrina poco afortunada, porque si la garantía de indemnidad significa que del ejercicio de la acción judicial no pueden derivarse consecuencias desfavorables para la persona que litiga en el ámbito de sus

relaciones públicas o privadas, no hay razón para excluir del espacio garantizado los momentos previos al contrato, en los que también son posibles, aunque menos probables, las represalias. Así lo ha entendido el TC en su reciente Sentencia 87/2004, que otorga el amparo en un caso de represalia en el acceso al empleo, esto es, concertada en un momento anterior al nacimiento de la relación laboral.

Pero, qué duda cabe, la forma más típica de represalia frente al ejercicio de acciones judiciales o actos preparatorios del proceso es el despido. La doctrina constitucional sobre la garantía de indemnidad se ha construido a partir de impugnaciones de actos de despido que los trabajadores consideran nulos por discriminatorios y lesivos de su derecho a la tutela judicial efectiva. Y llama poderosamente la atención que en muchos casos la empresa alega como causa de despido disciplinario la "deslealtad" del trabajador litigante, cuando ya hemos dicho que no hay mala fe en litigar contra la empresa, si el trabajador se cree asistido por la razón, aunque luego no se la den. Otras veces la motivación represiva del despido no resulta tan clara a primera vista, bien porque no se manifiestan las razones de aquel (STC 101/2000) o porque la auténtica causa extintiva -la represalia al trabajador que defiende sus derechos en vía judicial- se encubre bajo la imputación de incumplimientos de distinta naturaleza -por ejemplo, una falta disciplinaria, supuesta o real pero de escasa entidad- o mediante la alegación de una causa extintiva no disciplinaria -un despido por circunstancias objetivas, con invocación de una causa económica, técnica u organizativa, que no es sino un pretexto para encubrir una sanción por el previo ejercicio de la acción-.

En estos casos en que se presentan justificaciones aparentemente alejadas de la represalia o castigo, el trabajador que se crea perjudicado por el hecho de acudir a la vía judicial deberá suministrar indicios de que la decisión empresarial constituye una forma de retorsión y responde, en realidad, a un propósito discriminatorio, lo que trasladaría al empresario la carga de probar que la medida adoptada responde a una motivación objetiva y razonable ajena a toda intención represiva, de conformidad con las reglas de distribución de la carga probatoria en los supuestos de posible discriminación o vulneración de derechos fundamentales. El mismo tratamiento deben recibir aquellos casos en los que la represalia tome cuerpo a través de los denominados "despidos atípicos", categoría en la que cabría incluir, entre otros, los despidos tácitos, la denuncia de contratos temporales sin ulterior renovación cuando lo habitual era ésta, la extinción en período de prueba, la falta de llamamiento de trabajadores fijos discontinuos al inicio de la correspondiente campaña, etc.

Especial consideración merece el caso de los trabajadores temporales, particularmente vulnerables frente a posibles represalias materializadas con ocasión de la extinción de sus contratos por expiración del término. En estos casos, según el TC (S. 144/2005, de 6-6), "que el contrato finalizara en la fecha prevista no implica necesariamente que deban entenderse desvirtuados los indicios aportados. Es cierto que, cuando se analizan supuestos de finaliza-

Faustino Cavas Martínez

ción de contratos temporales, el hecho de que los mismos se extingan en la fecha y en las condiciones que habían sido previstas por las partes en el momento de su celebración puede permitir neutralizar el indicio probatorio de la vulneración de derechos fundamentales que pudiera haberse aportado, dado que la extinción se produce en los términos previstos desde un principio y no parece, por tanto, que pueda estimarse influida por cualquier reclamación o acción judicial que hubiera podido ejercerse durante el transcurso de la relación. Sin embargo, este dato no es siempre por sí mismo suficiente para entender que ello deba ser necesariamente así". Por tanto, del mismo modo que en el caso del despido de trabajadores fijos, dichas extinciones deben ser declaradas nulas por infracción del art. 24.1 CE cuando se acredite la relación causa-efecto entre un litigio previo y la decisión de dar por terminado el contrato. Lo que habrá que comprobar es si la reclamación del trabajador ha influido en la decisión de la empresa de extinguir el contrato en la fecha prevista sin renovar la contratación y/o incorporarlo como fijo de plantilla (política habitual de muchas empresas, contratar primero temporalmente y luego hacer fijos). Es cierto que, por razones de prueba y la flexibilidad de la doctrina judicial en lo que a la contratación temporal se refiere, puede resultar difícil poner en práctica lo que se acaba de decir cuando la vinculación del trabajador con la empresa se limite al período de vigencia de un solo contrato, pero no tanto cuando el contrato extinguido sea el último eslabón de una cadena de contratos temporales sucesivos.

Los casos que han resultado más controvertidos son aquellos en los que la actuación judicial del trabajador se ha encaminado a conseguir la declaración del carácter laboral de la relación, lo que frecuentemente provoca que la empresa responda dando por terminada la relación mercantil, civil o administrativa aparente que en realidad ocultaba una verdadera prestación de trabajo por cuenta ajena. En la STC 14/1993, en la que por primera vez se habla de garantía de indemnidad, la demandante de amparo, redactora de una revista editada pro el MEC, había interpuesto una reclamación administrativa en solicitud del reconocimiento de una relación laboral e indefinida (que le fue denegado en la vía administrativa), lo que motivó que el director de la revista se dirigiera ella para dar por suspendida la colaboración hasta entonces prestada en la publicación, aduciendo que la actitud reiterada de reivindicación del carácter laboral del vínculo con el departamento ministerial constituía una transgresión de la buena fe contractual. La STC 14/1993 otorga el amparo y declara nula la STCT recurrida, que, partiendo del reconocimiento de la laboralidad de la relación, había declarado el despido improcedente. El TC considera que el despido es radicalmente nulo, por tratarse de una medida tendente a obstaculizar o sancionar el lícito ejercicio de un derecho fundamental, el derecho a la tutela judicial efectiva.

Las SSTC 140/1999, 168/1999 y 191/1999 resuelven unos supuestos parejos referidos a la extinción de la relación contractual de unos repartidores-vendedores que prestaban servicios para la entidad empleadora en una rela-

ción supuestamente mercantil y dados de alta en el RETA. Tras la presentación por dichos repartidores de la papeleta de conciliación dirigida al reconocimiento de la naturaleza laboral de la relación, la empresa tomó la decisión de extinguir los contratos de transporte, exclusivamente tomada -según la carta de cese- por las muestras de no aceptación del contrato mercantil suscrito por parte de los recurrentes y por su pretensión de alterarlo para transformarlo en una relación laboral no querida en el momento de la contratación. Los trabajadores, alegando que la actuación empresarial constituía una represalia por lo intentado en la conciliación, demandaron a la empresa por despido ante la jurisdicción social, de la que obtuvieron la calificación de la relación como contrato de trabajo y la declaración de improcedencia del despido, pero no la nulidad que pretendían. Plantean recurso de amparo ante el TC sobre vulneración de la garantía de indemnidad. El TC consideró, en las tres sentencias, que se había vulnerado la garantía de indemnidad.

Algo parecido ocurrió en el caso conocido por la STC 101/2000, que trata del despido de un trabajador por haber reclamado judicialmente -luego se comprobó que con éxito- el carácter laboral de su relación con la empleadora, que hasta entonces aparecía enmascarada bajo un fraudulento "arrendamiento de servicios". En la STC 171/2001, las demandantes de amparo habían prestado servicios para un Hospital Universitario, dependiente de la Consejería de Sanidad de Madrid, durante 10 años, al principio sin contrato ni beca, y en los últimos años mediante una beca para proyectos de investigación, que se fue renovando en varias ocasiones. Hasta que deciden presentar demanda reclamando su condición de personal laboral del Hospital, así como diferencias salariales, pretensiones que fueron estimadas en instancia. A los pocos días de dictarse la sentencia el Hospital les manda una carta diciéndoles que finalizaba su actividad como becarias. Las supuestas "becarias" demandaron por despido al Hospital y a la Consejería, despidos que fueron declarados nulos por el Jgado e improcedentes en fase de recurso por el TSJ. El TC otorgó el amparo porque, aportados los exigibles indicios de lesión a la garantía de indemnidad por las recurrentes, la empresa no logró desvirtuarlos, entendiendo que la mera llegada del término previsto en las becas no puede considerarse que constituya, por sí misma, razón suficiente para descartar la lesión del derecho fundamental en la decisión de dar por finalizada la relación existente entre las partes, al no venir acompañada de ninguna otra razón, ya sea referida a las funciones a desarrollar o a las condiciones personales de las actoras, que justifique de manera objetiva la decisión.

En tres sentencias recientes se ha vuelto a plantear el tema de la garantía de indemnidad referida a trabajadores que habían sido contratados bajo una apariencia de relación extralaboral, pero que en un momento dado deciden reclamar su condición de trabajadores:

-STC 144/2005, de 6 junio. Un trabajador concierta contrato de arrendamiento de servicios con TVE por cinco años, que se renueva a su vencimiento por otros cinco. Cuando faltaba menos de 1 año para que se cumpliera el pla-

zo de este segundo contrato, presenta una denuncia en la Inspección de Trabajo y poco después una demanda ante los Juzgados de lo Social instando la declaración del carácter laboral de su relación profesional como redactor de TVE. Este hecho fue seguido en muy breves fechas de la remisión de una carta al trabajador comunicándole que se ponía fin a su vinculación profesional con TVE al cumplimiento de la fecha prevista y que no se iba a celebrar otro contrato. El trabajador fue inmediatamente sustituido por otro, también en régimen de contrato de arrendamiento civil de servicios. El TC otorga el amparo, pues entiende que "no existe razón alguna para entender que la denuncia ante la Inspección de Trabajo, de la que se tuvo conocimiento a principios de noviembre de 1999, y la presentación de la papeleta de conciliación administrativa, que en el caso más favorable se materializa a mediados de diciembre de 1999, constituyan hechos ajenos a la formación de la decisión empresarial de cese del trabajador, que se notifica al mismo en carta fechada el 5 de enero de 2000", y añade que "la empresa no acreditó ni alegó en el proceso judicial otras razones justificativas del cese que las de su materialización en la fecha inicialmente prevista y su vinculación a una determinada política empresarial de sustitución de este tipo de contratos, razones que, como ha quedado señalado, no explican en modo alguno la decisión de dar por finalizada la relación establecida entre las partes y mantenida durante un período de más de diez años, ni permiten, por tanto, excluir la vulneración del derecho fundamental".

-SSTC 16/2006, de 19 enero y 44/2006, de 13-2, ambas con dos Votos Particulares. Se trataba en esta ocasión de un colectivo de veterinarios que durante años (1993-1999) habían suscritos contratos administrativos para atender a las campañas de saneamiento ganadero, y últimamente, en la campaña de 2000, para la realización de investigaciones sanitarias del Programa de Sanidad Animal. En noviembre de 2001 cierto sindicato presenta demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del TSJ de Galicia, para que se declare que la relación que mantienen los veterinarios con la Consellería era laboral. Anteriormente los actores presentaron denuncia ante la Inspección de Trabajo por considerar laboral su relación, extendiéndose acta de liquidación de cuotas por los últimos 5 años. A mediados de diciembre de 2001, la Xunta remite a cada uno de los demandantes de amparo una carta en la que les comunicaba que el 31-12-2001 finalizaba el contrato administrativo y que se abstuvieran de realizar cualquier función. Los veterinarios demandan pro despido, que es declarado nulo en instancia, pero el TSJ, acogiendo parcialmente el recurso de la Consellería, lo califica como improcedente. El TC otorga el amparo, pues "la Administración demandada no acreditó ni alegó en el proceso judicial otras razones justificativas del cese que las de su materialización en la fecha inicialmente prevista y su vinculación a sus facultades de gestión, alegando a este respecto que se prescindió de los recurrentes y se optó por la contratación de una empresa pública por resultar más eficaz para la prestación del servicio".

ESTRÉS LABORAL

¿DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO?

Las encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas en el ámbito de la Unión Europea revelan que el estrés relacionado con el trabajo, en sus múltiples variantes, afecta a uno de cada tres trabajadores, cifras que son extrapolables a la realidad sociolaboral española, como pone de manifiesto el resultado de las distintas encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Donde en las últimas décadas se viene incrementando de forma generalizada la conciencia social sobre la importancia del estrés en el trabajo. Según la OIT, el estrés laboral es una alteración que supone un "peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad al afectar la salud física y mental de los trabajadores". El estrés laboral se ha convertido en aspecto clave para las empresas debido principalmente a su influencia negativa tanto en la salud y la seguridad de los trabajadores como en la dinámica de funcionamiento y productividad de la propia

organización de trabajo.

La política comunitaria en materia de salud en el trabajo viene asumiendo en los últimos años nuevas dimensiones, en cuanto que no mira solo a eliminar o reducir accidentes y enfermedades profesionales, sino a promover un ver-

dadero < bienestar en el trabajo >, sico-físico, moral y social, como se define por la OIT y la OMS, recoge la Comisión Europea y toma nota el Consejo Europeo. Resolución de 3 de junio de 2.002 (LCEur 2002/1954), sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006. Esto es, no puede haber política preventiva eficaz si no se incluyen medidas para prevenir < los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos.

II El estrés laboral

El estrés es la condición en la que un acontecimiento, o una serie de



Las empresas antiestrés se están poniendo de moda. AFR / ENFOQUE

 <p>SISTEMAS DE ENCUADERNACIÓN CON MÁQUINAS</p> <p>SIN MÁQUINAS</p> <p>SISTEMAS DE ENCUADERNACIÓN</p> 	 <p>PROGRAMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS</p> 	
 <p>PRODUCCIÓN Y EDICIÓN DE LIBROS</p> 	 <p>SISTEMAS DE ARCHIVOS PERSONALIZADOS</p> 	 <p>UN MOSAICO DE SERVICIOS</p> <p>Delegación de Murcia, Albacete y Almería tl: 616 833 647 email: magonzalez@agediciones.com</p> <p>C/ Mercuri, par. 187-A Pol. Ind. Riu Clar - 45006 Torregoma Tel. ventas 902 227 933 / 977 553 569 Fax 902 229 825 / 977 553 582 Hot Line Informática 902 212 202 / 977 553 571 http://www.agediciones.com - e-mail: ag@agediciones.com</p>
 <p>LIBROS CONTABLES DE HOJAS MÓVILES, FISCALES Y LABORALES</p> 	 <p>SERVICIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN FISCAL, LABORAL Y CONTABLE</p> 	

Eulalia Martínez López

experiencias en la vida de un individuo, puede acarrearle consecuencias negativas, fisiológicas y psicológicas, específicas y duraderas. Vemos que el concepto de estrés incluye distintos elementos:

- 1.- Situación amenazante o nociva muy intensa o que persiste en el tiempo.
- 2.- Reacción del organismo que intenta recuperar el equilibrio anterior.
- 3.- Recuperación del equilibrio o persistencia del trastorno que lleva a la enfermedad psicológica o física (sicosomática).

El estrés es una enfermedad que afecta cada vez a más personas de todas las edades, el diario La Verdad de Murcia de 11-01-2.006, publica bajo el título "Niños Estresados" un artículo, en el que, entre otras cosas, se dice... "Los trastornos de ansiedad han aumentado hasta el 8% en la población infantil y afectan a uno de cada cinco adolescentes".

El estrés laboral en general, puede decirse que surge de un desajuste entre el individuo y su trabajo, esto es entre sus capacidades y las exigencias del empleo (Sloan y Cooper, 1987). El lugar de trabajo es un complejo sistema social en el que tanto para el estrés como para la satisfacción laboral cuentan las relaciones entre una serie de factores, las seis fuentes típicas del estrés laboral son:

- Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido o las derivadas del mobiliario o de las máquinas o instrumentos de



Cada vez más ejecutivos y empresarios acuden a actividades anti estrés. ABEL F. ROS / ENFOQUE.

trabajo.

- Características temporales del trabajo, como su duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos.
- Las derivadas de la demanda o carga de trabajo y de su distribución en el tiempo, incluyendo la rutina, repetición o aburrimiento.
- El nivel ocupacional, que abarca factores variados tales como la naturaleza de las tareas a realizar, los roles que se desempeñan en el trabajo y su ajuste a las capacidades del trabajador. Se incluye el desarrollo de la carrera profesional.

- Las relaciones sociales en el trabajo y el ajuste de la persona a su ambiente laboral. También se consideran en este apartado las interacciones entre la vida personal y familiar, por un lado, y la vida laboral por otro.
- La estructura de la organización y su clima laboral.

A las anteriores se pueden añadir otras muchas, como por ejemplo, la seguridad y estabilidad laboral, en el diario La Verdad de Murcia de 17-10-2.005, aparecen publicados los resultados de una encuesta realizada para la compañía Manpower, según los cuales siete



MGO grupomgo
prevención de riesgos laborales
seguridad y salud laborales

Garantía
de Prevención



Servicio de Prevención Ajeno

Nuestros centros en la región de Murcia

Avda. Florida Norte, 16
Edif. Jupiter 1 Entlo. Dcha.
30009 Murcia
Tl. 968 28 04 75
Fx. 968 28 04 82
mgomurcia@terra.es
+ Centro Médico

Jara, 31, Gran Hotel 2ªA
30201 Cartagena
Tl. 968 32 11 32
Fx. 968 12 29 06
mgocartagena@mgo.net

902 234 233

www.mgo.es

de cada diez trabajadores españoles temen perder su puesto de trabajo el año próximo.

III Desgaste Profesional ("Burn-Out") ¿Qué es el desgaste profesional?

Una variante grave del estrés laboral, es lo que se llama "desgaste profesional" o "Burn-Out". Se conoce también con otros términos como "síndrome del quemado" o de "desgaste laboral". Le sucede a muchas personas para quienes el trabajo se ha convertido en una fuente continua de estrés, angustia e insatisfacción. Se pierde el interés y los sentimientos positivos hacia uno mismo y hacia los demás. Se experimenta miedo y angustia y una sensación de derrotismo. Otra característica es el negativismo o constelación de actitudes hacia uno mismo y sus capacidades, hacia el trabajo, los colegas y los usuarios. Es llamativa la pérdida de confianza en las propias habilidades profesionales y una característica de los estados de ansiedad que es la pérdida de control. Surgen miedos irracionales o fobias hacia colegas, el lugar de trabajo y hacia usuarios o clientes.

El desgaste profesional puede manifestarse enmascarado detrás de un trastorno psicológico, como la depresión y los trastornos psicósicos propios del estrés crónico: insomnio, problemas gastrointestinales, tensión muscular, dolor de cabeza o de espalda, resfriados, alteraciones del ciclo menstrual o incluso fatiga crónica. El desgaste lleva al bajo rendimiento, a la impuntualidad, al absentismo laboral a las bajas continuas por enfermedad. Puede ser considerado como un accidente laboral.

Se distingue del mobbing porque el desgaste psicológico del trabajador no se debe a una específica situación de hostigamiento ejercida sobre el mismo por sus jefes o compañeros, sino al frenético ritmo de trabajo, a la insatisfacción personal con el trabajo realizado y, en general a problemas en la relación del empleado con los clientes o usuarios de la empresa en que trabaja. Aun cuando ambas patologías psicossociales coinciden en el resultado, esto es, los graves daños que producen en la salud del trabajador, el acoso moral se integra por un elemento intencional lesivo, ya proceda del empleador o superiores jerárquicos (bossing) o de compañeros (mobbing horizontal), sin embargo en el burn out este elemento intencional está, en principio, ausente. El estrés es destructor pero no siempre malintencionado. El síndrome de agotamiento profesional o burn out hay que considerarlo como un accidente de trabajo, en base a la LGSS, puesto que es una enfermedad que contrae el trabajador exclusivamente por motivos de la realización de su trabajo, e implica estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto. Es el síndrome más propio de profesionales cuya actividad consiste en el trato personal, con alto grado de compromiso y con percepción de presión sobre el rendimiento.

Causas

Los investigadores han apuntado a causas muy diversas, algunas de ellas relacionadas con la carga de trabajo y, en concreto, con la imposición de exigencias de resultados difí-

les de cumplir. El hecho es que la productividad por puesto de trabajo ha aumentado y muchos trabajadores, en ámbitos diversos, experimentan una sobrecarga de exigencias y responsabilidades. El esfuerzo extra exigido lleva a la fatiga reiterada, a la ansiedad y al estrés. La sobre carga de trabajo hace que no se disfrute de él y que la satisfacción por la labor bien hecha sea imposible de conseguir, a lo que se añade frecuentemente el escaso reconocimiento laboral.

Medidas Individuales

El "Burn Out" resulta de una combinación de factores y no existe, por tanto una solución única. Podremos distinguir intervenciones de tipo individual y otras de tipo empresarial o institucional.

La primera medida es tomar conciencia del propio problema y de sus dimensiones.

Una fuente de "Burn Out" es la rutina, la sensación de estar siempre haciendo lo mismo. Parte del tiempo debe dedicarse a pensar como innovar y cambiar y hacer el trabajo de forma diferente. Se trata de modificar los procesos y controlarlos en la medida que sea posible para hacerlos más gratificantes.

Aumentar el tiempo dedicado a las aficiones, las distracciones, el disfrutar del tiempo libre y sobre todo "desconectar" del trabajo son todas ellas medidas importantes. La persona es mucho más que su profesión.

Medidas: Papel de la empresa

Existen medidas de gestión empresarial que son de mucha utilidad para atenuar o eliminar el desgaste profesional.

En la medida de lo posible, los factores de organización deben corregirse o atenuarse. Puede tratarse de mejorar las condiciones de trabajo: derechizar la carga de trabajo para reducir las necesidades de personal o una mejor definición de roles y de desempeños. En muchas empresas, la sobrecarga de trabajo en determinados momentos del año o del mes puede hacer imposible corregirlo totalmente, aunque se pueden tomar medidas preventivas al respecto. En otras ocasiones serán los efectos de una supervisión o sobre corrección estricta o hipercrítica del trabajo que debe suavizarse y ser acompañada del reconocimiento del trabajo realizado, de primar los resultados mas que el cumplimiento de los horarios, o de la introducción de la flexibilidad horaria.

Sin embargo, el papel de detección si puede ser crucial. La empresa tiene la obligación de conocer cual es el nivel de satisfacción de sus empleados y cual es su clima laboral, por lo que la evaluación de estos factores puede ser una buena herramienta para detectar casos de empleados "quemados" y tomar medidas, aunque el origen del caos sea individual principalmente. En esencia, la dirección debe saber que ocurre y a quien le ocurre, valorar la situación, sus dimensiones y efectos y tomar medidas preventivas o paliativas.

Una de las primeras medidas consiste en actividades de formación y asesoramiento centradas en el manejo del estrés en el trabajo. A través de cursos, seminarios, conferencias, se da información sobre el manejo y afrontamiento

del estrés, sobre que es el estrés y como combatirlo. La formación del personal incluirá contenidos como los de técnica de solución de conflictos, manejo de relaciones con el cliente o paciente, técnicas de entrevista, habilidades de comunicación, negociación, gestión y organización del tiempo, entre otros.

IV El estrés Laboral ¿daño derivado del trabajo?

La prevención queda definida en el artículo 4.1º de la LPRL como < el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo >.

La expresión daños derivados del trabajo está definida en el artículo 4.3º de la LPRL como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Con esta relación ejemplar de distintas formas de quebranto de la salud de los individuos, el concepto daño derivado del trabajo sirve para referirse a cualquier deterioro sufrido por una persona como consecuencia de su actividad profesional.

El aspecto positivo de esta nueva definición radica en su carácter integral, pues la expresión daño derivado del trabajo comprende todo el elenco de alteraciones de la salud de las personas con origen en el trabajo, acogiendo las contingencias causadas por el trabajo objeto de protección en el sistema de seguridad social; accidente de trabajo, accidente en acto de servicio y enfermedad profesional. En una labor de síntesis, se ha logrado denominar con una misma expresión a los varios términos utilizados para designar las distintas formas de alteración de la salud que tienen su origen en el trabajo. Con esta función simplificadora y con el alcance de globalidad que caracteriza a la noción daño derivado del trabajo, es como aparece en la definición de riesgo laboral dada en el artículo 4.2º LPRL, formulándose como < la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo >.

La definición de daño derivado del trabajo de la LPRL tiene una estructura parecida a la de accidente de trabajo del artículo 115 de la LGSS, y al igual que en dicha contingencia los tres elementos sobre los que se construye son: alteración de la salud o daño, actividad profesional y conexión entre daño y trabajo.

No cabe duda de que la competitividad y el estrés laboral son factores determinantes de la aparición de unas nuevas patologías de carácter síquico que se manifiestan con ansiedad, angustia, depresión y otros síntomas similares. Existe una gran confusión a la hora de delimitar conceptualmente el significado y alcance de estos fenómenos emergentes, que a falta de una respuesta legislativa específica van encontrando su tipicidad jurídica a golpe de sentencia.

Hasta fechas recientes, estos casos de afectación psicológica a la salud de los trabajadores han sido considerados como enfermedad común, pues el accidente laboral se reservaba para las lesiones corporales "stricto sensu" y la

Eulalia Martínez López

enfermedad del trabajo para los deterioros progresivos de la salud pero en su vertiente también casi exclusivamente fisiológica. Si esta opción jurisprudencial de considerar prácticamente solo como contingencias profesionales los daños de carácter físico que sufran los trabajadores a consecuencia o con ocasión del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena resulta demasiado limitada, incluso desde una interpretación literal del art 115.1 LGSS, mas aun con la nueva normativa sobre prevención de riesgos laborales que ofrece una explícita concepción extensiva y omnicompreensiva, tanto de los daños derivados del trabajo como de las condiciones de trabajo (artículo 4.3 LPRL).

Estrés laboral, es una de las llamadas "enfermedades del trabajo", expresión acuñada por la doctrina científica y por la jurisprudencia en referencia a las enfermedades o procesos de alteración de la salud del trabajador que, no siendo en sentido técnico-jurídico enfermedades profesionales, guardan una relación causal con la prestación de servicios desempeñada y que por ello mismo se equiparan en su tratamiento al accidente de trabajo. A esta enfermedad de raíz mental se refiere la sentencia de 30 de septiembre de 1.997 de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, de Valladolid, calificando de accidente de trabajo los daños ocasionados por la ingesta de arsénico que bebió el trabajador con la intención de suicidarse provocada por la < situación de fuerte estrés laboral >.

Por su parte, la Sentencia del TSJ del País Vasco de 02-11-99 (AS 1.999/4212), confirmada por el Tribunal Supremo, considera que el trabajador < posee una personalidad perfeccionista y obsesiva, lo cual no constituye una enfermedad, pero ésta ha surgido al estar...en contacto con personas con las que trabaja, cuyas mermas síquicas han originado en aquél un desgaste anímico determinante de la incapacidad temporal >. Por lo tanto, acreditada la naturaleza del padecimiento y su conexión < directa y exclusiva > con la prestación laboral, el Tribunal aplica el art 115.2.e) de la LGSS..."Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo...", considerando la incapacidad temporal derivada de accidente laboral.

Las Sentencias del TSJ de Navarra de 30-04-01 y 23-03-04, (AS 2.001/1878) y (AS 2.004/1072), indican que < el quemado por el trabajo "tiene fuerzas pero no tiene ganas", y presenta como consecuencia "la despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el trabajo con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y, frecuentemente, ansiedad, depresión (trastorno adaptativo crónico)" >. Tal calificativo lo da también la Sentencia del TSJ de Cantabria de 05-05-04 (PROV 2.004/172895).

V Prevención del estrés laboral

La prevención del estrés laboral es un imperativo legal. La ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, obliga a detectar y prevenir todas aquellas circunstancias que puedan dañar la salud física y mental del trabajador. Estrés laboral sería un riesgo laboral definido por la Ley 31/1995 y tendría la consideración de "daños derivados del trabajo", que son, como se dijo, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. La empresa tiene que estar dispuesta a modificar las condiciones físicas de trabajo si se detecta algún elemento o circunstancia que pueda dañar al trabajador.

Recientemente la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en Sentencia de 05-10-05(AS 2.005/1152), que versa sobre Contrato de trabajo. Extinción. Incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de protección de la salud. Pasividad frente al estrés laboral del trabajador. Indemnización, ha condenado a una empresa a abonar a un trabajador la cantidad de 141.694,17 €, por no adoptar medidas ante su estrés laboral, entiende esta Sentencia que una vez que el empresario ha conocido que un trabajador padece un tipo de estrés que puede tener consecuencias nocivas por su naturaleza y duración, y venir causado por factores directamente relacionados con el trabajo, debe actuar contra él en el marco de las obligaciones genéricas de protección de la seguridad y salud en el trabajo, porque sobre el empleador pesa la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo - art 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre (prevención de riesgos laborales)- y, para ello debe adoptar cuantas medidas sean necesarias.

El trabajador ha sufrido periodos de baja por estrés laboral, es indiferente la calificación que de la contingencia hayan efectuado los organismos correspondientes de la Seguridad Social: enfermedad común o laboral. Tras su última incorporación, la empresa, conociendo este diagnostico de estrés ligado al trabajo, rechazó su petición de reducción de jornada. Posteriormente se evidencio que estaba sufriendo una recaída de la dolencia, pues empezó a experimentar angustia de alto nivel al sentir que las demandas del ambiente laboral excedían de su capacidad para afrontarlas o controlarlas. Así se lo hizo saber reiteradamente a la empresa, recordando la prescripción medica y solicitando su ayuda para no prolongar su jornada y contar con mas medios personales, ante lo cual la empresa omitió toda contestación, sin que conste siquiera un mínimo interés personal por el trabajador. En suma conocedora la empresa de la existencia de un problema de estrés relacionado con el trabajo, no ha adoptado medidas encaminadas a prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. No ha actuado preventivamente contra los posibles resultados dañosos a los que se refiere el art 4.3 Ley 31/1995 de 8 de nov (prevención de riesgos laborales) extendiéndose la obligación le-

gal del empresario de proteger la salud del trabajador al estrés ligado al trabajo. El incumplimiento de este deber es un incumplimiento contractual inmerso en el art 50 del ET.

En 22-10-05 aparece en la verdad un artículo titulado ¿Y quien no tiene estrés laboral?, firmado por Luis Ignacio Parada, que al hilo de la sentencia de referencia emite una opinión que denota su falta de conocimiento sobre el asunto, en el que se lee, no sin cierto estupor..." El Tribunal Superior de Justicia de Madrid acaba de confirmar una sentencia del Juzgado de lo Social que condenó a una empresa a indemnizar a uno de sus trabajadores por no adoptar medidas ante el estrés laboral que sufría. ¿Y que podía hacer la empresa? ¿Colocar máquinas automáticas que despachen, en lugar de café o zumos, dosis complementarias de endorfinas que contribuyen a que nos sintamos bien? ¿GABA, que produce tranquilidad? ¿Melatonina que configura los biorritmos? ¿Noradrenalina que aumenta la euforia? ¿Serotonina, que contribuye a nuestro equilibrio emocional? No se lo tomen ustedes a broma pero va a ser la única solución..."

No es fácil determinar el alcance jurídico del concepto de daño derivado del trabajo, sobre todo teniendo en cuenta el sólido asentamiento que ya tienen los de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Ahora bien, cifando su aplicación al ámbito que le es propio, el de la seguridad y la salud en el trabajo, habría que destacar los tres momentos en los que el daño derivado del trabajo se convierte en punto de referencia de las actuaciones preventivas: a) antes de producirse la alteración de la salud; b) cuando el daño ya ha ocurrido, y c) con ocasión de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

1. La previsión del daño y el análisis de las condiciones de trabajo.

El desarrollo de las acciones preventivas en el ámbito del trabajo exige tener un profundo conocimiento de los distintos tipos de daños que pueden suceder en cada situación de trabajo, al objeto de adoptar las medidas preventivas más eficaces en orden a evitar la aparición de alteraciones de la salud. En la medida que el concepto de daño derivado del trabajo tenga un carácter amplio y abierto, de modo que en él tenga cabida cualquier forma de alteración de los tres elementos del concepto salud, esto es, cualquier anomalía que afecte al desarrollo físico, mental y social de la persona, mayores son las posibilidades de detectar factores de riesgo ligados a las condiciones de trabajo. Por ejemplo, desde el momento que se califica como daño la posibilidad de que aparezcan desequilibrios sicosomáticos respecto a un determinado método de trabajo caracterizado por asignar tareas con un nivel de exigencia superior a la capacidad de respuesta de los trabajadores asignados a dichas tareas, el mero hecho de su reconocimiento permite que pueda ser descartado dicho método de trabajo antes de ser implantado, o que se desarrollen variantes en la ejecución de la tarea y en el diseño ergonómico del puesto de trabajo, a fin de que los trabajadores puedan responder a

las exigencias de las tareas sin estar sometidos a tensiones que afecten negativamente a su salud.

2. Investigación de los daños.

Cuando ocurre un daño derivado del trabajo se está poniendo en evidencia una disfunción en el sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, ya sea porque en el momento de la evaluación de riesgos no fueron identificados los factores de riesgo causantes, o porque identificados se propusieron unas medidas preventivas inadecuadas, o bien porque las soluciones preventivas adoptadas por la empresa no se ajustaron a las propuestas formalizadas por los expertos encargados de analizar las condiciones de trabajo.

Así pues, el conocimiento de los daños derivados del trabajo se convierte en una técnica preventiva de carácter analítica, para, a su vez, poner en práctica las medidas correctoras más eficaces. Un suceso negativo como es el daño, puede ser utilizado para mejorar las condiciones de trabajo. Ahora bien, aplicando la normativa vigente, siempre que se produzca un daño, el empresario está obligado a investigarlo, con la consecuencia de que su incumplimiento puede ser calificado de infracción administrativa grave (artículos 16.3 LPRL y 12.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social). Por tanto, los resultados de la investigación han de ser puestos a disposición de la autoridad encargada de la vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando así le sea requerido al empresario.

3. Los daños y la vigilancia de la salud.

La vigilancia del estado de la salud de los trabajadores representa para estos un derecho del que pueden hacer uso en las condiciones establecidas en el art. 22.1 de la LPRL, mientras para los empresarios es una obligación, debiendo disponer los medios preceptivos para garantizar la efectividad de las pruebas y de los controles de la salud que hayan de realizarse.

Con carácter general, los momentos en que es preceptivo efectuar una vigilancia de la salud de los trabajadores vienen recogidos en el art. 37. 3 b) del Reglamento de los Servicios de Prevención. Uno de ellos tiene una especial relevancia con la identificación de los daños derivados del trabajo, se refiere a la evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud. La finalidad de dicha evaluación consiste en descubrir los eventuales orígenes profesionales de daños que han sido previamente calificados de enfermedad común, y recomendar, en su caso, una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

VI Estrategias Sindicales de intervención frente al estrés laboral

La representación unitaria y sindical en la empresa protagoniza un papel destacado en la prevención del estrés laboral tanto por la vía de concienciar a los trabajadores sobre la magnitud del problema, con llamamientos a favor de la denuncia de las conductas generadoras de

estrés laboral como por la de negociar colectivamente los procedimientos de solución de conflictos de esta naturaleza, o finalmente prestando apoyo de todo tipo, incluido el jurídico, para la defensa de los trabajadores que ven mermada su salud como consecuencia del estrés laboral.

De hecho los interlocutores sociales a nivel europeo (CES, EUROCADRES/CEC, UNICE, CEEP y EUAPME) suscribieron en 08-10-04 un Acuerdo Marco sobre estrés laboral el cual se define como "Un estado que viene acompañado de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que resulta del sentimiento de incapacidad de los individuos para cumplir los requisitos o expectativas depositados en ellos". El Acuerdo suscrito no va dirigido a atajar cualquier tipo o manifestación de estrés, sino únicamente aquel que pueda tener su origen y causa en factores relacionados con el medio de trabajo, con lo cual quedan fuera aquellas manifestaciones que responden a circunstancias vitales de los trabajadores externas al entorno laboral.

El Acuerdo Marco Europeo ha sido incorporado en España por el capítulo VII del Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2.005 anexo al mismo (BOE 16 de marzo de 2.005), de forma similar a lo que se hizo en el ANC 2.003 con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, las partes negociadoras lo incorporan como anexo para darlo a conocer, al considerar que trata de "un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral", y si bien es cierto que éste representa un pacto obligacional de eficacia limitada a orientar a los convenios colectivos y de empresa, sin embargo dado que el estrés laboral hasta la fecha no suele ser objeto de tratamiento específico en los Convenios Colectivos y en la legislación, es sumamente indicador de un cambio en la materia, pues en virtud de la firma del ANC 2.005 y la incorporación del Acuerdo Marco, los firmantes, trabajadores y empresarios, destacan de forma relevante la importancia del problema y la necesidad de prevenir, eliminar o reducir el estrés laboral. Como señala el Acuerdo Marco, la consecuencia fundamental de identificar un problema de estrés ligado al trabajo es la obligación del empresario de adoptar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. El mismo Acuerdo Marco recuerda que los empleadores tienen la obligación legal de proteger la salud y seguridad de los trabajadores conforme a la Directiva marco 89/391, a tenor de la cual,..."

4. Identificación de los problemas de estrés relacionado con el trabajo (...) todos los empleadores tienen la obligación legal de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligado al trabajo en la medida en que presenten un riesgo para la salud y seguridad...".

Es decir, una vez que el empresario ha conoci-

do que un trabajador padece un tipo de estrés que puede tener consecuencias nocivas por su naturaleza y duración y que pudiera venir causado por factores directamente relacionados con el trabajo, debe actuar contra él en el marco de las obligaciones genéricas de protección de la seguridad y salud en el trabajo porque sobre el empleador pesa la obligación también genérica de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art 14 LPRL) y para ello debe adoptar cuantas medidas sean necesarias y este deber impuesto por el texto legal se extiende no solo a las obligaciones específicamente previstas en los arts 15 y ss de la LPRL sino también a todas aquellas que no previstas son una consecuencia natural de su poder de dirección y organización.

A modo de conclusión

En el Derecho Español solo se considera enfermedad profesional "la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional", artículo 116 de la LGSS.

La obsolescencia del listado de enfermedades profesionales ha sido denunciada reiterada y unánimemente por la doctrina, particularmente por el hecho de continuar sin contemplar los nuevos riesgos sicosociales y las patologías síquicas que aquellos engendran con su actualización, como sucede con el burn out y con el mobbing; vid., en este sentido Molina Navarrete, Cristóbal.- "Violencia Moral en el trabajo: conducta prohibida y forma de tutela en los Derechos Europeos", Formación de Seguridad Laboral, número 68, marzo-abril 2003, página 37. Es justamente la inadecuación de la fórmula actual ante estos riesgos emergentes lo que está en la base de su asimilación jurisprudencial al accidente de trabajo, aunque de hecho sean enfermedades profesionales, puesto que la producción de las lesiones no se produce aquí de modo subito, sino a lo largo de un proceso temporalmente extenso y progresivo, y en el caso del burn out, a consecuencia de las especiales características de ciertos trabajos de tipo asistencial generadores de riesgo.

En definitiva, estas nuevas patologías ponen de manifiesto, la necesaria actualización del catálogo de enfermedades profesionales, en línea de coherencia con la renovación del concepto de riesgo profesional derivado del nuevo sistema preventivo, en el que quizás sería útil que hubiese una mención expresa a los riesgos sicosociales, como uno de los principales fenómenos emergentes en las contemporáneas formas de organización del trabajo.

Pero mientras ello no suceda, y puesto que muchos padecimientos actuales no se ven recogidos en el listado de enfermedades profesionales vigente, la cláusula abierta de la LGSS conduce a cobijar en el amplio concepto de accidente de trabajo, el estrés laboral.

JORNADA FORMATIVAS SEF

Proyecto Real Decreto de Políticas Activas de Empleo y su repercusión en la contratación de discapacitados

El Gobierno central asumió, dentro de sus proyectos normativos dentro del área laboral y de Seguridad Social, la promulgación de una nueva norma, que actualizara y sistematizara la regulación de las políticas activas de empleo, ya que los programas y medidas de políticas activas de empleo vigentes hasta la fecha se han ido aprobando en un contexto en el que la situación socioeconómica, tecnológica y de organización territorial presentaba unos perfiles que, a lo largo de los últimos años, han experimentado cambios fundamentales.

Ya que dichas políticas activas de empleo están transferidas a la mayor parte de las Comunidades Autónomas (sólo resta la transferencia al País Vasco, pues los otros territorios sin competencias en políticas activas de empleo, las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla no las tienen por sus techos competenciales), esta nueva norma debería contar con el consenso de los territorios gestores, que se ha canalizado a través de diversas Conferencias Sectoriales de Asuntos Laborales, instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo, que establece en su artículo 7.1 la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE 17 diciembre 2003).

Como consecuencia de esta interacción, se han producido diversos borradores, sobre los que las Comunidades Autónomas hemos ido advirtiendo de sus imprecisiones y sugiriendo redacciones alternativas: han sido aceptadas unas, no tenidas en cuenta otras... pues a la postre, se trata de programas de fomento de empleo sobre los que tiene decisión soberana el gobierno de la Nación.

Este Real Decreto, en consecuencia, pretende refundir y actualizar la dispersa normativa existente hasta la fecha en materia de programas de políticas activas de empleo competencia del Servicio Público de Empleo Estatal y cuya gestión corresponde a las Comunidades Autónomas, regulando los aspectos esenciales de los mismos, con lo que a su vez se posibilita a las Comunidades Autónomas y al Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de gestión, su ejecución posterior mediante la regulación de los aspectos procedimentales

y de la adecuación a sus peculiaridades organizativas.

En este esfuerzo de actualización se han revisado determinados aspectos de la regulación de los distintos programas y medidas, especialmente en lo referente a las cuantías de las subvenciones correspondientes, siendo la reforma de más calado en aquellos programas, como los de integración laboral de discapacitados, con regulación más antigua.

Será objeto de este artículo específicamente lo concerniente al Programa de fomento de empleo de las personas con discapacidad, por su implantación en nuestro territorio, significativamente importante en términos relativos dentro del conjunto del Estado.

Las principales novedades que presenta la futura regulación de este Programa son las siguientes:

1.- el concepto de discapacitado contratable queda mucho más claro que en la normativa actual, pues se concretan los colectivos que engloba y la documentación que lo acredita. Como saben, se añade a los trabajadores con discapacidad inscritos como desempleados en los Servicios Públicos de Empleo, que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, los pensionistas igualmente inscritos que se encuentren entre los supuestos descritos en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (titulares de pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad).

En cuanto a la acreditación de la circunstancia de discapacidad, se establece que ésta se realizará mediante certificado o resolución expedida por el IMSERSO u órgano de la Comunidad Autónoma competente, y en

El Real Decreto pretende refundir y actualizar la dispersa normativa existente hasta la fecha en políticas activas de empleo

el supuesto de pensionistas de la Seguridad Social, la acreditación del grado de minusvalía igual o superior al 33 por cien se realizará mediante resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. En el supuesto de pensionistas de clases pasivas, mediante resolución de reconocimiento de la pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad por Clases Pasivas del Ministerio de Economía y Hacienda o del órgano de procedencia del funcionario.

Pero el problema se va a plantear por la previsión de establecer una subvención cualificada, de importe muy superior al ahora vigente, como enseguida veremos, para determinados tipos de discapacidad.

En los actuales certificados, aún no se especifica declaración acerca del tipo de discapacidad, pese al mandato en tal sentido de la Ley 51/2003 antes citada, lo cual hace particularmente difícil el acceso a esa subvención cualificada, si no existe tipificación de la discapacidad en los certificados oficiales. Esta acreditación de tipos de discapacidad o de grados específicos de minusvalía, a los efectos de la subvención cualificada, habrá de realizarse tanto para discapacitados como para pensionistas mediante certificado o resolución expedida por el IMSERSO u órgano de la Comunidad Autónoma competente.

2.- En lo referente a las cuantías de las subvenciones, se va a producir un muy significativo aumento en las mismas, en función del tipo de discapacidad que padezca la persona contratada, como ya se ha adelantado. Así, las empresas que contraten o incorporen a trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido o transformen una contratación temporal en indefinida, y en todos los casos a jornada completa, tendrán derecho a las siguientes subvenciones:

- a) 4.000 euros por cada persona con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien e inferior al 65 por cien.
- b) 8.000 euros por cada persona con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien, o personas con discapacidad física o sensorial igual

Ignacio Iniesta Alcázar

o superior al 65 por cien.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, las subvenciones indicadas anteriormente se reducirán en proporción a la jornada pactada.

3. Se intenta potenciar la utilización de medios de adaptación de los puestos de trabajo y la dotación de equipos de protección necesarios para evitar accidentes laborales, o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad, ante su escasa implantación.

Esta subvención actualmente viene establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que para potenciar su uso, fue reformado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, en el sentido de extender su aplicación no sólo al contrato indefinido de discapacitados, sino también a los contratos temporales de fomento de empleo para minusválidos y siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses, a los contratos en prácticas, para la formación y a los contratos de duración determinada.

La futura regulación eleva la cuantía de la subvención desde los 901,52 euros actuales hasta 1800 euros, y elimina sin embargo, la posibilidad de que, como ahora, la adaptación o los medios de protección sean solicitados y subvencionados al propio trabajador.

4. En los supuestos de reintegro de la subvención por incumplimiento de la obligación de mantenimiento del puesto de trabajo creado para discapacitados, se clarifican los supuestos y se admite expresamente la devolución proporcional al tiempo que reste de los tres años de permanencia mínima, en los supuestos de cese por causa no imputable a la empresa.



El ministro de Trabajo presidió la reunión del Consejo Nacional de la Discapacidad donde se trazaron las líneas básicas de la reforma de la ley

5. Se mejora el tratamiento de las discapacidades sobrevenidas, que se ven en la actualidad injustamente tratadas por el sistema de exclusiones que fijó para los contratos indefinidos de discapacitados la Disposición adicional quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre. En la futura norma, este régimen de exclusiones no se aplicará en los casos de trabajadores, que teniendo contrato indefinido sufran un proceso de discapacidad sobrevenida, y al recuperarse

quieran, o reincorporarse como discapacitados a su anterior empresa, o ser contratados como tales por otra.

6. Finalmente, y es no poco importante, se separan la subvención por el contrato indefinido de discapacitados y las bonificaciones inherentes al mismo, acabando con una confusión que afecta incluso al organismo competente en su determinación y concesión. Las bonificaciones no forman parte de las materias transferidas al Servicio Regional de Empleo y Formación, por lo que su régimen de concesión y eventual reintegro es competencia del Servicio Público Estatal de Empleo (el antiguo INEM), y presentará diferencias con respecto al régimen actual, sobre todo por la eliminación del requisito de la autorización previa de la Administración para poder ser practicadas.

Sistema Contrat@. Tres años después. Novedades

Transcurridos tres años desde la implantación de este sistema de comunicación telemática del contenido de los contratos de trabajo, los datos estadísticos reflejan una importante aceptación del mismo, de forma significativa en la comarca de Cartagena.

En efecto, en el momento actual se comunican por esta novedosa vía más del 70 por ciento de los contratos de trabajo, con lo que eso supone de evitar desplazamientos innecesarios de empresas y sobre todo de asesores a depositar copia de los contratos en las Oficinas de Empleo. Pero con ser buenos estos resultados, que colocaron desde el inicio del sistema a nuestra Región entre las de mayor implantación a nivel nacional, no por ello hemos de dejar de buscar mejorar las prestaciones de Contrat@, que nos permitan aumentar esta implantación y

el nivel de satisfacción de los usuarios que ya comunican los contratos a través de él.

En esta línea, y desde el grupo de trabajo nacional que estudia el desarrollo de la aplicación, hemos hecho propuestas de mejora cuyos resultados inmediatos se presentan a continuación:

- Corrección de comunicaciones
- Servicios WEB
- Anexo de formación en los contratos para la formación.

1.- CORRECCIÓN DE COMUNICACIONES por los usuarios.

El presupuesto de base para configurar las tareas relacionadas con la corrección de las comunicaciones es determinar si se puede autorizar que los usuarios puedan corregir al mismo nivel que las Oficinas de Empleo, y si es beneficioso para el sistema.

Otra premisa que es importante fijar es que se trata de CORRECCIÓN DE ERRORES EN COMUNICACIONES, no de un sistema de enviar variaciones del acto laboral comunicado con anterioridad, no es un sistema de efectuar modificaciones de comunicaciones, como variaciones de jornada o duración del contrato. Además del pequeño detalle de que las modificaciones de condiciones de contrato NO FORMAN PARTE DE LOS DATOS que los contratantes están obligados a comunicar, según se puede comprobar en la legislación.

Para entender qué se autoriza y qué no, debemos explicar porqué Contrat@ no es igual que Sistema Red. Las variaciones que se producen en éste último NO AFECTAN A OTROS DOMINIOS, mientras que, en el ámbito de los Servicios Públicos de Empleo, en su Sistema Informático (SISPE) ac-

tualmente se cruzan los datos según esta secuencia:

Comunicación contrato - baja demanda - baja prestaciones

Esto hace que cualquier error en la comunicación de contratos cause efectos inmediatos en los demás dominios.

Acto seguido pasaremos a analizar los distintos datos que componen la comunicación, y valoraremos la posibilidad de permitir su modificación:

DATOS DE LA EMPRESA

Obviamente, hablamos de aquellos datos que todavía ahora no se pueden corregir, porque como saben, en la opción de Gestión de la autorización se pueden corregir ciertos datos identificativos (denominación, dirección, etc...) de las empresas.

En un futuro próximo se permitirá que modifiquen QUIENES ACTÚEN EN REPRESENTACIÓN DE TERCEROS los datos de sus empresas-cliente relativos a CIF/NIF/NIE y Código de Cuenta de Cotización.

No se permitirá, en cambio, que cambien estos mismos datos si son relativos a la empresa titular de la autorización, porque cambiarían la propia autorización de Contrat@, y para eso deberían hacer nueva solicitud.

DATOS DEL TRABAJADOR

Nunca se podrán corregir datos de identificador NIF/NIE, y en el caso de que se detecte que han asignado el contrato a otra persona, deberán acudir a la Oficina de Empleo para que, previa comprobación con documento acreditativo, se corrija por ésta el error, y mediante investigación en los otros dominios reponga en su situación real al tercero perjudicado.

Los otros datos personales, con identificador correcto, como nombre, apellidos, fecha de nacimiento, sexo o nacionalidad, los podrán corregir siempre, pero no tendrán repercusión en la base de datos de los Servicios Públicos de Empleo. Si a un autorizado le consta un error y quiere que se incorporen los datos correctos en la citada base, deberá aportar pruebas documentales a la Oficina de Empleo.

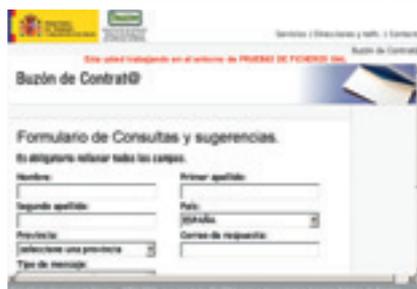
También se podrá modificar el número de afiliación a la Seguridad Social (NAF).

DATOS DEL CONTRATO

Los datos de nivel formativo del trabajador, ocupación, nacionalidad o localidad del centro de trabajo, se podrán cambiar sin problemas.

Otros datos que tampoco presentan problemas para su corrección son la fecha de fin, el porcentaje de parcialidad, colectivo a efectos de bonificación o indemnización menor por despido improcedente y la causa de interinidad.

Se permitirá cambiar el dato de que se trate de contrato con mayor de 52 años, contrato de investigación, o contrato de relevo.



Tiene poco sentido que se pueda comunicar el contenido del contrato por vía telemática, y que sin embargo, haya que seguir remitiendo en formato papel este Anexo de Formación

No se permitirá, por su influencia en otros dominios, corregir datos de número de oferta, contrato perteneciente a programas de empleo público, o de Escuelas Taller.

El dato de empresa usuaria en los contratos de las ETT también se podrá corregir.

Los datos más problemáticos son el código de contrato y la fecha de inicio. Las consecuencias en otros dominios que tienen, con el actual sistema de cruce, aconsejan no permitir su corrección directa por el usuario, ya que siempre podría instarse ésta de la Oficina de Empleo, que al investigar los efectos en otros dominios, puede recuperar la situación del afectado, en prestaciones por desempleo, por ejemplo.

Para todos los datos que no se pueden modificar por los usuarios se propone sin embargo un sistema de formularios electrónicos, que eviten el desplazamiento a la Oficina de Empleo para corregir estos datos restringidos.

A través de un formulario electrónico, el

usuario notifica a los Servicios Públicos de Empleo los datos de la comunicación errónea, para que sean rectificadas, y una vez realizada la corrección, se le comunique el resultado. Con ello se persiguen las máximas facilidades para el usuario. Los Servicios Públicos de Empleo tienen suficientes medios informáticos (acceso a Vida Laboral, base de datos propia, etc...) para comprobar allí la veracidad de los datos que se quiere que consten como definitivos, sin necesidad de que el usuario tenga que aportar, como ahora, prueba documental del error cometido.

En cuanto a la mecánica de corrección, se añadirá una opción en el menú de Contrat@ para la corrección, que permitirá al usuario visualizar los datos comunicados, corregirlos los que se autoricen, e imprimir tanto los datos que había como los resultantes de la corrección.

El plazo para poder corregir está en debate abierto, porque se barajaron múltiples posibilidades: que si seis días como en el sistema Red, que si los diez días del plazo legal para comunicar los contratos, que si tres meses... Parece que puede triunfar un plazo amplio de tiempo, que luego se vaya limitando a menos tiempo.

Sobre los plazos de implantación de estas nuevas utilidades, se baraja octubre de 2006, pudiendo ser incluso antes.

2.- Servicios WEB

Los "servicios Web" es una nueva utilidad del sistema, que supondrá un avance tecnológico muy importante en el mismo, y que consiste básicamente en desarrollar una comunicación directa entre ordenadores en el entorno de envíos masivos de contratos a través de la modalidad de comunicación "Ficheros XML". Este desarrollo eliminará la necesidad de la ahora ya mínima intervención humana en el proceso de envío de ficheros masivos (el programa de gestión del usuario autorizado genera los ficheros, el terminalista los selecciona y envía, y actúa en consecuencia de los informes de envío que le devuelve el sistema).

3.- Anexo de formación

Desde hace bastante tiempo, se ha venido solicitando desde esta Comunidad Autónoma la incorporación del documento "Anexo de formación" al sistema, como ya lo está la copia básica. Tiene poco sentido que se pueda comunicar el contenido del contrato por vía telemática, y que sin embargo, haya que seguir remitiendo en formato papel este Anexo de Formación. El Servicio Público Estatal de Empleo, responsable de la infraestructura informática del sistema Contrat@, sigue estudiando este desarrollo, sin resultados. Seguiremos insistiendo...y esperearemos a que lo pidan los catalanes.

Últimas reformas de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único

PAGO ÚNICO

Novedades en el abono de la prestación por desempleo

LUÍS CALDUCH PESCADOR. LETRADO DEL SPEE-INEM EN MURCIA

El Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre, da una nueva redacción al apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, por la que introducen las siguientes novedades respecto a la regularización del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo en su modalidad de pago único, total o parcial, para incorporarse como socios trabajadores o de trabajo de cooperativas y sociedades laborales y para constituirse en trabajadores autónomos, y subvención del coste de la cotización de la Seguridad Social con el importe de la prestación por desempleo:

-En la regla 1ª, amplía de 12 a 24 meses el plazo máximo del vínculo contractual previo con la cooperativa o sociedad laboral a la que el trabajador se pretende incorporar de forma estable y permite que la prestación se extienda en su capitalización, en el caso de las cooperativas, a las aportaciones de capital social y a la cuota de ingreso.

-En la regla 2ª, permite el abono mensual de la prestación por desempleo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social.

-En la regla 3ª, amplía al 40% el porcentaje de capitalización de la prestación por desempleo pendiente de percibir a los que pretendan constituirse como trabajadores autónomos.

-Introduce una nueva regla 4ª, que establece que la solicitud de cualesquiera de las modalidades de pago único se presentará con fecha anterior a la incorporación o constitución de la cooperativa o sociedad laboral o al inicio de la actividad como autónomo.

La normativa sobre las modalidades de pago único en la prestación por desempleo está recogida en las siguientes disposiciones:

-Artículos 228.3 y 233 b) del T.R.L.G.S.S.

-Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, en redacción dada por el RD.1413/2005, de 25 de noviembre.

-El RD 1044/85, de 19 de junio, del que se tiene que tener por modificado su artº.1.2 en su referencia al interés básico del Banco de España por el interés legal del dinero y el artº.3.2, respecto al recurso de alzada contra resolución del expediente por la reclamación previa a la vía judicial social. En todo lo demás el RD 1044/85 sigue en vigor, aun cuando adaptado en su redacción a cada una de sus modalidades de pago único de la prestación por desempleo.

Únicamente se puede capitalizar la prestación



Imagen de la oficina del INEM en Cartagena.

por desempleo en su nivel contributivo, sin que quepa la capitalización del subsidio de desempleo.

Se excluye de la capitalización de la prestación por desempleo a los beneficiarios cuya situación legal de desempleo provenga de una reducción de jornada de trabajo o suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, o por su condición de trabajador fijo discontinuo ya que el cese que generó la prestación por desempleo tuvo que tener un carácter definitivo (artº.1.1 del RD.1044/85).

Los límites de temporalidad y mensualidades pendientes por percibir en el momento de la solicitud son de aplicación a las tres reglas de la modalidad de pago único (artº.2 del RD 1044/85). Así sólo se podrá capitalizar una nueva prestación por desempleo si hubieran transcurrido cuatro años desde la capitalización de la prestación por desempleo anterior y en el momento de solicitar tuvieran pendientes por percibir, al menos, tres mensualidades de prestación por desempleo.

El cumplimiento de los 65 años, como edad ordinaria de jubilación, extingue la prestación por desempleo y es un límite temporal de su capitalización para el beneficiario solicitante, salvo que carezca de carencia suficiente para jubilarse (artº.207 del TRLGSS).

La actividad profesional que se quiera desarro-

llar para la capitalización de la prestación por desempleo debe tener lugar en España.

El beneficiario de prestación por desempleo incurso en una situación de incapacidad temporal o maternidad no puede solicitar la capitalización de su prestación por desempleo, ya que en puridad no está percibiendo una prestación por desempleo sino los subsidios de incapacidad temporal o maternidad que le abona el SPEE-INEM por pago delegado (artº.222.3 TRLGSS y 17.1 y 2 RD 625/85). Podrá solicitarla tras el alta médica en estas situaciones.

La prestación por desempleo (en adelante PD) suspendida imposibilita la solicitud de la capitalización hasta la reanudación de la PD, si reúne los requisitos.

La regla 4ª del RD 1413/05 establece la prohibición de solicitud de capitalización de la PD cuando hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la PD.

Las actividades profesionales para las que está pensada la capitalización del PD son las siguientes:

-Constituir o incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales, siempre que no se haya mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los 24 meses (730 días).

Los socios cooperativistas no mantienen una relación laboral con sus propias cooperativas lo que excluye la suscripción de un contrato de trabajo en esa relación societaria.

-Constituirse como trabajador autónomo con una minusvalía igual o superior al 33% o sin minusvalía.

Los regímenes que admiten la actividad autónoma son el RETA, el REASS y RE del Mar.

Para la actividad autónoma, como profesional liberal, no encuadrado en el sistema de Seguridad Social, puede pedirse la capitalización de la PD, pero no podrá solicitar la aplicación de la 2ª regla de subvención de cotización a la Seguridad Social.

Podrá pedirse la capitalización de la PD para desarrollar una actividad autónoma integrado el solicitante en una comunidad de bienes o en una sociedad civil irregular, siempre que no exista el previo vínculo contractual ya explicado. La aplicación de la 1ª, 2ª y 3ª reglas dependerá de su encuadramiento como trabajador autónomo en el sistema de la Seguridad Social.

Sólo podrán pedir la aplicación de la regla 2ª sobre capitalización de la PD (subvención de cotización a la Seguridad Social), los beneficiarios que constituyan o se incorporen a una so-

Últimas reformas de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único

ciudad mercantil, siempre que se encuadren como trabajadores autónomos en el sistema de la Seguridad Social y no hayan mantenido un vínculo contractual previo con la sociedad en los 24 meses anteriores a la solicitud.

La condición de minusválido o incapacitado se puede acreditar por medio de un certificado del INSS, ISSORM o resolución de incapacidad permanente total.

Las modalidades de pago único en sus límites máximos de capitalización, según la actividad profesional propuesta son las siguientes:

- Para constituir o incorporarse, de forma estable, como socio trabajador o de trabajo cooperativo o sociedades laborales:

- a) Regla 1ª, capitalización total o parcial de la PD. En la capitalización total, la subvención de cuotas a la Seguridad Social se rige por el artº.4.2 del RD 1044/85 y Orden de 13.4.94 y debe solicitarse ante Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

- b) Reglas 1ª y 2ª, capitalización parcial de la PD y subvención de cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del importe restante de la PD no capitalizada, siendo indiferente para esta segunda regla y en este supuesto (petición de las dos reglas) que las mensualidades restantes sean tres o menos meses.

- c) Regla 2ª, subvención de las cotizaciones a la Seguridad Social circunscrita a la aportación íntegra de trabajador o cuota del autónomo.

- Para iniciar una actividad como trabajador autónomo con minusvalía en grado igual o superior al 33%; ídem que el anterior.

- Para iniciar una actividad como trabajador autónomo sin minusvalía:

- a) Reglas 1ª y 3ª, capitalización hasta el 40% de la PD pendiente de percibir.

- b) Reglas 1ª, 2ª y 3ª, capitalización hasta el 40% de la PD pendiente de percibir y subvención de cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del importe restante de la PD no capitalizada, siendo indiferente para esta segunda regla y en este supuesto (petición de las tres reglas) que las mensualidades restantes no alcancen los tres meses.

- c) Reglas 2ª y 3ª, subvención de las cotizaciones a la Seguridad Social circunscrita a la aportación íntegra del trabajador o cuota del autónomo.

La solicitud del pago único se puede presentar conjuntamente con la solicitud de la PD o en un momento posterior (artº.3.1 del RD 1044/85).

El contenido mínimo de la solicitud debe indicar las reglas que solicita (1ª, 2ª, 3ª), la regla a que renuncia (1ª o 2ª) y si el cese laboral que genera la PD está impugnado por el solicitante.

La solicitud del pago único se puede modificar con anterioridad a la notificación de la resolución y tendrá efectos retroactivos respecto a la solicitud inicial.

La solicitud de pago único debe realizarse en la Oficina de Prestaciones del SPEE-INEM que corresponda al domicilio del solicitante.

El momento de dictar la resolución determina la cuantía de la PD pendiente de percibir a

efectos de las reglas solicitadas (regla 4ª).

En el supuesto de creación o incorporación a cooperativas o sociedades laborales, la cuantía de la capitalización se fijará en relación a los siguientes conceptos:

-Cooperativas: aportaciones obligatoria, voluntaria y cuota de ingreso.

-Sociedades laborales: adquisición de acciones o participaciones de clase laboral, ya sean en metálico o en especie si éstas últimas están previstas y cuantificadas en los estatutos.

Se considerarán los importes para la incorporación o constitución de la sociedad, en lo necesario para acceder a la condición de socio, en el momento de la constitución, sin tener en cuenta desembolsos futuros, ni ampliaciones de capital, ni pagos aplazados.

El importe máximo a efectos de capitalización será el efectivamente realizado, con el límite, a su vez, de la cuantía de PD pendiente de percibir que nunca se podrá sobrepasar.

Se admite el supuesto de la incorporación a una sociedad laboral aprovechando una ampliación de capital, siempre previa solicitud.

También se admite la capitalización, previa solicitud, del socio capitalista que pasa a socio laboral en una Sociedad Laboral, pero en este caso sólo puede solicitar la aplicación de la regla 2ª (subvención de cotización a la Seguridad Social).

En el supuesto de trabajadores que quieran constituirse como autónomos, la cuantía de la capitalización se fijará en relación con el concepto de inversión necesaria para iniciar la actividad profesional, teniendo en cuenta que para los autónomos no minusválidos rige el límite del 40% del importe de la PD pendiente de percibir.

Nunca podrá percibir el autónomo minusválido un importe que sobrepase la PD pendiente por percibir.

Los efectos de la resolución tienen lugar a partir del día siguiente a la fecha de la resolución salvo que el inicio de la actividad profesional haya tenido lugar entre la fecha de solicitud y la fecha de resolución en cuyo caso se estará a esta circunstancia (regla 4ª introducida por el RD 1413/05).

En el supuesto de constitución de cooperativas o sociedades laborales en el que los solicitantes no tuvieran liquidez, pueden solicitar el pago único con la documentación que el SPEE-INEM les indique. Si el expediente reúne los requisitos legales se les aprobará y con posterioridad a la percepción del pago único será cuando los solicitantes otorguen la escritura pública de constitución e inicien la actividad.

El descuento del interés legal del dinero únicamente procede en la modalidad de pago único total o parcial (regla 1ª).

Es de aplicación la regla de compensación del artº. 34 RD 625/85, de 2 de abril, respecto las solicitantes que a su vez sean deudoras del SPEE-INEM por cobros indebidos generados en relación con derechos anteriores.

Una vez percibida la capitalización, el trabajador deberá iniciar la actividad y darse de alta

ante la Seguridad Social en el plazo de un mes o justificar que está en fase de iniciación (art.4 del RD 1044/85), que podrá ser prorrogado por otro mes por el SPEE-INEM, previa petición.

La afectación de la capitalización a un marco societario o a una actividad distinta a la que constaba en la solicitud y memoria explicativa presentadas, supondrá la presentación de una nueva memoria y, según su ajuste a las reglas de la Ley 45/02, resultará el mantenimiento de la resolución, su revisión parcial con declaración de cobros indebidos o, por último, su no viabilidad y reclamación de la capitalización como cobro indebido.

La no afectación del tanto alzado (regla 1ª), habiéndose solicitado la aplicación de la regla 2ª (subvención de cotizaciones), supondrá, una vez restituidos al SPEE-INEM los cobros indebidos, la percepción mensual de la cuantía como subvención de cotización a la Seguridad Social, sin aplicación de la compensación del cobro indebido con los importes que correspondan como subvención.

Los cobros indebidos se generan por no iniciar la actividad, no justificar la fase de iniciación o por no afectar el pago alzado a la actividad profesional (artºs. 4 y 7 del RD 1044/85).

Devueltos los cobros indebidos al SPEE-INEM, el trabajador podrá reanudar mensualmente su PD, previa solicitud, si reúne los requisitos generales, con efectos de su solicitud y sin consumo del período transcurrido desde la capitalización a su solicitud de reanudación (art.7.1 RD 1044/85), salvo que concorra alguna causa de suspensión o extinción del derecho (arts. 212 y 213 TRLGSS). El contrato de trabajo a tiempo parcial será compatible con esta reanudación (artº 221.1 TRLGSS).

Si el trabajador no devuelve los cobros indebidos al SPEE-INEM y la capitalización lo fue por la totalidad de la PD (regla 1ª.), conforme al artº.5.1 del RD 1044/85, el derecho se extinguirá, con lo cual no cabrá la reanudación mensual de la PD.

Si el trabajador no devuelve los cobros indebidos al SPEE-INEM y la capitalización fue parcial de la PD (regla 1ª), el derecho no se extinguirá, podrá pedir la reanudación mensual del importe restante de la PD no capitalizada pero el SPEE-INEM aplicará la compensación sobre el derecho reanudado en la cuantía del cobro indebido que no tendrá derecho a percibirlo, y la reanudación tendrá efectos una vez transcurrido el período de capitalización parcial que se obtuvo de la PD.

Para el caso de renuncia posterior al abono, la reanudación mensual de la PD tiene el mismo tratamiento que en los casos de incumplimiento explicados.

La renuncia del derecho anterior al abono abre la posibilidad de la reanudación mensual de la PD, una vez aceptada por el SPEE-INEM.

El desistimiento de la solicitud abre la posibilidad de la reanudación mensual de la PD, una vez aceptado por el SPEE-INEM.

Tras el abono del pago único, con inicio de la actividad y afectación de su importe conforme

Últimas reformas de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único

a la solicitud y memoria, puede suceder que se deba cesar en la actividad de autónomo, en la relación societaria de cooperativista o como socio trabajador en la sociedad laboral. Los supuestos para analizar serían:

La capitalización total de la PD (regla 1º) supuso su extinción (arts. 5.1 del RD 1014/85 y 213.1 a TRLGSS), que excluye la posibilidad de la reanudación de la PD en su percepción mensual.

La capitalización parcial de la PD (regla 1º) dejó un remanente o importe restante de la PD sin capitalizar, que puede ser reanudado en su percepción, previa solicitud si se reúnen los requisitos generales, una vez que haya transcurrido el periodo de duración teórica de la PD capitalizada (art.5.2 RD 1044/85) y no concurren causas de extinción del artº.213.1.d) TRLGSS (trabajo por cuenta ajena al menos de 12 meses, sin perjuicio del derecho de opción, o trabajo por cuenta propia de al menos 24 meses).

El pago único que se cifó a la regla 2ª de subvención de cotización a la Seguridad Social, sin que se haya agotado la PD en su totalidad por dicha percepción, podrá reanudarse, previa solicitud y si se reúnen los requisitos gene-

rales, una vez que haya transcurrido el periodo de duración teórica de la PD (artº.5.2. RD 1044/85) y no concurren causas de extinción del artº.213.1.d) TRLGSS.

La capitalización parcial (regla 1ª) con subvención de cotización a la Seguridad Social (regla 2ª), sin que se haya agotado la PD en su totalidad por dicha percepciones, podrá reanudarse, previa solicitud y si se reúnen los requisitos generales, una vez que haya transcurrido el periodo de duración teórica de la PD (artº.5.2 RD 1044/85) y no concurren causas de extinción del artº.213.d) TRLGSS.

En el caso de que se solicite el acceso a nuevos derechos (artº.14 RD 625/85), transcurrido el periodo de duración teórica de la PD capitalizada (artº.5.2 RD 1044/85), se podrá acceder a una nueva PD si se reúnen los requisitos generales, previa solicitud e inscripción.

También se podrá acceder a los subsidios de desempleo previstos en el artº.215.1.1 (por agotamiento de PD), 2 (carece de POC para PD) y 3 (mayores de 52 años), salvo que concurren las causas de extinción del artº.213 d) TRLGSS. Deberá cumplirse el mes de espera en los subsidios que lo requieran.

En todos los casos de solicitudes de reanuda-

ción o nuevos derechos la inscripción ante la Oficina de Empleo se realizará en los 15 días siguientes al cese en la actividad, y la solicitud ante la Oficina de Prestaciones, en los 15 días siguientes al transcurso de los periodos capitalizados o teórico de la PD en la forma indicada. El solicitante que incumpla estos plazos estará incurso en un supuesto de solicitud extemporánea con consumo de duración del derecho. Las reglas del pago único tienen por finalidad el fomento de empleo en la economía social (sociedades cooperativas y laborales) y trabajo autónomo de beneficiarios de PD que generaron su derecho por una situación de necesidad (pérdida de empleo y salario, artº.203.1 y 2 TRLGSS).

Esta finalidad califica de fraude los siguientes supuestos de solicitud de pago único: Para sufragar pérdidas empresariales, como subvención para reflotar empresas, para la incorporación de los trabajadores como socios en la empresa que les tiene contratados, para la transformación o modificación jurídica de la sociedad o de su objeto social, para la creación de una nueva sociedad con el mismo objeto, capital social, socios, domicilio que la anterior o para los traspasos de negocio en general.

Abonos de cotizaciones a la Seguridad Social con cargo a la prestación por desempleo como medida de fomento al empleo. Nociones generales

M^a ANGELES VALERA. JEFA DE SECCIÓN DE PRESTACIONES DEL SPEE-INEM (MURCIA)

INTRODUCCIÓN: LA NORMATIVA APLICABLE

El actual art. 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) contempla dos modalidades de pago de la prestación por desempleo de nivel contributivo como medida de fomento al empleo: el conocido como "Pago único" o pago en un tanto alzado, y el "Pago parcial" de las cotizaciones a la Seguridad Social con cargo a la prestación por desempleo.

Estas medidas de fomento al empleo se desarrollan en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, la cual establece tres reglas, que regulan ambas modalidades de pago.

El nuevo y reciente RD 1413/2005 de 25 de noviembre (en vigor desde 16-12-05) modifica la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 45/2002 antes citada, en especial la regla segunda, que es la que aquí vamos a tratar.

Por otro lado, siguen vigentes algunos artículos del antiguo RD 1044/85, de 19 de junio, que regulaba el Pago único original introducido por la antigua Ley 31/84 de 2 de agosto, en tanto en cuanto no se opongan a la normativa actual.

Y una observación muy importante: ¡¡NO CONFUNDIR CON LAS SUBVENCIONES DE LA COTIZACIÓN QUE GESTIONA LA CARM y que están acogidas a la OM de 13-4-

94!!, puesto que estas requieren el agotamiento de la prestación por desempleo exclusivamente con el tanto alzado.

LA REFORMA ACTUAL: LA REGLA 2ª DEL RD 1413/2005 (art. Único)

Establece esta norma la posibilidad de que el SPEE-INEM pueda abonar mensualmente (antes lo hacía de forma trimestral) el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización íntegra del beneficiario a la Seguridad Social. A diferencia de la regulación anterior, a partir de la entrada en vigor de este nuevo Real Decreto el abono será mensual, y por una cuantía fija - que únicamente variará para garantizar el pago de la base de cotización mínima- correspondiente a la cotización del mes en que se inicie la actividad para la que se ha solicitado.

Respecto al contenido de la nueva regulación conviene tener presentes los siguientes aspectos:

Pueden acogerse a esta regla 2ª aquellos que pueden ser también beneficiarios de Pago único a tanto alzado (habrán de solicitarlo conjuntamente); quienes ya formen parte de una Cooperativa o Sociedad Laboral previamente constituida (es decir, ya han efectuado los desembolsos necesarios), pero no han iniciado su actividad; y aquellos que quieran constituir o incorporarse a una sociedad mercantil e iniciar

su actividad en la misma por cuenta propia.

Conforme a la nueva normativa, se exige que, en caso de incorporaciones, no exista vínculo anterior superior a veinticuatro meses; y además, conforme a la regulación anterior vigente se precisa ser beneficiario de prestación por desempleo de nivel contributivo, tener, al menos, 90 días de prestación pendientes de percibir a la fecha de solicitud (salvo que no haya obtenido la prestación por su importe total) y no haber hecho uso de otro derecho a Pago único (en cualquiera de sus dos modalidades) en los 4 años anteriores.

Los interesados pueden efectuar su solicitud al mismo tiempo que la de Prestación (inicial o reanudación), o después de esta, pero SIEMPRE ANTES de iniciar su actividad; y a través de la Oficina de Prestaciones que corresponda por domicilio habitual, o en la Dirección Provincial del SPEE-INEM en Murcia, por tener centralizada la tramitación administrativa.

Los impresos de solicitud normalizados se pueden obtener a través de la página web del SPEE-INEM (www.inem.es) y en las Oficinas de Prestaciones, y han de estar debidamente cumplimentados y firmados. La documentación a presentar dependerá de la opción elegida por el interesado, de forma que si ha solicitado el abono de cotizaciones conjuntamente con el Pago único no es preciso añadir otros documentos que los requeridos para el tanto

Últimas reformas de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único

alzado; pero si sólo ha elegido el abono de las cotizaciones, deberá acompañar original y fotocopia del DNI o NIE para su compulsión por funcionario público, el impreso de domiciliación bancaria si fuera necesario y la misma documentación que para el tanto alzado, excepto la de contenido económico.

ASPECTOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA: LOS ABONOS DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL CON CARGO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

En primer lugar, y por aplicación de la Disposición Transitoria Única del RD 1413/2005, el SPEE-INEM tiene que transformar los pagos trimestrales de la cotización a la Seguridad Social con cargo a la prestación por desempleo, convirtiéndolos en abonos mensuales. Para ello, y salvo excepciones, se liquidan las cotizaciones efectuadas por los interesados hasta el mes de entrada en vigor del RD 1413/05 (diciembre 2005) y se establece una cuota fija en función de la cotización del mes de enero de 2006. Automáticamente, mientras queden días de prestación, al final de cada mes y por cruce informático, se comprobará que el trabajador mantiene su alta en Seguridad Social y se emitirá el correspondiente recibo. Por tanto, no será ya necesaria la entrega

de nuevos documentos acreditativos del pago de la cotización.

Por lo que se refiere a las solicitudes realizadas a partir del 16-12-06, la gestión administrativa de los abonos de cotización se realiza de dos formas distintas.

Si existe una resolución aprobatoria conjunta de tanto alzado y de abono de cotizaciones por no haber obtenido la prestación por su importe total, el interesado debe presentar la documentación requerida en la resolución aprobatoria (plazo de un mes desde la notificación) y, además, habrá de remitir el documento que acredite la cotización pagada correspondiente al mes de inicio de la actividad. EL SPEE-INEM ESTABLECERÁ LA CUOTA FIJA, GARANTIZANDO SIEMPRE LA BASE DE COTIZACIÓN MÍNIMA QUE CORRESPONDA, PERO NO SE HARÁ EFECTIVO EL PAGO HASTA QUE NO HAYA PRESENTADO LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA Y RELATIVA AL TANTO ALZADO. Cumplimentado este último trámite, se comunicará al interesado el importe de la cuota fija.

Si la solicitud se realizó exclusivamente para el abono mensual de cotizaciones, el SPEE-INEM comprobará la concurrencia de requisitos y la aportación de la documentación exigida en cada caso; emitirá resolución (aprobato-

ria o denegatoria) y si esta es aprobatoria se le requiere (1 mes de plazo) original y fotocopia - para compulsar por el SPEE-INEM- de la solicitud ante la Seguridad Social de inclusión como trabajador por cuenta propia (RETA, REA, MAR). No es necesario en Régimen General, porque podemos conocer la fecha exacta del alta en Seguridad Social, además del justificante de la cotización del mes de inicio de la actividad. EL SPEE-INEM ESTABLECERÁ LA CUOTA FIJA, GARANTIZANDO SIEMPRE LA BASE DE COTIZACIÓN MÍNIMA Y COMUNICARÁ LA CUANTÍA AL INTERESADO. Ahora bien, en ambos supuestos de abonos de cotizaciones, la aplicación informática actúa de la misma manera. En primer lugar, verifica la base reguladora diaria y la cuantía en función del tramo del 70% o del 60%; después calcula el importe de la cotización mensual, según la cuota fija diaria establecida. Divide la cotización mensual entre la cuantía diaria de prestación según base reguladora y tramo, obteniendo un número de días, cuyo resultado redondea al alza. Finalmente multiplica los días obtenidos en redondeo por la cuantía diaria, y el resultado será el abono mensual que figurará en el recibo emitido. Al mismo tiempo, esos días quedarán consumidos de la duración de la prestación.

Pago Único

JOSE MANUEL MURCIA CALATAYUD, FUNCIONARIO DE LA SECCIÓN DE PAGO ÚNICO DEL SPEE-INEM EN MURCIA

SOLICITUD, PLAZOS Y DOCUMENTACIÓN

La solicitud de pago único se puede presentar conjuntamente a la solicitud de alta inicial o reanudación de la prestación contributiva por desempleo o en cualquier momento posterior, siempre que tenga pendientes de percibir tres mensualidades de prestación

El abono de la prestación en las distintas modalidades de pago único tiene por finalidad facilitar el inicio de una actividad, la solicitud tiene que presentarse en fecha anterior al inicio de la actividad propuesta.

La solicitud del abono de la prestación, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad labora, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo.

Se reconocerá el derecho a los trabajadores que en el momento de la solicitud no estén en activo o en situación de alta en Seguridad Social, a estos efectos se toma como referencia la fecha de alta que figure en el documento de solicitud de alta como trabajador por cuenta ajena o asimilado en el Régimen General de la Seg. Social (TA.2/S), o la fecha de alta en el RETA, REASS o Régimen Especial de trabajadores del Mar, (TA.0521, TA.0721 o TA.0825, respectivamente); todo ello sin per-

juicio de que entre la fecha de solicitud y la de reconocimiento del pago único se inicie la actividad y se produzca el alta en Seguridad Social.

El trabajador presentará una única solicitud, donde debe hacer constar las modalidades de pago único que solicita en función de la actividad que pretenda desarrollar, deberá indicar, en la solicitud de pago único, si tiene impugnado o no el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo.

Se admite la posibilidad de que, con carácter previo a la emisión y notificación de la resolución del derecho solicitado, el trabajador modifique los términos de la solicitud inicial, instando nueva solicitud de pago único en la que conste que desiste de la anterior y aportando la documentación que no obre en el expediente necesaria para su tramitación. La nueva solicitud se entenderá, a todos los efectos, presentada en la fecha de la solicitud inicial.

DOCUMENTACION QUE DEBE ACOMPAÑAR A LA SOLICITUD

En el caso de incorporación a cooperativas o a sociedades laborales ya constituidas.

- Certificación del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración de la sociedad laboral indicando que ha solicitado su ingreso en la misma, las condiciones de trabajo estable, si se fija ó no, periodo de prueba y su

duración, así como el importe de la aportación obligatoria así como, en su caso, de la aportación voluntaria, y/o cuota de ingreso; a la cooperativa, o el valor de adquisición de las acciones o participaciones de la sociedad laboral.

- Acuerdo de admisión como socio de la cooperativa o sociedad laboral

- Justificante de haber realizado la aportación obligatoria, voluntaria o cuota de ingreso.

En el caso de constitución de cooperativas o sociedades laborales.

- Documento privado firmado por los socios en el que figuren los siguientes datos:

-identidad de los socios.

-manifestación de su voluntad de constituir la cooperativa o sociedad laboral.

-las condiciones de trabajo estable y si se fija o no, periodo de prueba y su duración.

-aportación obligatoria del socio trabajador a la cooperativa así como, en su caso, aportación voluntaria y/o cuota de ingreso: o el valor y número de acciones o participaciones a suscribir por el socio de la sociedad laboral.

-El proyecto de Estatutos de la cooperativa o sociedad laboral donde conste:

* el capital social

* su distribución en aportaciones, acciones o participaciones,

* posibilidad de desembolso en metálico o en especie.

* en supuestos de cooperativas o sociedades

Últimas reformas de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único

anónimas laborales posibles formas y plazos para efectuar el desembolso (para el cálculo del líquido a percibir solo se tiene en cuenta lo desembolsado)

* datos relativos a las condiciones de trabajo estable y a las aportaciones de los socios.

* compromiso del solicitante, tanto en el supuesto de incorporación como para el de constitución de cooperativa, de que la aportación voluntaria permanecerá en la cooperativa el mismo tiempo que la aportación obligatoria, o al menos el mismo tiempo durante el que hubiera percibido prestación por desempleo de haberla percibido mes a mes.

-Escritura pública de constitución de la cooperativa o sociedad laboral registrada, si no estuviese registrada, documento justificativo de su presentación en el registro correspondiente.

-Si los solicitantes alegan, que no pueden desembolsar el capital necesario para constituir la sociedad, deberán presentar declaración comprometiéndose a la constitución y posterior registro de la sociedad cooperativa o laboral.

En el caso de inicio de actividad autónoma por un trabajador

- Memoria explicativa sobre el proyecto de actividad a realizar, indicando el importe que corresponde a la inversión necesaria, junto con la documentación acreditativa necesaria

- La memoria y la documentación que se acompaña servirán para determinar el importe de la inversión, y las características de la acti-



Se presentará una sola solicitud donde hará constar el modo de pago único. ABEL F. ROS / ENFOQUE.

vidad a realizar.

Tienen la consideración de inversión a estos efectos:

-Gasto efectuado para la adquisición de bienes o derechos:

Activo fijo y Activo circulante

-Los gastos necesarios para inicio de actividad y posterior funcionamiento de la misma durante un periodo de tres meses (cargas tributarias, gastos de colegiación, alquiler, ren-

ting, gastos de acondicionamiento y mantenimiento de un local)

En caso de trabajador autónomo afectado de minusvalía, deberá presentar certificación expedida por el IMSERSO o el órgano competente de la Comunidad Autónoma que acredite su condición de minusválido en grado igual o superior al 33 por ciento., o resolución del INSS reconociendo la incapacidad permanente en dicho grado.

www.berbois.com
www.berbois.com

berbois

Regalos Publicitarios

OFICINAS Y ALMACÉN:
POL. IND. CABEZO BEAZA, Budapest, 131 A
30395 CARTAGENA, Telf.: 968 08 44 00/01
Fax.: 968 08 44 02
berbois@berbois.com

«EL FONDO SOCIAL»

de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social



Las mutuas cubren las asistencias médicas.
ABEL F. ROS / ENFOQUE

Las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, son entidades colaboradoras de la Seguridad Social que cubren las responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de las empresas a ellas asociadas y de los trabajadores por cuenta propia que cubran dicha contingencia. Actualmente también gestionan el pago de la incapacidad temporal por enfermedad común de los trabajadores de estas empresas y de los trabajadores por cuenta propia que cubran dicha contingencia.

Las principales prestaciones que las mutuas asumen en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesio-

sional son:

- asistencia médica y sanitaria,
- prótesis y material de osteosíntesis necesarias, incluida su reparación y reposición,
- pago de la incapacidad temporal
- pago de las indemnizaciones por reconocimiento de secuelas (lesiones permanentes no invalidantes, incapacidad permanente parcial, total, absoluta y gran invalidez), así como las derivadas de muerte y supervivencia.

Además de las citadas prestaciones, las mutuas conceden beneficios de asistencia social, la llamada ayuda especial que es por lo general poco conocida por la mayoría de la población, posiblemente porque requiere unas condiciones de necesidad económica

En mi empresa nos propusimos reducir la siniestralidad laboral implantando la cultura de la prevención, ofrecer a nuestros empleados asistencia sanitaria de calidad y disponer del mejor soporte para resolver con eficacia los trámites administrativos. Me alegro de haber tomado la decisión acertada.

Objetivos cumplidos

www.asepeyo.es
902 151 002

CARTAGENA
Centro asistencial
Carlos III, 10-A
30201 Cartagena
Tel. 968 320 672
Fax 968 320 744

ASEPEYO
Expertos en la salud de su empresa

ASEPEYO. MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 151

y social que deben argumentarse ante una comisión específica para determinar su concesión. Profundicemos algo más en este tipo de beneficios.

¿Qué son las ayudas sociales?

Se trata de la concesión de cuantías económicas, generalmente a fondo perdido, que intentan paliar dificultades sociales consecuentes directa o indirectamente de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y que reglamentariamente no está prevista su asistencia de forma directa y concreta en el marco de las prestaciones de la Seguridad Social.

De forma no limitativa, detallamos algunos ejemplos que pueden aclararnos qué circunstancias pueden ser soportadas con las ayudas sociales:

- salarios que pierde el cónyuge para asistir al accidentado,
- adaptación de la vivienda o del vehículo a las secuelas del accidentado;
- preparación profesional adecuada a las nuevas circunstancias del accidentado,
- tratamientos alternativos no contemplados por la seguridad social (acupuntura, yoga, natación, etc.),
- y un largo etcétera que sería imposible de acotar.

¿De donde salen los fondos económicos para atender estas ayudas sociales?

Es el "Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo", y el "Texto Refundido de la Ley General de la S.S." que determinan la creación del denominado "Fondo Social" que se beneficiará del 10% del excedente que pueda generar anualmente la mutua.

Así pues, todas las mutuas que realicen una gestión positiva de las recaudaciones que administran y generan un excedente al final de cada ejercicio, deben destinar obligatoriamente un 10 % de esos resultados al Fondo Social, creando así una bolsa de recursos económicos que permite, en función de la cuantía que se pueda ir acumulando, atender mayor o menor número de situaciones.

Asepeyo, constituyó de manera formal la Comisión de Prestaciones Especiales en 1983, gestionando desde entonces los medios disponibles del Fondo Social de la mutua y asumiendo de manera convencida el liderazgo de la utilización de la acción social co-



La ayuda social puede cubrir el salario que pierde el cónyuge por asistir al accidentado. AFR/ENFOQUE.

La Comisión de Prestaciones Especiales tiene la responsabilidad de estudiar todas y cada una de las solicitudes que llegan

mo instrumento adecuado de servicio, para el accidentado y derechohabientes para paliar situaciones de necesidad no contempladas reglamentariamente. Del conjunto de la acción social que realizan las 28 mutuas existentes, Asepeyo realiza el 45% del global. Las ayudas resueltas en estos 22 años han sido más de 17.800 casos, sobrepasando los 21.400.000 euros.

¿Quién es el responsable de conceder las ayudas sociales?

La Comisión de Prestaciones Especiales es uno de los órganos de participación de las mutuas, y tiene a su cargo la responsabilidad de la concesión de las citadas ayudas sociales. Esta Comisión está compuesta de forma paritaria por representantes de los empresarios asociados a la mutua y de los representantes de los trabajadores de las empresas, estos últimos a través de los sindicatos mayoritarios. En el caso concreto de Asepeyo, son cuatro representantes de los empresarios y cuatro representantes sindicales, dos de CCOO y dos de UGT. Esta desvinculación del personal de la mutua en la concesión de estas ayudas garantiza la total transparencia de la gestión.

Esta Comisión de Prestaciones Espe-

ciales tiene la responsabilidad de estudiar todas y cada una de las solicitudes que llegan a la mutua y determinar la cuantía a conceder o su denegación. Con la particularidad de que la ley les reconoce total potestad por ello, por lo que sus decisiones no son recurribles, tanto por parte del trabajador o la empresa como por parte de la propia mutua.

¿Qué cuantías alcanzan las ayudas sociales?

El objetivo es poder contribuir a paliar las consecuencias y necesidades consecuentes de manera directa o indirecta por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, si bien por tratarse de una acción social se intenta establecer unos criterios de equidad, valorando los ingresos familiares, los miembros que constituyen la unidad familiar y aquellos otros factores que puedan ayudar a determinar la máxima objetividad. En cualquier caso al tratarse de unos fondos limitados, la Junta Directiva de Asepeyo tiene establecido un tope máximo por caso atendido que se intenta actualizar anualmente, y que en estos momentos está situado en 14.000,-- euros.

En cualquier caso, esta satisfactoria labor sólo es posible gracias a los más de 240.000 empresarios asociados a Asepeyo que depositan diariamente su confianza en la Mutua para que gestionemos los recursos necesarios que garantizan la atención de sus empleados y trabajadores en el caso de que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

José Moreno Hernández. GRADUADO SOCIAL



NO EXISTE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD: EL TENER QUE TRIBUTAR POR LA PENSION ALIMENTICIA ABONADA A LOS HIJOS, FIJADA EN UN CONVENIO DE DIVORCIO

Recursos de Amparo 180/2.000; 1287/2.001 y 932/2.002 (Acumulados) planteados por un Divorciado obligado a abonar a su ex-cónyuge pensión compensatoria y a sus hijos pensión alimenticia cuya guardia y custodia quedó atribuida a la madre y solicito que la base imponible de la renta fuera minorada por las cantidades correspondientes a las pensiones de alimentos satisfechas a los hijos.

T.C. Sentencia 33/2006 de 13 de Febrero del 2.006.

El comentario de la presente sentencia, no lo efectuamos porque el Tribunal Constitucional en la mencionada sentencia resuelva la cuestión que se le plantea de una manera especial, sino por el planteamiento que el recurrente utilizó en su demanda, que quizás muchos de nosotros hemos tenido ocasión de escuchar, cuando algún cliente o allegado Divorciado plantea, como a pesar de pagar pensión alimenticia por sus hijos, no pueden deducir de la Base Imponible las cantidades abonadas y tampoco obtiene ningún descuento significativo al hacer la declaración del I.R.P.F., con el consiguiente gravamen hacia su persona.

El recurrente por esos motivos plantea en su recurso, la inconstitucionalidad del art. 71.2 de la Ley 18/1.981 de 6 de Junio, reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por su contradicción con los artículos 14 y 31.1 de la CE, al impedirle reducir de la base imponible, el importe de las anualidades por alimentos abonadas a sus hijos por decisión judicial.

En su recurso planteaba la existencia de diversas discriminaciones y entre ellas, respecto de quienes satisfacen pensiones de alimentos a otros parientes, entendiéndose que las mencionadas discriminaciones vulneraban el principio de capacidad contributiva, al soportar el pagador de las pensiones la carga tributaria de unas rentas que no disfruta, sin posibilidad de reducción o compensación alguna.

Entiende el recurrente que en aplicación de la Ley 18/1.991 de 6 de Junio del I.R.P.F. el trato que el interesado recibe del citado tributo es el siguiente:

1º.- Pese a tener tres hijos menores de edad a su cargo, está obligado a presentar declaración individual, no pudiendo optar por la tributación conjunta con sus hijos, ya que conforme al art. 87 del mismo cuerpo legal, no integra una unidad familiar con ellos, al haber quedado su custodia a su ex-cónyuge.

2º.- Puede deducir de la parte regular de su Base Imponible el importe de la pensión compensatoria satisfecha a su ex-cónyuge, así como las cantidades abonadas en compensación por alimentos a familiares, pero no las pagadas por el mismo concepto alimenticio a sus hijos.

3º.- Debe aplicar a su base liquidable, la tarifa general individual del impuesto prevista en el art. 74 de dicha Ley, más gravosa que la tarifa del art. 91 de la misma norma, que queda reservada a los supuestos de tributación conjunta.

4º.- No puede practicarse la deducción familiar por hijos contemplada en el art. 78.1 a) de la Ley

18/1.991, puesto que no convive habitualmente con ellos.

Frente a los perjuicios que a su juicio soporta, su ex-cónyuge, con arreglo a la normativa vigente, el recurrente entiende que disfruta de los siguientes beneficios:

1º.- Puede tributar conjuntamente con sus hijos, por convivir habitualmente con ellos y forma una unidad familiar de acuerdo con el art. 87 de la Ley 18/1991, y por tanto puede optar por someter la totalidad de las rentas (madre e hijos) a la escala más favorable del art. 91 de la Ley 18/1.991.

2º.- Entre las rentas de la unidad familiar (madre e hijos) no se incluyen las anualidades por alimentos percibidas por los hijos de su padre en virtud de la decisión judicial, por declararlas exentas el art. 9.1-k de la Ley 18/1.991.

3º.- Puede practicarse deducciones familiares por hijos.

En segundo lugar el recurrente, entiende que la LEY DISCRIMINA a los contribuyentes divorciados respecto de los separados de hecho, en idéntica situación fáctica (convivencia separada con sus hijos y su ex pareja y obligación de pensión alimenticia respecto a todos) dado que estos conservan aún el estado civil de cónyuges y por tanto pueden acogerse a la declaración conjunta con sus hijos y practicarse las correspondientes deducciones por los mismos.

La única diferencia que existe entre una y otra situación es que el contribuyente divorciados ha modificado su estado civil y el separado de hecho no.

En tercer lugar, destaca el recurrente en amparo que se produce otra discriminación, esta vez, frente a aquellos contribuyentes que hayan sido condenados judicialmente a satisfacer anualidades por alimentos a cualquier pariente que no sea hijo, a los que permite la Ley reducir sus rentas en el importe de los alimentos satisfechos.

Por último, el recurrente entiende que con la citada normativa, se produce una discriminación por razón de sexo, habida cuenta que en España la practica totalidad de los pagadores tanto de pensiones compensatorias como de alimentos, tras un proceso de separación judicial o divorcio, son hombres. Así resulta que en nuestro país el hombre que se encuentra en tal situación debe obtener rendimientos suficientes para seguir manteniendo el hogar disuelto y además su nuevo hogar; rendimientos sobre los cuales soporta la totalidad de la carga impositiva directa por el IRPF, mientras que la mujer administra y disfruta las rentas que recibe de los hijos sin soportar carga impositiva alguna y aplicando una tarifa más favorable a sus propias rentas personales.

El Tribunal Constitucional en la meditada sentencia, establece que es evidente que las razones por las que según la demanda de amparo, el art. 71.2 de la Ley 18/1.991, establece la discriminación denunciada, no son de naturaleza objetiva sino de carácter subjetivo, pues lo determinante para el diferente trato desde el punto de vista del deber de contribuir (la procedencia o no de la deducción en la base imponible) es, en última instancia, su estado civil, su condición de progenitor y su sexo.

Y que conforme a reiterada doctrina de ese Tribunal, el principio de igualdad "ante la Ley" impone al legislador el deber de dispensar un mismo tratamiento a quienes se encuentren en situaciones jurídicas iguales, con prohibición de toda desigualdad, que desde el punto de vista de la finalidad de la norma cuestionada, carezca de justificación objetiva y razonable, o que resulte desproporcionada en relación con dicha justificación. Lo que prohíbe el principio de igualdad, son en suma, las desigualdades que resulten ar-

tificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios o juicios de valor generalmente aceptados, además de que, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción deban ser proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

Señala que la comparación de la situación del recurrente con la de los separados de hecho no son idóneas para ilustrar la discriminación que se denuncia, dado que ninguno de ellos, conforme a la normativa del impuesto sobre la renta, puede minorar su base imponible en el importe de la renta aplicada durante el ejercicio al sostenimiento de los hijos. Como se hizo constar en sentencias anteriores, por imperativo constitucional, los padres tienen obligación de prestar asistencia de todo orden a los hijos, asistencia que naturalmente incluye la contribución a los alimentos, con independencia de que estos hayan sido concebidos dentro o fuera del matrimonio (art. 39.3 CE), de que se haya producido la nulidad del matrimonio, la separación legal o la disolución por divorcio o incluso que el progenitor quede excluido de la patria potestad y demás funciones tutitivas, que deben ser satisfecha en medida proporcionada al caudal o medios de quien los da y las necesidades de quienes los reciben.

Al excluir la posibilidad de que los padres que deben satisfacer pensiones por alimentos a favor de los hijos por resolución judicial puedan reducir la cuantía de las mismas en la Base Imponible del impuesto sobre la renta, el art. 71.2 de la Ley 18/1.991 no hace otra cosa que equiparar la situación de aquellos a la de todos los padres que por imperativo legal, han de sufragar los gastos que ocasionan la manutención y educación de sus hijos sin que exista una decisión judicial que se la imponga.

En consecuencia, habiendo optado el legislador tributario por no permitir la deducción de aquel coste en la Base Imponible, lo ha hecho dispensando un trato igualitario a todos los progenitores que deben concurrir al sostenimiento de sus hijos, puesto que a ninguno de ellos se les permite reducir su base imponible en lo que podría denominarse como coste de mantenimiento de los mismos.

Por otro lado, la queja relativa al pretendido trato discriminatorio que el legislador dispensa a las personas, que por decisión judicial, tienen que abonar pensiones de alimentos a los hijos, que no pueden deducirse en la base imponible, frente a quienes satisfacen pensiones de alimentos a los familiares distintos de los hijos, que admite la deducción, ya ha sido resuelta por la sentencia 57/2.005 de 14 de marzo, el fundamento, la finalidad y los criterios de determinación de cada una de ellas son claramente diferentes.

Y por lo que respecta a la pensión de alimentos a los parientes, su fundamento descansa únicamente en la situación de necesidad perentoria o para subsistir, se abona solo desde la fecha en que se interponga la demanda y puede decaer por diversos motivos, incluido por el comportamiento del alimentista. Por ello el legislador ha considerado que mientras los alimentos a los parientes, en tanto que solo se satisfacen como consecuencia de una demanda presentada por estos y tras la correspondiente resolución judicial, constituyen un gasto de carácter extraordinario cuya deducción resulta procedente, los alimentos a los hijos suponen un gasto corriente o mero consumo de renta, que como ocurre con las restantes aplicaciones, no tiene por qué generar un derecho a su reducción de la Base Imponible.

La disminución de la siniestralidad ahorra costes para la empresa

Unión de Mutuas implanta políticas preventivas eficaces en las empresas

La mejora de la competitividad de las empresas es una exigencia marcada por la coyuntura económica. Para superar los actuales retos a los que se enfrentan, nuestras empresas deben gestionar eficazmente todos los recursos a su alcance. En este contexto, una adecuada política de recursos humanos contribuye de manera decisiva al éxito del proyecto empresarial.

La actuación de Unión de Mutuas en el campo de la seguridad y salud laboral se ha desarrollado bajo la premisa de curar bien y pronto. Esto se traduce en que Unión de Mutuas utiliza todos los medios sanitarios, científicos, técnicos y administrativos de que dispone para evitar el accidente de trabajo y, en su caso, para que la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo se produzca en las mejores condiciones y en el menor espacio de tiempo posible.

Los resultados son claros: en los últimos cinco años las empresas asociadas a Unión de Mutuas han logrado disminuir un 35% el número de accidentes laborales con baja. Ello supone una mejora continuada en las condiciones de trabajo y en la salud laboral de las empresas mutualistas. Además de la mejora del clima laboral, la disminución de la siniestralidad asegura un notable ahorro de los costes derivados de la gestión de recursos humanos de la empresa.

Nuestro asesoramiento preventivo a las empresas mutualistas se basa en la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales que integra la prevención como un proceso más de la empresa, con una efectiva implicación de la dirección y un amplio programa de formación para trabajadores y mandos intermedios. De ese modo, es la propia empresa la que

desarrolla su política preventiva, con la colaboración que se requiera por parte del servicio de prevención, logrando un significativo avance respecto de modelos anteriores.

Estos avances en materia preventiva son posibles gracias a la política de I+D+i que Unión de Mutuas desarrolla en colaboración con universidades e institutos tecnológicos, a la que se destina gran parte de los excedentes que se obtienen al cierre del ejercicio y que este año se cifran en más de 8 millones de euros.

De una concepción de la medicina laboral basada en la prevención de riesgos y enfermedades profesionales, se ha pasado a una concepción más activa en promoción de la salud desde el medio laboral, reduciendo accidentes y enfermedades y aumentando la competitividad de las empresas.

www.uniondemutuas.es



**Estudios
Técnicos**
EN RIESGOS LABORALES, S.L.



Evaluación Inicial de Riesgos 
Planes de Seguridad y Salud 
Planes de Evacuación y Emergencia 

Formación a Trabajadores 
Consejero de Seguridad 
Regulación de Maquinaria 



ACREDITACIÓN DGT 008/99

C/ Gisbert, 3-1º
30202 CARTAGENA
Tlf. 968 321 140
Fax 968 320 951
etrlsl@hotmail.com

ACCESIBILIDAD NÁUTICA

Los Reyes presiden el encuentro organizado por la Fundación Un Mar Sin Barreras

Sus Majestades los Reyes presidieron el acto de inauguración del "Encuentro sobre Accesibilidad e Integración en el Medio Náutico", organizada por la Fundación Un Mar sin Barreras, de la que Don Juan Carlos es presidente de Honor de la Comisión Organizadora. El objetivo de la Fundación Un Mar sin Barreras es abrir el mundo náutico al colectivo de las personas con discapacidad, eliminando barreras, para convertir la accesibilidad en un valor universal. Conocer de primera mano cuáles son los medios adaptados con los que cuentan las personas con discapacidad para adentrarse en el mundo náutico, tanto en el ámbito deportivo como laboral, ha sido el objetivo del "Encuentro sobre Accesibilidad e Integración en el Mundo Náutico", que se celebró el pasado mes de marzo en el Museo de las Ciencias Príncipe Felipe de Valencia, y que marca el inicio de la Fundación Un Mar Sin Barreras.

Este acto, que sirvió también de encuentro para todas las personas e instituciones que han contribuido con esta labor, estuvo presidido por los Reyes, que estuvieron acompañados por el ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla, el presidente de la Comunidad Valenciana, Francisco Camps, la alcaldesa de Valencia, Rita Barberá, el presidente de la Comisión Organizadora de la Fundación, Ramón Boixadós y el presidente, Heraclio Corrales, entre otras autoridades, así como todo el patronato y la comisión organizadora de la Fundación.

Su Majestad el Rey D. Juan Carlos, destacó que este proyecto merece "nuestro más pleno apoyo, pues persigue el noble fin de mejorar la calidad de vida y la integración social de las personas con discapacidad". "Esta iniciativa, llena de profundo sentido social y solidario", continuó, "y nació con el objetivo de promover oportunidades de integración laboral, cultural y deportivas en el mundo náutico para los discapacitados y germina precisamente en Valencia, coincidiendo con la celebración de la Copa de América en 2007".

Por su parte, el presidente de la Comisión Organizadora y presidente de Ibermutuamur, D. Ramón Boixadós, destacó el apoyo, sensibilidad y compromiso de la Familia Real hacia el colectivo de las personas con discapacidad. Asimismo, recordó que las



Discurso del presidente de la comisión ante los reyes y varias autoridades. CEDIDA



Una de las embarcaciones adaptada. CEDIDA

actividades náuticas que se desarrollan en sus aulas han permitido una salida laboral a un centenar de personas con discapacidad que forman parte de la Fundación.

Fundación Un Mar Sin Barreras es una iniciativa conjunta de Ibermutuamur -mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social-, la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), la Confederación Coordinadora de Discapacitados Físicos de la Comunidad Valenciana (COCEMFE CV) y la Fundación Aula Mar, en colaboración con el grupo empresarial Globalia.

La Fundación, que en la actualidad está presidida por el director general de Ibermu-

tuamur, Heraclio Corrales, y con la contribución de estas cuatro organizaciones, tiene el claro objetivo de promover e impulsar el acceso al mundo náutico de las personas con discapacidad. No sólo a través de la enseñanza del manejo de las embarcaciones y su participación en competiciones deportivas, sino que va más allá. "Un Mar Sin Barreras" quiere fomentar su acceso al empleo en el sector marítimo e impulsar programas en materia de accesibilidad de las embarcaciones e instalaciones náuticas.

Para llevar a cabo todos estos objetivos, la Fundación 'Un mar sin Barreras' desarrolla sus actividades a través del Club de actividades náuticas adaptadas; la Escuela de Vela; la Escuela Taller y el Centro de Accesibilidad y Eliminación de Barreras Arquitectónicas.

La Escuela Taller, uno de los proyectos de mayor envergadura de la Fundación, cuenta hoy en día con un total de 40 alumnos, diez por cada especialidad (Velerista, mantenimiento de embarcaciones deportivas, carpintería de ribera y maquetación nacional). El primer curso dio comienzo el pasado 2 de diciembre y tiene una duración de dos años.

Esta iniciativa tiene el apoyo expreso del Real Patronato de la Discapacidad, a través de un convenio específico de colaboración y apoyo de las actividades en materia de inserción laboral que ha puesto en marcha la Fundación, como es la Escuela Taller.



jurisprudencia

FISCAL

No tendrá derecho a deducción la adquisición de una vivienda habitual adquirida en la modalidad de nudo propietario. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 29 de Octubre del 2.004.

El Tribunal entiende que una interpretación sistemática de las normas reguladoras obligan a conjugar dos elementos, que son la inversión en vivienda en la modalidad de adquisición y el carácter habitual de la misma que confiere la residencia en la misma durante tres años.

La norma exige la adquisición de la vivienda, lo que en ausencia de otras precisiones, equivale a la adquisición de la propiedad, comprensiva por tanto del derecho a gozar y disponer de la cosa conforme establece el art. 348 del Código Civil. Y no se cumple dicho requisito cuando lo que se adquiere es meramente la NUDA PROPIEDAD desgajada del derecho a usar y disfrutar la cosa, derecho que se confiere a un tercero mediante la constitución de un derecho de usufructo vitalicio, derecho además, que por definición le confiere el derecho a usar y disfrutar de forma exclusiva y excluyente la cosa conservando su forma y sustancia (art. 467 C.C.). En el caso de autos el adquirente, no adquiere la vivienda, sino la nuda propiedad de la misma, que por sí misma no garantiza el cumplimiento del segundo de los requisitos exigido por la norma, esto es, no garantiza que la vivienda pueda ser habitada en el carácter habitual que la norma exige a no ser por la mera tolerancia del usufructuario.

No esta exenta de I.V.A., la instalación de un ascensor en un edificio de una entidad religiosa. Tribunal Económico-Administrativo Central. Resolución de 18 de Mayo de 2.005.

Establece que la interpretación de las normas relativas a los acuerdos con la santa Sede, lleva a concluir que la exención relativa a las entregas de bienes inmuebles en el IVA, comprende las entregas o transmisiones de bienes inmuebles, las ejecuciones de obra que tengan por objeto la construcción de nuevas edificaciones o la ampliación de las existentes y las ejecuciones de obra para la rehabilitación de edificaciones preexistentes. Por ello la compra e instalación de un ascensor en un edificio, es una ejecución de obra que no se encuentra encuadrada dentro de los anteriores conceptos no esta exenta de IVA.

Se establece el carácter subsidiario de la responsabilidad de los administradores, sin que la existencia de Consejeros-Delegados exima de responsabilidad a los demás. Tri. Econo.Adm. Central, Resolución de 2 de Junio de 2.005.

Establece que la citada responsabilidad trae su causa al existir un nexo causal entre dichos administradores y el incumplimiento de los deberes fiscales por parte del sujeto pasivo, que es la sociedad.

Exponiendo en esencia lo siguiente:

a) Que los administradores son uno de los órganos sociales a los que corresponde la representación de la sociedad y que dicho cargo no es honorífico, debiendo desempeñarlo con la diligencia de un ordenado empresario, estando entre sus deberes

el de la supervisión y vigilancia de sus subordinados, respondiendo solidariamente de incumplimiento todos los miembros del órgano de administración que realizo o adoptó el acuerdo lesivo.

b) Que el Tribunal Central ha interpretado en numerosas ocasiones el significado de los tres supuestos a que obedece la responsabilidad contemplada en el párrafo primero del art. 40.1 de la LGT, en el sentido de que disminuye la importancia del elemento intencional, primando lo que se entiende por "deja-ción de funciones".

c) Que la existencia de consejeros delegados no releva de responsabilidad al resto de administradores, por cuanto no cabe figurar a aquellos como una nueva modalidad o genero de órgano de administración, sino como apoderados subordinados a un Consejo de Administración con el que comparten las facultades delegadas y la responsabilidad inherente a las mismas, en los términos previstos en las leyes y concretamente en el art. 40.1 de la LGT, como ha reconocido el Tribunal Central en la resolución de 23 de Enero de 2.003.

Alzamiento de bienes. No basta la interposición de una querrela para que se produzca la interrupción del plazo de prescripción. Tribunal Constitucional. Sentencia 63/2.005 de 14 de Marzo.

El Tribunal otorga el amparo solicitado, ante la imposición de una condena por un delito de alzamiento de bienes que estaba prescrito, declarando que para poder entender dirigido el procedimiento penal contra una persona, y con ello se produzca la interrupción del plazo de prescripción, no basta con la simple interposición de una querrela, sino que es necesario un acto de intermediación judicial que puedan producirse efectos interruptivos del computo de la prescripción.

Ya que no resulta razonable que se considere interrumpido el plazo de prescripción de un supuesto delito de alzamiento de bienes contra la hacienda pública, en virtud de la sola presentación de una querrela por la Agencia Tributaria, sobre la que no recayó actuación alguna en el correspondiente juzgado hasta transcurridos DOS AÑOS, lo que necesariamente ha de llevar al otorgamiento del amparo solicitado.

Devolución de I.V.A. fuera de plazo genera interés de demora. Tribunal Supremo. Sentencia de 22 de Febrero de 2.005.

La Sala declara que una vez transcurridos el plazo legal que existe para efectuar la devolución del IVA - seis meses más treinta días hábiles- sin haber tenido lugar esta, el sujeto pasivo podrá solicitar que le sean abonados intereses de demora, cuyo computo empezará a contar desde la fecha de intimidación del pago. En la forma dispuesta en el artículo 45 de la Ley General Presupuestaria. Así pues, él previo reconocimiento de la obligación de pago de la devolución se entiende está contenido en la propia norma (art. 48 LIVA/1.985), sin que tampoco sea necesario, para que se inicie el devengo de intereses de demora, el previo escrito de denuncia por mora, con lo cual, una vez vencido el plazo legal para hacerse efectiva la devolución, si esta no se ha producido, el sujeto pasivo puede solicitar el abono de interés de demora, que empezará a contar desde esa fecha.

SOCIAL

Competencia Jurisdicción Social en Conflicto sobre retenciones del I.R.P.F. Tribunal Supremo. Sentencia de 27 de Enero de 2.005.

La Cuestión litigiosa versa sobre si la empresa, tiene o no facultad de proceder unilateralmente a descontar las cantidades que estima que le son adeudadas por los trabajadores, a consecuencia de previos errores sufridos por aquella, en las retenciones del I.R.P.F. del año anterior.

El Tribunal estima que no cabe duda que la cuestión litigiosa tiene NATURALEZA LABORAL, puesto que se trata de decidir, si el empleador esta legitimado, por su propia decisión para efectuar descuentos, en los términos expresados de las nominas de los trabajadores, conflicto incardinable en las previsiones del art. 2-a de la Ley de Procedimiento Laboral.

Antigüedad computo en trabajadores fijos discontinuos. Tribunal Supremo. Sentencia de 25 de Abril de 2.005.

Estima que han de computarse los servicios prestados anteriores a ser contratada formalmente como trabajadora FIJA DISCONTINUA. Y establece que se debe computar la antigüedad desde el inicio de la relación, aunque esta esté articulada a través de contratos temporales, sin que la interrupción entre contratos tenga relevancia, habida cuenta de que el contrato definitivo concertado fue en la modalidad de fijo discontinuo, que se caracteriza precisamente por la interrupción de los servicios.

Improcedencia de la denegación de admisión de demanda. Tribunal Constitucional. Sentencia 19/2.006 de 30 de Enero.

El recurso fue planteado contra un Auto del Juzgado de lo Social de Madrid, que no admitió una demanda de reconocimiento de existencia de relación laboral, por no cumplir los requisitos del artículo 80 de la LPL, pero en el referido auto no se especificaban cuales eran los requisitos incumplidos.

El T.C. otorga el amparo solicitado y entiende que se ha lesionado el derecho a la tutela judicial efectiva del recurrente, al negarle de forma injustificada su derecho de acceso al proceso, al requerirle la subsanación de unos defectos que no fueron especificados, mediante un Auto totalmente impreciso.

Despido Nulo por indicios de indemnidad. Tribunal Constitucional. Sentencia 16/2.006 de 19 de Enero. Tribunal Constitucional. Sentencia 44/2.006 de 13 de Febrero.

El Tribunal en ambas otorga el amparo solicitado ante sentencias, que revocando las sentencias de instancia, declaro improcedente el despido de los actores.

El T.C. entiende que ha existido vulneración a la tutela judicial efectiva, por considerar que existen indicios de discriminación, al no renovar unos contratos a unos veterinarios, como represalia a las denuncias interpuesta por estos ante la Inspección de Trabajo, para que se reconociera la existencia de Relación Laboral entre las partes.

Además la demandada no ha acreditado la existencia de causa real que acredite que los servicios que prestaban los actores había finalizado.

Despido de trabajadora embarazada NULO. T.S.J. de Asturias de 10 de Junio de 2.005.

Declara la nulidad del despido de una trabajador embarazada,

en base al art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, que protege a las embarazadas, tal y como prescribe la Directiva 92/85 CEE, que elimina la condición de comunicador al empleador para preservar el derecho a la intimidad de la mujer.

Hace constar que es irrelevante el móvil del empresario, que puede obedecer o no a causas discriminatorias, ya que estamos ante una calificación de NULIDAD objetiva, derivado del hecho de estar embarazada la trabajadora. Lo cual impide el despido de la mujer gestante, salvo que se trate de un incumplimiento grave y culpable.



Ejecución de sentencia. Nulidad de actuaciones por notificación defectuosa. Tribunal Constitucional. Sentencia 295/2.005 de 21 de Noviembre de 2.005.

Reconoce la existencia de Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y declara ineficaces la subasta de inmuebles y otras actuaciones derivadas de una Ejecución de sentencia.

El Tribunal entiende que se ha producido una defectuosa actuación del órgano jurisdiccional, que ha considerado a la ejecutada en rebeldía, sobre la única base de una notificación devuelta por el servicio de correos, con la mención de "ausente reparto", a partir de la cual con total omisión de las formalidades previstas en los art. 56 y 57 de la LPL y sin realizar indagación o esfuerzo añadido, mediante los medios normales a su alcance, prescindió de notificar personalmente a la ejecutada las sucesivas resoluciones adoptadas en el procedimiento, lo que ha provocado una efectiva situación de indefensión.

Reducción de Jornada por Maternidad. Sanción por discriminación al solicitarla. T.S.J. de Cataluña. Sentencia de 13 de Septiembre de 2.005.

Condena a una empresa a pagar una indemnización de 3.000 €, a una trabajadora por daños morales, por discriminación laboral por maternidad. La empresa denegó su petición de reducción de jornada, decisión que fue declarada nula por el juez, y con posterioridad vio reducidas sus funciones y dejo de percibir los plus que percibía, sin motivo o causa legal que lo justificara.

El tribunal estima que la discriminación se inicia después de la solicitud de reducción de jornada por maternidad, lo que debe dar lugar a una indemnización por los daños y perjuicios causados.

Se atenta contra la Libertad Sindical al denegar su nombramiento como celador por ser Delegado Sindical. Tribunal Constitucional. Sentencia 241/2.005 de 10 de Octubre.

Estima se vulnera el derecho a la libertad sindical, por denegar el Servicio Andaluz de Salud el nombramiento como Celador a un trabajador al estar en situación especial, por realizar funciones de Delegado Sindical y estar liberado.

El Tribunal entiende que se vulneran sus derechos constitucionales, al denegársele el nombramiento en la plaza que se había ofertado, al tener la mayor puntuación en la bolsa de contratación interna, sin que haya una justificación suficiente o razón atendible a su no-nombramiento, ya que se obstaculiza la protección de otros derechos.

Las actividades de la asociación siguen su curso, aumentando mes a mes en número de actos llevados a cabo y en asistencia de asociados e interesados.

Hoy por hoy, en la Comarca de Cartagena no pasa desapercibida la labor realizada por esta asociación en pro de la formación y asesoramiento, lo que contribuye al crecimiento y enriquecimiento de todo el municipio.



La cena de Navidad es siempre un punto de encuentro importante para los miembros de la Asociación, en ella tuvo lugar la presentación del número 8 de la revista

COMPROMISO CON LA COMARCA



Momento en el que el galardonado con el reconocimiento a su trayectoria profesional, don Antonio Micol, funcionario de la Tesorería, daba su discurso de agradecimiento. ABEL F. ROS / ENFOQUE

DETECTIVES PRIVADOS

TODAS LAS ÁREAS DE INVESTIGACIÓN

LIC.Nº 1335

CONSULTA GRATUITA
24 HORAS A SU SERVICIO



OFICINA

☎ 968 50 51 27

DIRECTO

☎ 639 788 584

PRECIOS INTERESANTES

Pl. Juan XXIII, 3 - Planta 5 - pta. 604
CARTAGENA



En la imagen inferior izquierda se puede ver a los miembros del equipo del programa de radio de la emisora Cope «Antena Laboral», donde faltaría María Eugenia, en el resto de las imágenes, diferentes cócteles y comidas organizadas por la Asociación de Graduados Sociales de la Comarca de Cartagena. EFQ



midat mutua

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 4

| C/Jiménez de la Espada 36 | Telf. 968123510
| 30203 CARTAGENA | Fax. 968320535
e-mail: delea.cartagena@midat-mutua.es

