

2n Trimestre

2010

54

NÚMERO

Il·ltre. Col·legi Oficial  
de Graduats Socials  
de Tarragona

# Criteri

ELS GRADUATS SOCIALS DE CATALUNYA, A LES COMARQUES DE TARRAGONA

## Acuerdo con la Universidad a Distancia de Madrid

Entrevista al Sr. Pere  
Lluís Bergadà, Graduado  
Social y Presidente de la  
Delegación de Tarragona  
de la Federación Catalana  
de Tennis

Acuerdo de colaboración  
entre ANCED y nuestro  
Colegio

Renovado el convenio  
con la Generalitat sobre  
el REA



# ¿Absentismo laboral, robos de información por parte del personal, hurtos internos, fraude de dolencia, simulación de daño corporal...?



## GÉMINIS DETECTIVES

El Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid y Géminis Detectives, agencia de investigación privada con más de treinta años de experiencia en el sector, han firmado un convenio a través del cual el colectivo de Graduados Sociales puede beneficiarse de condiciones especiales en la contratación de servicios.

### SERVICIOS DISPONIBLES EN EL ÁMBITO LABORAL Y EMPRESARIAL

- Absentismo laboral y control de bajas laborales
- Seguimiento de lesionados
- Duplicidad de empleo
- Investigación de accidentes in itinere
- Competencia desleal
- Hurtos internos
- Abuso sindical
- Deslealtad en redes de distribución
- Ratificación de informes ante los Tribunales de Justicia



**GEMINIS DETECTIVES.** C/ Capitán Haya, 56 3ºD. 28020 Madrid. Tlf.: 91 849 16 31  
[info@geminisdetectives.com](mailto:info@geminisdetectives.com) [www.geminisdetectives.com](http://www.geminisdetectives.com)

Edita:  
IL·LUSTRE COL·LEGI OFICIAL DE  
GRADUATS SOCIALS DE TARRAGONA  
Estanislau Figueres, 17  
43002 Tarragona  
Tel. 977 22 45 13  
Fax 977 22 95 25  
colegio@graduados-sociales-tarragona.com  
www graduats-socials-tarragona.org  
www graduados-sociales-tarragona.com

Consell editorial:

**Junta de Govern:**

**Il·lm. Sr. Francesc Blasco Martorell**  
**Sr. Joan Màrius Abelló Castellà**  
**Sra. Anna M. Asamà Esteve**  
**Sr. Joan María Estivill Balsells**  
**Sr. Jaume Francesch Garcés**  
**Sra. Marta Martorell Serra**  
**Sr. Pere Josep Roig Anglès**  
**Sra. Bibiana Cotano Martín**  
**Sr. Joan Anton Barrachina Cros**  
**Sr. Josep Tomàs Margalef Benaiges**  
**Sr. Rafael Uceda Pulido**  
**Sra. Josepa M. Solé Vilella**  
**Sra. Paloma Martín Moya**

Director:

**Francesc Blasco Martorell**

Coordinadora:

**Amparo Pérez Grau**

Fotografia de portada:

• Imatge de l'acord entre UDIMA i el Col·legi de  
Graduats Socials de Tarragona

Redacció:

**Gestión Cuatro Estudios S.L.U.,**  
Ctra. Pont d'Armentera/Pallaresos, 6  
43007 Tarragona  
Tel. 977 24 59 13  
gestion@gestion4.net

Fotografia:

**Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials  
de Tarragona**

Publicitat:

**Gestión Cuatro Estudios S.L.U.**

Dipòsit Legal:

**T1163-96**

L'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials no es fa respon-  
sable de l'opinió dels treballs publicats amb signatura a la  
revista ni s'identifica necessàriament amb els mateixos.



**Anna Maria Asamà Esteve**  
Vicepresidenta 2a

Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona

Estem a l'estiu i potser molts de nosaltres gaudirem aviat d'uns dies de va-  
cances, molt merescuts, després d'uns mesos estressants produïts per tota la  
problemàtica que envolta els nostres despatxos en poder donar solucions als  
nostres clients davant la crisi que estan patint moltes empreses.

En un principi em volia resistir a comentar en aquesta editorial, la nova re-  
forma laboral, recollida en el Real Decret-Llei 10/2010 de 16 de juny, perquè  
potser en la nostra feina diària hem de parlar últimament massa d'ella, els  
polítics cada dia en parlen, i els nostres clients, les empreses pensen que ha  
arribat ja la solució a tots els problemes i la nostra feina es explicar-los la  
realitat, que no és la que molts d'ells esperaven o desitjaven. Però bé, la re-  
forma és la que és i com a professionals en aquesta matèria tenim l'obligació  
de comentar-la.

Sabem que l'origen de la crisi econòmica és financer i per tant les solucions  
no sols han de venir per reformes de l'àmbit laboral, però també sabem que  
el treball ha sortit molt perjudicat per aquesta crisi degut a que l'ocupació  
la genera l'activitat econòmica, per tant en aquest moment és un punt molt  
important el contingut de la reforma laboral que encara que es puguin pro-  
duir canvis, està ja en vigor i per tant podem fer valoracions al respecte.

En opinió de grans experts i que jo comparteixo, la reforma és insuficient,  
en un principi no generarà l'ocupació que es necessita, el contingut del Real  
Decret-Llei en matèria de contractació per lluitar contra la temporalitat, el  
Govern ha optat clarament per penalitzar-la i fomentar la contractació inde-  
finida, en lloc de buscar una opció intermèdia, els contractes formatius han  
tingut una més ajustada reordenació, es restringeix la possibilitat d'utilitzar  
l'encadenament de contractes temporals, però crec que amb aquestes mesu-  
res, difícilment a curt termini s'aconseguirà reduir les quotes de temporalitat  
ni generarà més ocupació, les empreses tenen molta cura de formalitzar con-  
tractes indefinits entretant no es clarifiquin bé les causes de l'acomiadament  
objectiu i més quan la norma no ha regulat la flexibilitat interna, que ajuda-  
ria a millorar la competitivitat de las empreses.

Molts punts hi ha a comentar d'aquesta darrera reforma laboral i per tant,  
el col·legi, pensant en l'interès i la formació del col·legiat hem organitzat un  
seminari-conferència sobre la mateixa. Us convido a tots a assistir-hi.



# Professional BS

BS Compte Professional

OFERTA PER A:



IL·LITRE. COL·LEGI OFICIAL  
DE GRADUATS SOCIALS  
DE TARRAGONA



**«No em cobren comissions  
pel meu compte. Això sí que  
és un tracte diferencial»**

BS Compte Professional és el compte que **ho té tot, excepte comissions<sup>1</sup>**:

- 0** comissions
- 0 euros de manteniment<sup>1</sup>
  - 0 euros d'administració<sup>1</sup>
  - 0 euros per ingress de xecs

Obri ara el seu compte i accedeixi a la resta de condicions preferents que Professional BS li ofereix pel fet de ser membre del seu col·lectiu professional.

Ara, a més a més, només pel fet de fer-se client, aconseguirà **un regal ben pràctic**.



Memòria USB  
de 8 Gb

Informi's sobre Professional BS a les nostres oficines, al **902 383 666** o directament a **professionalbs.es**.

## NOMÉS PER A PROFESSIONALS

1. Excepte comptes inoperants en un període igual o superior a un any i amb un saldo igual o inferior a 150 euros.



# Sabadell Atlántico

El valor de la confiança



# Acuerdo entre UDIMA y nuestro Colegio para adaptar los antiguos planes de estudio de Graduado Social



Un instante de la firma del convenio entre UDIMA y el Colegio, y que contó con el apoyo de ANCED

El pasado día 6 de julio, nuestro Colegio firmó un acuerdo de colaboración con la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) y con el apoyo de la Asociación Nacional de Centros de Enseñanza a Distancia (ANCED), por el cual nuestro colectivo podrá adaptar la Diplomatura de Relaciones Laborales (o antiguos planes de estudio de Graduado Social) al nuevo Título de Grado de Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos según el Plan de Bolonia. Además, el colegiado que lo desee podrá cursar otras titulaciones que la Universidad pone a su disposición.

El colegiado interesado puede consultar las condiciones generales a través de la página web de UDIMA, [www.udima.es](http://www.udima.es), y en la página web de nuestro Colegio, [www.graduats-socials-tarragona.org](http://www.graduats-socials-tarragona.org),

dentro del apartado restringido de colegiados, donde podrá consultar las condiciones económicas y tabla de convalidaciones orientativa que deberá adaptarse a cada caso concreto.

El Colegio será el encargado de compulsar los documentos necesarios para la matriculación y expedirá un certificado conforme el interesado está colegiado y en pleno disfrute de sus derechos colegiales, lo que le permitirá tener un trato diferenciado y un descuento en la matrícula.

UDIMA está especializada en impartir formación a distancia, utilizando las más modernas tecnologías, y lo que es más importante, adaptándose al perfil del estudiante a tiempo

parcial que debe compatibilizar el trabajo y el estudio.

No obstante, el Colegio sigue en contacto con otras Universidades, con el fin de poder ofrecer un abanico de posibilidades para acceder al Título de Grado, que pueda favorecer al colegiado, según sus necesidades.

A la firma del acuerdo asistió por parte de nuestro Colegio, el Presidente, Sr. Francesc Blasco Martorell, acompañado de la Gerente, Sra. Amparo Pérez Grau; por parte de UDIMA, asistió su Consejero Delegado, Sr. Roque de las Heras Miguel, acompañado del Secretario General, Sr. Eugenio Lanzadera Arencibia; y por parte de ANCED, asistió su Presidente, Sr. Jorge Azcárate Morera, acompañado de la Secretaria General, Sra. M<sup>a</sup> Lucía Acuña Paredes.

## Acuerdo de colaboración con ANCED

Nuestro Colegio ha firmado un acuerdo de colaboración con ANCED, mediante el cual se pone a disposición de nuestros colegiados, una plataforma de teleformación personalizada, donde se alojarán los Cursos a impartir en la modalidad on-line.

El coste de estos cursos será de 7,50€ hora, y se podrán bonificar, en su totalidad, a través de la Fundación Tripartita, gestión que realizará ANCED para la empresa del trabajador que reciba esta formación.

Para mayor información se pueden consultar, en la página web de nuestro Colegio, dentro del apartado Agenda, las demos de estos Cursos a través del enlace mediante el banner de ANCED.

**Acceso a la Universidad para mayores de 25 y 45 años**

Por otra parte, ANCED pone a disposición de los empleados, familiares y personas afines a los Graduados Sociales de las comarcas de Tarragona, las pruebas de acceso en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), Universidad privada oficialmente reconocida

por la Ley de la Comunidad de Madrid 1/2006, de 14 de junio (BOCM de 28 de junio y BOE de 9 de agosto) como Universidad a distancia, gracias al convenio firmado entre UDIMA, ANCED y el centro CCC.

Estas pruebas, con unas condiciones económicas realmente ventajosas, se convocarán el segundo fin de semana del mes de septiembre de 2010. El resto de la información se puede consultar en la página web de nuestro Colegio.



6

## L'INSS i el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España signen un conveni

El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España ha subscrit un conveni de col·laboració amb l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) per a posar en marxa la plataforma TE-SOL de transmissió electrònica de sol·licituds, que s'integra al registre electrònic per a la sol·licitud telemàtica de prestacions socials.

En aquest acord s'estableixen les vies per al foment de l'ús dels mitjans telemàtics entre el nostre col·lectiu i l'INSS, ja que suposarà un valor

afegit per a la nostra activitat, doncs simplifica el tràmit i estalvia costos de gestió.

El nostre Col·legi va signar l'adhesió a l'esmentat Conveni davant la Direcció Provincial de l'INSS a Tarragona, el passat dia 7 de juliol de 2010. Es preveu que podrà ser efectiu el mes d'octubre. En el seu moment i en plena col·laboració amb l'INSS, procedirem a oferir tota la informació necessària per a poder operar des dels nostres despatxos.

## Renovat el conveni amb la Generalitat sobre el REA

El passat dia 1 de juliol, el nostre President, Sr. Francesc Blasco Martorell i el Director General de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, Sr. Salvador Álvarez Vega, van signar la quarta pròrroga del conveni de col·laboració ja existent entre ambdues institucions, per a la representació de tercers en la

inscripció telemàtica del registre d'empreses acreditades de 26 de setembre de 2008.

L'esmentada pròrroga, que ja es troba en vigor, finalitzarà el pròxim 31 de desembre de 2010 i ve a corroborar el bon funcionament de l'acord i l'excel·lent relació que mantenen ambdues institucions.

# Comunicaciones de apertura o reanudación de actividades

El artículo 6 del Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, sobre comunicación de apertura o reanudación de actividades en los centros de trabajo, fue modificado en un doble sentido por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre («Ley Ómnibus» que procedió –como se sabe– a la modificación de diversas leyes para su adaptación a la Directiva «Servicios») con el objetivo de reducir las cargas administrativas a realizar por los sujetos que intervienen en estos procesos. Así, por un lado, se establece la posibilidad de que la preceptiva comunicación de la apertura de un centro de trabajo o de la reanudación de las actividades tras haber efectuado alteraciones, ampliaciones o transformaciones se realice ante la autoridad laboral competente, bien en el plazo de los 30 días siguientes a la apertura o reanudación –como se venía haciendo hasta ese momento– o bien con carácter previo. Por otro lado, y como excepción a esta regla general y en relación con las obras de construcción incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, se determina la obligación de comunicación de apertura con carácter previo al comienzo de los trabajos, obligación que incumbe al empresario contratista, limitándose la función del promotor al control del cumplimiento de la citada obligación. Se estaría en palabras de la profesora Villar Cañada 1 ante «un intento de reforzar los controles en este sector de la construcción, caracterizado por una estructura empresarial compleja, que se traslada a todos los ámbitos de las relaciones de trabajo». En un momento posterior, el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo (BOE del 23), presentado en el número anterior de esta Revista, introduce dos modificaciones puntuales en el Real Decreto 1627/1997 justificadas, también, por necesidades derivadas de la adaptación de la Directiva «Servicios», y que suponen, por una parte, la derogación

del artículo 18 donde se regulaba el aviso previo que en estas obras debía efectuar el promotor a la autoridad laboral antes del comienzo de los trabajos y, por otra parte, la nueva redacción del artículo 19.1 recogiendo la obligación del contratista de comunicación previa de apertura de centro de trabajo.

La Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril (BOE de 1 de mayo), en vigor para los supuestos generales a los 30 días de su publicación, establece los requisitos y datos a suministrar por el contratista en las comunicaciones de apertura o de reanudación de la actividad. La particularidad asiste a las comunicaciones referidas a las obras de construcción, en las que se integran los datos que antes del Real Decreto de 19 de marzo de 2010 debía suministrar el promotor, estableciéndose (disp. trans. única) un plazo –hasta el 15 de junio de 2010– para proceder a actualizar conforme al modelo oficial ahora aprobado las comunicaciones realizadas entre el 24 de marzo de 2010 (fecha de entrada en vigor del RD 337/2010 que procedió a derogar el artículo referido al aviso previo por parte del promotor) y el 2 de mayo de 2010 (fecha de entrada en vigor, a estos efectos, de la orden).



# Nulo y no improcedente el despido de los trabajadores en IT coaccionados para su reincorporación

Sobre despido de trabajadores en IT versa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias de 12 de marzo de 2010, en la que se analiza el caso de un trabajador que encontrándose de baja percibiendo el correspondiente subsidio recibe una petición por parte empresarial para que abandone dicha situación protectora, con amenaza condicional de ser despedido. En esa advertencia de sufrir un mal si no se pliega a los deseos del empresario, se persigue doblegar la voluntad contraria del trabajador para que abandone el disfrute de un derecho como es el estar amparado por la Seguridad Social en una situación de necesidad, derivada de su falta de salud, por lo que el cese acordado por la empresa no constituye un despido improcedente, sino nulo, por vulneración del derecho a la integridad física y moral (sentencia publicada en Normacef Socio-Laboral, NSJ033837, y en RTSS del CEF, núm. 327, junio 2010).



# PARLAR DE LA LOPD ÉS PENSAR EN conversia®

Conversia, la major consultora d'Espanya en l'àmbit de la protecció de dades, és l'únic proveïdor que li garanteix un servei personalitzat, amb els més alts estàndards de qualitat i al menor cost

**PROMOCIÓ** Contractant els nostres cursos de Protecció de Dades\* l'obsequiem amb l'adaptació de la seva empresa a la LOPD. L'adaptació inclou: Documentació de seguretat, auditoria i defensa jurídica.

\*Els cursos de Conversia estan 100% subvencionats per la Fundació Tripartita.

LA LOPD | LSSI-CE | FORMACIÓ | ADAPTACIÓ A LA LOPD | LSSI-CE | FORMACIÓ

CONVERSIA Delegació Tarragona  
Rambla Nova, 94 Bis  
43001 Tarragona  
T. 977.24.42.12  
tarragona@conversia.es  
[conversia.es](http://conversia.es)

**CONVERSIA**  
CONSULTING GROUP



# Reducción del déficit público, medidas extraordinarias

El Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo (BOE del 24 y corrección de errores del 25 y 26), convalidado por Resolución de 27 de mayo de 2010 del Congreso de los Diputados (BOE de 1 de junio), recoge a lo largo de siete capítulos medidas de ajuste, tendentes a la reducción de gasto en los siguientes ámbitos:

El primero de ellos es el empleo público, en el que se plantea la reducción, con criterios de progresividad, de la masa salarial del sector público en un 5 por 100 en términos anuales. La reducción, de obligada aplicación a todas las Administraciones Públicas, se proyecta tanto sobre las retribuciones básicas como sobre las de carácter complementario.

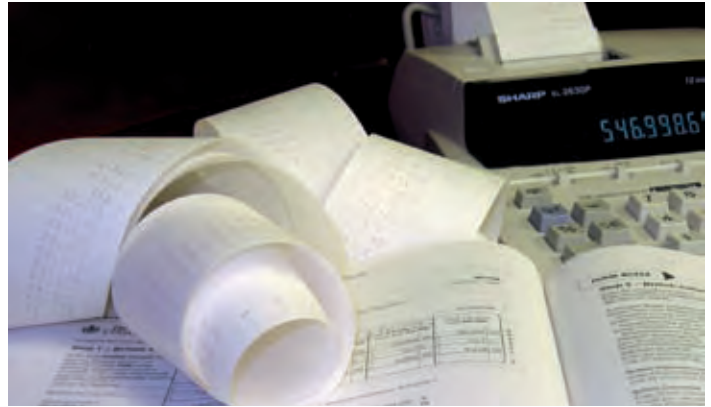
Una segunda medida en este ámbito es la suspensión, con efectos de 1 de junio de 2010, de las cláusulas con contenido retributivo del Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012.

Y, por último, la rebaja del 5 por 100 de aranceles notariales y registrales en operaciones de cuantía.

En cuanto al segundo de los ámbitos, el de las pensiones, se contemplan tres medidas, siendo la primera de ellas la suspensión de la revalorización de las pensiones contributivas para el año 2011, quedando excluidas las pensiones mínimas, las pensiones del extinguido SOVI no concurrentes y las pensiones no contributivas. En segundo lugar, la eliminación del régimen transitorio para la jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, poniéndose fin a la aplicación de las disposiciones transitorias cuarta y decimoséptima de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en relación tanto con el periodo mínimo de cotización exigido para el acceso a la pensión de jubilación como con los diferentes requisitos precisados para acceder a la jubilación parcial. Y, en tercer lugar, la posibilidad de que los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley 8/2010, puedan acogerse hasta el 31 de diciembre de 2012 a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 de la LGSS, a las siguientes edades: 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato indefinido; o 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

El tercer ámbito contemplado en el Real Decreto-Ley 8/2010 es el de la dependencia, para la cual se contempla, de un lado, la eliminación de la retroactividad en las prestaciones de la Ley de Dependencia: a partir del 1 de junio de 2010, el plazo para resolver las solicitudes sobre el reconocimiento de la situación de dependencia y la prestación que corresponda recibir a la persona beneficiaria será de seis meses a contar desde la fecha de la solicitud. El derecho de acceso a las prestaciones se generará a partir de la resolución en la que se efectúe su reconocimiento, teniéndose en cuenta que si transcurren seis meses desde la solicitud sin mediar resolución expresa, el derecho se generará desde el día siguiente al cumplimiento de este plazo. Y, de otro lado, las cuantías que se adeuden en concepto de efectos retroactivos de las prestaciones económicas, independientemente de la fecha de la solicitud, podrán ser aplazadas y su abono periodificado en pagos anuales de igual cuantía, en un plazo máximo de cinco años desde la fecha de la resolución firme de reconocimiento expreso de la prestación.

La prestación económica por nacimiento o adopción de hijo constituye el cuarto ámbito, siendo tres las medidas de ajuste: con efectos desde 1 de enero de 2011, se suprime la prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo contenida en la LGSS (2.500 euros), si bien los nacimientos producidos en 2010 y las adopciones constituidas en este



año darán derecho a esta prestación económica siempre que la inscripción en el Registro Civil (y la solicitud de la prestación) se efectúe antes de 31 de enero de 2011. Además, también con efectos desde 1 de enero de 2011 se establece una cuantía única de la prestación por cuidado de hijo de 291 euros en cómputo anual. Por último, en lo que a materia fiscal se refiere, se suprime con efectos desde 1 de enero de 2011 la deducción por nacimiento o adopción de hijo que fue incorporada por la Ley 35/2007, de 15 de noviembre.

El quinto ámbito es el de la sanidad. Con el propósito de reducir el gasto farmacéutico se recogen, como complemento a las adoptadas en el marco de la prestación farmacéutica por el Real Decreto-Ley 4/2010, de 26 de marzo, las siguientes medidas: establecimiento de deducciones (7,5%) sobre los medicamentos dispensados por las oficinas de farmacia al Sistema Nacional de Salud (SNS); fijación de deducciones (7,5%) sobre las compras de los medicamentos realizadas por los servicios sanitarios del SNS; reducción en un 7,5 por 100 del precio de venta al público de los productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del SNS. La reducción asciende al 20 por 100 en el precio de los absorbentes de incontinencia de orina; modificación de la Ley 26/2006, de 26 de julio, para facilitar la adecuación del número de unidades de los envases de los medicamentos a la duración estandarizada de los tratamientos, y la dispensación de medicamentos en unidosis; y adición de una disposición adicional (la 34.ª) a la Ley de Contratos del Sector Público, sobre adquisición centralizada de medicamentos y productos sanitarios con miras al SNS.

Finalmente, respecto a las Entidades locales y sus entidades dependientes clasificadas en el sector Administraciones Públicas (Capítulo VII) no podrán acudir al crédito público o privado a largo plazo, para la financiación de sus inversiones. Las operaciones a corto plazo concertadas para cubrir situaciones transitorias de financiación deberán quedar canceladas a 31 de diciembre de cada año. Los recursos derivados de la aplicación de las medidas de reducción de costes de personal en los ejercicios 2010 y 2011 se destinarán a sanear el remanente de tesorería derivado de la última liquidación, cuando éste fuera negativo, a disminuir el nivel de endeudamiento a largo plazo y a la financiación de inversiones. Por último, en el ámbito del Sector Público Estatal, antes de autorizar un contrato de colaboración entre el sector público y el sector privado, así como un contrato de concesión de obra pública, tipificados en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, cuyo valor estimado exceda de doce millones de euros, será preceptivo y vinculante un informe del Ministerio de Economía y Hacienda que se pronuncie sobre las repercusiones presupuestarias y compromisos financieros que conlleva, así como sobre su incidencia en el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria.

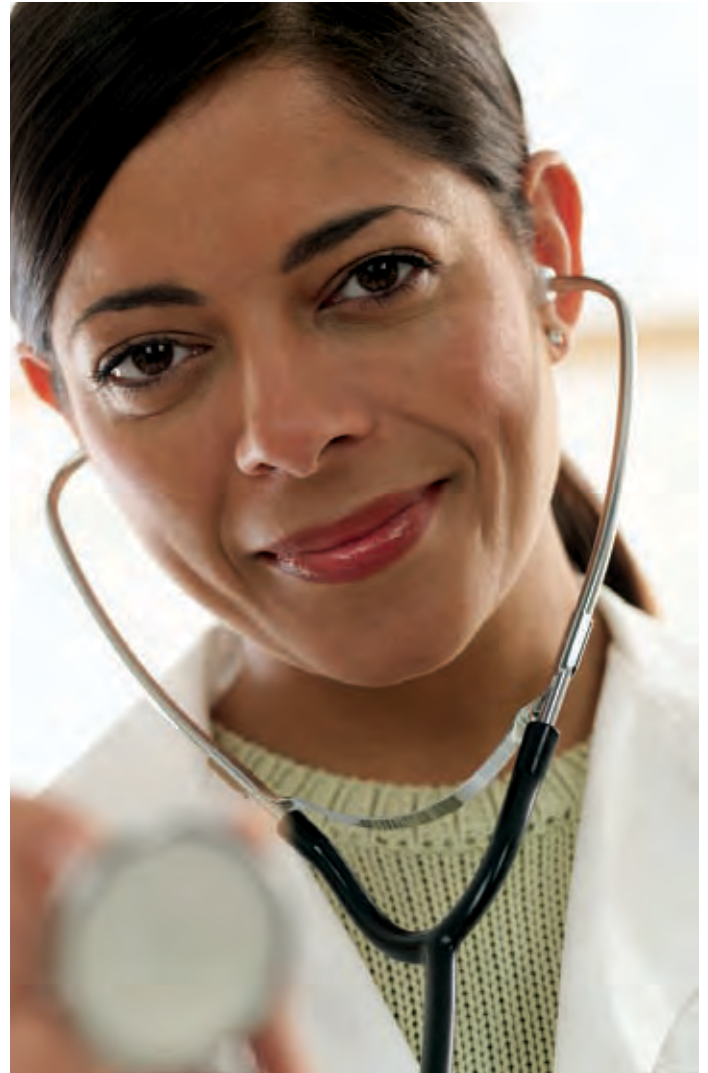
# Derechos de SS de los médicos de asistencia y de accidentes de trabajo

El Real Decreto 565/2010, de 7 de mayo 2 (BOE del 25), viene, en desarrollo de la Ley 55/1999, 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (que al efecto había establecido un plazo máximo de seis meses), a determinar reglamentariamente los derechos que corresponden a los médicos de asistencia médico-farmacéutica y de accidentes de trabajo como consecuencia de la extinción y liquidación de su régimen de previsión, gestionado por Previsión Sanitaria Nacional, que se declaró extinguido con fecha 1 de enero de 2002.

En la determinación de tales derechos se parte de que en la cobertura dispensada por el régimen de previsión existían dos colectivos diferenciados: por una parte, los médicos que prestaban servicios en régimen de dependencia, vinculados por tanto por contratos laborales a las entidades para las que prestaban servicios y, por otro, los médicos vinculados por relaciones de servicios no laborales.

Respecto de los primeros, la actuación de Previsión Sanitaria Nacional venía a asimilarse a la cobertura dispensada por una entidad sustitutoria de la Seguridad Social, por lo que las previsiones establecidas para éstas en su integración en el sistema (RD 2248/1985) van a aplicarse por analogía, como se refleja en el Capítulo II del real decreto que se presenta. A este respecto, se procede a su integración en el Régimen General de la Seguridad Social de modo que, respecto de quienes ya habían accedido a la condición de pensionistas en el desaparecido régimen, la pensión pasa a ser reconocida por el Régimen General a través del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), y en relación con los activos se consideran periodos cotizados al Régimen General los acreditados en Previsión Sanitaria Nacional.

Por su parte, la cobertura dispensada por el régimen de previsión social extinguido a los médicos no sujetos a contrato de trabajo, los profesionales liberales, se desenvuelve por la vía de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, conteniendo el Real Decreto 565/2010 en su Capítulo III los derechos a reconocer en función de su pertenencia al régimen extinguido, derechos que en todo caso se sitúan en la responsabilidad de la propia entidad que gestionaba el régimen extinguido (Previsión Sanitaria Nacional).



10

# Las empresas, obligadas a promover condiciones que eviten el acoso sexual

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha establecido, en Sentencia de 22 de enero de 2010, a propósito del despido de una trabajadora que está siendo sometida a acoso sexual, la obligación de la empresa de pagar de forma solidaria la indemnización de daños y perjuicios reclamada, al existir el deber en las organizaciones, desde la publicación de la Ley de Igualdad, de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención (sentencia publicada en Normacef Socio-Laboral, NSJ033556, y en RTSS. CEF, núm. 327, junio 2010).



## El reconocimiento de improcedencia y el depósito de indemnización no tienen por qué ser simultáneos

También del Tribunal Superior de Justicia de Galicia es la Sentencia de 12 de febrero de 2010 en la que se reitera, en materia de despido, que la consignación el mismo día del cese de la indemnización en el Juzgado de lo Social y la comunicación al trabajador días después del reconocimiento de la improcedencia y de la consignación realizada, exonera igualmente del pago de los salarios de tramitación, ya que no existe la obligación de reconocer la improcedencia simultáneamente al depósito de la indemnización, pudiendo hacerse en cualquier momento hasta la fecha de la conciliación judicial (sentencia publicada en Normacef Socio-Laboral, NSJ033710, y en RTSS. CEF, núm. 327, junio 2010).



## El trabajador excedente puede perder el derecho a reincorporación

No es exorbitante o desproporcionado que los convenios colectivos anuden a la inobservancia por el trabajador del plazo de preaviso de solicitud de reingreso la pérdida del derecho de opción a la reincorporación. A esta conclusión llega el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Sentencia de 5 de febrero de 2010, argumentando que la exigencia de preavisar tiene su razón de ser en la trascendencia tanto para el trabajador como para la empresa de la decisión notificada, que

genera al mismo tiempo el derecho preferente del trabajador a ocupar una plaza vacante y la obligación correspondiente de la empresa de atribuirle al mismo. No se trata, por tanto, de un requisito extraño a la lógica de la institución de la excedencia voluntaria por asuntos propios, sino de una exigencia que facilita el funcionamiento de la misma (sentencia publicada en Normacef Socio-Laboral, NSJ033808, y en RTSS. CEF, núm. 327, junio 2010).

## El permiso por matrimonio puede disfrutarse con posterioridad

Del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja es la Sentencia de 9 de febrero de 2010 en la que se interpreta, a propósito del permiso por matrimonio, que se trata de un derecho cuyo disfrute cabe perfectamente en momento distinto al que ocasiona su reconocimiento, esto es, la celebración o formalización del acto por el que se constituye el casamiento, sin que ello signifique su desnaturalización, pues no pierde su sentido si se produce en fechas posteriores, siempre y cuando el derecho continúe vivo y no haya operado su extinción por acción del mecanismo de la prescripción, siempre que su ejercicio se acomode a los parámetros de la buena fe y no constituya abuso por parte de su titular (sentencia publicada en Normacef Socio-Laboral, NSJ033805, y en RTSS. CEF, núm. 327, junio 2010).



# TESA

PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES  
CULTURA DE SERVICIO

SOM:

UN EQUIP MULTIDISCIPLINAR  
QUE DÓNA SOLUCIONS A  
MIDA ALS TEUS CLIENTS

T'OFERIM:

CULTURA DE SERVEI, GUST  
PER LA FEINA BEN FETA  
I FIDELITAT AMB ELS  
COMPROMISOS ADQUIRITS

ACTIVITATS:

CONSULTORIA EN PRL  
SPA ACREDITAT  
PERITATGE JUDICIAL  
COORDINACIÓ D'OBRA  
FORMACIÓ PRL  
COORD. D'ACTIVITATS  
PREVENTIVES  
VIGILÀNCIA DE LA SALUT  
AMB CMAP  
ETC



TÉCNICAS ESPECIALES  
DE SEGURIDAD Y  
APLICACIONES, S.L.

T 902 300 346 · [www.tesaonline.com](http://www.tesaonline.com)

# No habrá distancias

Relato finalista en el II Concurso Nacional Mujeresviajeras.com  
 Bárbara Fernández Esteban  
 (Concha Fernández Esteban, colegiada ejerceinte nº 241)



Desde aquel 24 de Julio en el que tuvo que marchar, mi vida transcurría lentamente, los días eran eternos, las noches interminables, solo pasaban velozmente los minutos que charlábamos por teléfono que se me antojaban nada. Su trabajo se estaba complicando y por tanto su vuelta a casa se retrasaba.

No sabía qué hacer, ni siquiera su música me hacía la compañía de otras veces. No sabía soñarlo como siempre lo hacía en sus ausencias. Y tampoco podía ir donde él, porque no hubiera sido lo correcto en esta ocasión por lo delicado de su misión.

Mi trabajo me aburría, estaba como ausente y empecé a notar un cansancio atroz. A principios de agosto empecé a sentirme rara, no era la persona alegre, decidida y fuerte de siempre. Fue entonces cuando decidí emprender aquel viaje. Dejé todo, y compré un pasaje en aquel barco que me trasladaría al otro lado del mundo. Mi familia, mis amigos, mi trabajo, todo quedó atrás. Me sumergí en un mundo diferente. En mi maleta llevaba un montón de libros, y su música.

El barco era precioso, mi camarote tenía un pequeño balcón en el que pasé grandes horas al principio del viaje. Por las noches paseaba por cubierta, y luego con una copa en la mano me sentaba en uno de aquellos veladores donde podía contemplar la oscuridad de la noche y el mar, hasta que el sueño me vencía. Era como estar en otro mundo. El embarque había sido en Barcelona, y al cabo de dos días hacíamos escala en Tenerife. Cuando me avisaron de que era la hora de salir a recorrer la isla, decliné desembarcar. Conocía Tenerife como la palma de mi mano, y no me apetecía recorrerlo sin su compañía. Aquel día aproveche para disfrutar el silencio y la tranquilidad de aquel hermoso barco sin el bullicio de la gente. Creo que no deje de recorrer un solo rincón. Al día siguiente hacíamos escala en La Palma, volví a declinar ir de excursión, pero en esta ocasión sí bajé del barco. Quería acercarme a comprar unos pañuelos de seda.

En La Palma, la seda sigue tejiéndose como en los tiempos medievales, el tiempo parece haberse detenido en este lugar y en la artesanía de la seda. Hoy en día, la transformación del gusano de seda hasta la pieza deseada, se realiza totalmente a mano, es el único lugar de Europa donde se realiza esta labor totalmente manual. Incluso los tintes empleados para dar color a las bellas piezas, son naturales. Ver a las mujeres hilando es un placer, siempre que las contemplo las envidio. Siempre que tengo la ocasión de pasar por allí, voy en busca de alguno de esos preciosos tesoros que han salido de sus manos. En esta ocasión, no podía ser menos. Compré unos pañuelos, unas camisas, y una pieza recién salida del telar con la que más tarde mandaré confeccionar una blusa. Camino de regreso al barco me sentía feliz. Había sido un bonito día.

Había hablado con Gerardo, no sabía cuándo podría volver a hacerlo, en alta mar las comunicaciones con tierra a través del teléfono móvil no había seguridad de cuándo podrían realizarse.

A las siete en punto de la tarde, volvimos a zarpar. Nos esperaban cinco días con sus noches en el mar hasta llegar nuevamente a tierra. Aquellos días, pasé la mayor parte del tiempo mirando el mar y el cielo, confundidos en muchas ocasiones. Los amaneres y los ocasos me atrapaban y me hubiera gustado quedarme en ellos para siempre.

Esos cinco días en el mar fueron preciosos, el único inconveniente era no poder comunicarme con Gerardo pero, aunque lejos, lo tenía cerca. Él me había contagiado su amor al mar, y fue fácil soñarlo. Al sexto día, al amanecer, divisamos tierra. Ante nosotros aparecía Barbados. Había programado un recorrido por la isla, lo decliné. No me apetecía caminar. Al rato, después de desayunar en

cubierta, me sentí atraída por aquellas gentes que veía transitar por el puerto y decidí bajar a tierra. Apenas había traspasado el puesto de control de salida del barco recibí una llamada. Era Gerardo. Me habló de su trabajo, y de la añoranza que tenía de mí. Le conté mis días y mis noches sin él y le dije que iba en su busca. De repente me dijo:

— ¡Qué guapa estás con es gorra blanca!

Yo andaba paseando por los puestos de venta ambulante que los lugareños tenían dispuestos a las llegadas de los barcos ofreciendo a los turistas toda clase de cosas del lugar. Me sorprendió lo de la gorra blanca.

— ¿cómo sabes que llevo una gorra blanca? —le pregunté.

Gerardo rió diciéndome que era así como me imaginaba, y seguido dijo: esa blusa de seda de estampado en rosas ¿Es nueva?

Cada vez estaba más sorprendida y empecé a ponerme nerviosa mirando hacia todos lados. Lo veía por todas partes, pero no llegaba a alcanzarlo.

—Gerardo, deja ya de decir tonterías, me estás asustando— le dije.

Después de charlar un rato nos dijimos adiós. Volví al barco. Fui a mi camarote y me arregle para la cena. Antes de ir al comedor, como cada noche me di un paseo por cubierta contemplando la bonita puesta de sol mientras dejábamos atrás las luces de Barbados al zarpar de aquel puerto emprendiendo camino hacia la Isla siguiente.

Al llegar al comedor, el Maitre, me pidió disculpas diciéndome que habían tenido que cambiarme de mesa dado que en la que yo ocupaba se había incorporado un pasajero amigo del resto de los comensales. Me acompañó hasta una mesa pequeña situada en un privilegiado lugar cerca del piano. Había dos servicios. Me sentí un poco incomoda, aunque no quise darle mayor importancia y pensé que aquella mesa era mejor que la que venía ocupando con tanto bullicio de aquellas gentes que no conocía de nada y me obligaban a sonreír y reír sus gracias.

Me trajeron la carta. Distraída, sin mucho interés, estaba mirando la elección del menú y, de repente un gran ramo de flores apareció delante de mis ojos mientras oí una voz que me pareció un sueño diciéndome: << ¿Puedo acompañarla?

No podía dar crédito a lo que mis ojos estaban viendo, me quedé inmóvil sin saber si era realidad o sueño. ¡Allí estaba Gerardo! Quedé paralizada, no sabía que decir, no sabía si levantarme y abrazarle o salir corriendo enloquecida pensando tenía alucinaciones.

Él, con su habitual aplomo, tomó mi mano mientras me decía: <<calla, no digas nada.

Nuevamente me había sorprendido. A partir de ese día los días en el mar fueron diferentes. Quedaban cuatro días para llegar a Santo Domingo, pero en La Dominica, abandonamos el barco, allí estaba su velero que nos esperaba para seguir navegando muchos días más. Hasta hoy, que después de vivir maravillosos días y noches en el mar a la luz de su luna, me ha traído de vuelta a casa.

## Poesía a la amistad



Ana Nieto Rodríguez

Soy tu amiga, te quiero recordar  
 que en todos los momentos tú me tendrás  
 para lo bueno y lo malo te voy a ayudar.  
 Cuando ríes río,  
 cuando lloras lloro,  
 siempre te voy a apoyar.  
 Te escucho, te comprendo y me pongo  
 en tu lugar.  
 Verte feliz me contenta, y triste quererte más.

Entrevista al Sr. Pere Lluís Bergadà Roig, Graduat Social i President de la Delegació de Tarragona de la Federació Catalana de Tennis

## “He viscut èpoques no tan llunyanes en què un graduat social es confonia amb un treballador social i això ara no passa”

Criteri entrevista el Sr. Pere Lluís Bergadà Roig, Graduat Social pertanyent a l'Illustre Col·legi de Graduats Socials de Tarragona. A banda de la seva trajectòria professional, el Sr. Bergadà manté una estreta relació amb l'esport i, més concretament, amb el tennis. De fet, presideix des de fa dos anys la delegació territorial de Tarragona de la Federació Catalana de Tennis, vessant en la qual ha pogut aplicar alguns dels seus coneixements i experiències professionals.

---

**Dels 18 anys que porto exercint, n'hi ha hagut 15 que m'he guanyat la vida exclusivament amb la vessant laboral, i fa dos anys que no podria viure únicament d'això**

---

### 14 **Què va ser abans, el tennista o el graduat social?**

El tennista. Fa 33 anys que estic vinculat al món del tennis, des dels 10 anys i ara en tinc 43, així que ja fa 30 anys llargs que estic en aquest món.

### **Com i quan es va decidir a ser graduat social?**

Vaig començar estudiant Dret a la UNED i, al cap de dos anys, vaig veure que no era la meua línia correcta i vaig optar per fer un impàs. Vaig anar al servei militar i, estant-hi, vaig començar amb els estudis de graduat social perquè m'agradava la vessant del Dret i concretament la social - laboral. A partir d'aquí va anar tot molt millor i vaig iniciar el meu camí, que sempre ha estat vinculat al món jurídic, relacionat amb els advocats o amb els graduats socials. Després de decidir-me per ser graduat social no en vaig tenir cap mena de dubte i des de llavors han passat 18 anys, amb diverses experiències a diversos llocs de Tarragona i, actualment, amb despatx propi a Sant Pere i Sant Pau.

### **Analitzant la seva trajectòria professional, creu que l'actual és una època de major problemàtica laboral i social?**

Sense dubte, la recessió econòmica en què tots estem immersos ens provoca que les relacions laborals siguin complicades. Ja portem cert temps així i en el meu cas, que sempre m'he guanyat la vida únicament amb la vessant laboral, ara em veig abocat a reorientar el meu despatx, perquè malauradament avui en dia és molt difícil viure només del laboral. Ara anem a buscar més la vessant fiscal i comptable, que també l'oferim des de sempre als nostres despatxos, però en aquest moment abocant-nos-hi molt més.

### **Per tant, es pot afirmar que la funció del graduat social és diferent ara?**

Jo crec que sí, el meu cas n'és un exemple. Dels 18 anys que porto exercint, n'hi ha hagut 15 que m'he guanyat la vida única i exclusivament tocant la part laboral, fent nòmines, fent gestió laboral, i fa dos anys que no podria viure únicament d'això.

### **A banda del contingut, es pot afirmar que la crisi ha fet créixer el volum de treball per als graduats socials?**

Evidentment que sí. Quan hi ha dificultats com les que actualment ens toca viure, l'empresari està ràpidament per optimitzar recursos. Si baixa la feina, la vessant econòmicament més costosa que primer es treu és el personal. I aquí és on ens toca intervenir a nosaltres, els graduats socials, per ajudar i donar el millor servei possible als nostres clients.

### **La situació que viu com a graduat social és tant o més complexa que la que viu com a dirigent del tennis tarragoní?**

És molt diferent. En aquest moment professionalment dur per a molts sectors, i per al nostre de manera especial, ens trobem que al món de l'oci i de l'esport en concret, en què jo hi estic vinculat com a jugador i en tasques directives de representació de la Federació Catalana de Tennis a la província de Tarragona, tenim un boom importantíssim. Crec que això es dona pel fet que la gent necessita més que mai evadir-se en el seu temps lliure. Em consta que no únicament en el món del tennis, sinó de l'esport en general. Aquí no hi ha tanta crisi, la gent continua consumint esport. Jo represento els 35 clubs de tennis que hi ha a la província de Tarragona, que és molt extensa, són clubs que van de Cunit a Ulldcona i que tenen un perfil molt diferent, però la nostra atenció és amb tots per igual, i el servei que hem de donar-los és personalitzat.

### **Fa poc s'ha complert el segon any de la seva presidència de la delegació tarragonina de la Federació Catalana de Tennis. Quin balanç fa d'aquest període?**

Molt bo, un balanç molt enriquidor per a nosaltres, perquè vam començar amb uns objectius clars que costen d'acomplir perquè necessiten un temps. M'explico. L'equip actual de la Federació Catalana de Tennis vam sortir escollits tant a nivell de serveis centrals com provincials, som representants escollits pels clubs i per tant no depenem directament de la Federació Catalana com a persones de confiança, sinó que ens han escollit els 35 clubs de la província de Tarragona per unanimitat. Ara el canvi d'orientació que vam impulsar està donant els seus fruits i estem segurs que anem en la direcció correcta.

### **Què calia corregir?**

Quan ens vam presentar a aquestes eleccions i vam tenir la sort de sortir escollits, creïem que el tennis català havia tocat fons. Històricament el tennis espanyol sempre ha estat ubicat a Catalunya, i ara fa uns anys que això està patint un canvi. Les altres províncies estatals estan treballant molt bé i cada cop menys està succeint el que passava antigament, que els millors tennistes sorgien o venien a parar a Catalunya, i més concretament a Barcelona. Com que creïem que això havia tocat fons vam optar per començar a donar un servei des de la base, estar presents en tots els clubs de la província. Això implicava un apropament que fa 3 o 4 anys no existia perquè es treballava de manera diferent. Ara el que fem és que el nostre equip tècnic es desplaça setmanalment als clubs de la província, supervisant i coordinant la feina, aportant tots els nostres mitjans federatius. Hi ha molts nens i nenes que estan jugant bé, però que tenen certes mancances



El Sr. Pere Lluís Bergadà, al seu despatx professional

d'espai, d'entrenadors correctament formats, de desplaçaments per assistir a campionats. Abans es captava els nens més destacats i se'ls donava un entrenament específic. Ara estem canviant això, de manera que som nosaltres qui ens desplaçem per a supervisar aquesta tasca, formar i informar els tècnics que ajuden a pujar aquests nens. Tot això sense oblidar altres sectors, els nens són el nostre futur i base, però tenim altres segments com els sèniors, les dones, etc. als quals intentem donar el millor servei possible. I, d'altra banda, també intentem resoldre la mancança d'instal·lacions pròpies, que no en tenim. Aquesta és una de les reivindicacions que algun dia espero fer realitat a la província.

**La seva experiència com a graduat social li ha permès aplicar els coneixements o vivències en el món del tennis?**

La veritat és que poc, són dos móns molt diferents. M'ha servit potser per a evadir-me, per a agafar forces. La veritat és que no he trobat una relació molt estreta com per a poder-me'n aprofitar d'una experiència, més enllà de les relacions personals que hi pugui haver. Crec que si et formes correctament com a persona et serveix per a tots els àmbits de la vida. Ara estic en la vessant esportiva com a directiu, i la veritat és que és una activitat que em roba molt temps, però hi porto dos anys i estic plenament convençut del que faig. A més, tant la meua dona com els meus dos fills estan involucrats en el món del tennis i tinc el seu suport.

**Què pot aportar el graduat social per a superar la situació de crisi actual, per a millorar la societat?**

Temprança i una mentalització positiva dels nostres clients, donat que molts d'ells ho estan passant realment malament. Des del meu punt de vista, aquesta situació negativa que estem vivint tots sense excepció ens acaba afectant d'alguna manera, perquè als nostres despatxos atencem cada dia els problemes dels nostres clients, i aquesta espiral t'acaba contagiant i te'n canses. Jo he passat aquesta fase, estic cansat d'escoltar desconfiança i arguments negatius de molts clients, i ara és una lluita diària quan els atenc per a fer-los veure la part positiva de tot això, intentar que aguantin i que aquesta fase difícil per a ells sigui

**En aquest moment professionalment dur, el món de l'esport viu un gran boom, crec que perquè la gent necessita més que mai evadir-se**

més suportable. Per tant, el que podem fer és atendre'ls, recolzant-los, posant-nos al seu costat, fent-los saber que estem per ajudar-los, per entendre'ls i per lluitar de manera conjunta, perquè a poc a poc i entre tots ens en sortirem, cosa que esperem que sigui aviat. Hi ha molts companys que també ho estan passant malament, em consta, ningú és cap excepció, ni gran ni petit, però anem tots en el mateix vaixell i hem de sortir-ne treballant, ara amb més professionalitat que mai.

**Per acabar, quin consell donaria a tots els estudiants que estan dirigint el seu futur professional cap a l'àmbit del graduat social?**

Primer de tot, si té clar que vol ser graduat social, cal animar-lo a que segueixi aquest camí. Hi ha un tema de formació constant que s'ha de seguir sense cap mena de dubte. En aquest sentit formatiu, el nostre col·legi és un dels més actius de la província. Jo he viscut èpoques no tan llunyanes en què un graduat social es confonia amb un treballador social i això actualment no passa. La feina d'un graduat social és palpable a la societat, i la introducció dels nostres estudis a la universitat ha estat fonamental per a fomentar-ho molt més i tenir un reconeixement a la societat que ens porti a que el dia de demà hi hagi millors professionals. Després, cal que adquireixi el màxim de pràctica possible. És un tòpic, però és cert. Després dels meus anys d'experiència, puc dir que aquesta és una feina en què cada dia s'aprenen coses noves. Per tant, cal tenir clar que les relacions que hi ha en el món social comporten un aprenentatge continu. Això vol dir practicar, amb els mitjans que un tingui a l'abast, per a trobar-se en el futur suficientment preparat com per a ser capaç de muntar un despatx propi o de treballar per un altre professional. Sobretot això, formació continuada i aprofitar al màxim l'aprenentatge i l'experiència que poc a poc es va adquirint. Moltes gràcies.



**diga33**

# Nos dará un 10 en calidad

## Para vivir más y mejor.

**Diga 33®** es marca registrada de Alta Gestión de la Salud Laboral, S.L., servicio de prevención de riesgos laborales, acreditado por la Autoridad Laboral para el ejercicio de todas las especialidades técnicas preventivas a nivel nacional (Expte. SC-83/01-SC). Con más de una década de experiencia, Diga 33® ha concebido servicios para vivir más y mejor.

## Con la empresa y con su asesor.

**Diga 33®** protege a miles de empresas, trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la prevención de riesgos laborales; colaborando también con los asesores empresariales en el ofrecimiento de las mejores soluciones preventivas para sus clientes, entendiendo la prevención desde un punto de vista pluridisciplinar. El asesor es nuestro mejor aliado y colaborador para una correcta integración de la actividad preventiva en la empresa.





# Movimientos colegiales

Colegiado/a	Modalidad Colegiación	Número	Población
Ma Mercedes García del Pino Valdeolivas	Alta No Exercent	937	El Vendrell
Ma Elena Serrano Orcera	Alta Exercent Lliure	938	Segur de Calafell
Raúl Faro Gimeno	Alta Exercent Lliure	586	Tarragona
Pedro Santafosta Martínez	Alta No Exercent	939	Tarragona
Mateu Vilar Capella	De No Exercent a Exercent Lliure	931	Tarragona
Yolanda Gómez López	Baixa No Exercent	860	Reus
Judit Gemma Espinosa Piazuolo	Alta Exercent d'Empresa	940	Tarragona
Víctor Manuel García Canalda	D'Exercent Lliure a No Exercent	870	Torredembarra
Jordi Frisach Perelló	D'Exercent d'Empresa a No Exercent	693	Cambrils
José Enrique Roda Sánchez	D'Exercent d'Empresa a No Exercent	329	La Secuita
Mateo Llurba Borrull	De No Exercent a Emèrit	206	Reus
Marc Juanpera Nieto	Baixa No Exercent	894	Tarragona

És un bon  
**Criteri,**  
**ANUNCIAR-SE**  
**a Criteri**  
 el mitjà més eficaç  
 per arribar al professional

revista del:



IL·LTRE. COL·LEGI OFICIAL  
 DE GRADUATS SOCIALS  
 DE TARRAGONA

Gestió de la publicitat:



Tel. 977 24 59 13 · Fax. 977 24 55 49  
 Ctra. Pont d'Armentera/Pallaresos, 6 · 43007 Tarragona  
[www.gestion4.net](http://www.gestion4.net) · [gestion@gestion4.net](mailto:gestion@gestion4.net)

# Club Banesto Justicia

Accede a un club exclusivo para profesionales de la Justicia



Una CUENTA CORRIENTE  
REMUNERADA sin gastos ni comisiones

Tarjetas DÉBITO ORO y  
CRÉDITO 10 EN 1<sup>(\*)</sup> sin  
gastos de emisión ni renovación



HIPOTECAS  
EURIBOR + 0,35%<sup>(\*\*)</sup> 1,78% TAE

Sin comisión de apertura. Banesto asume  
todos los gastos del cambio de hipoteca

Y DOMICILIANDO TUS INGRESOS  
Y TRES RECIBOS...

Llévate una Wii™,  
un Wii Fit  
y el Grand Slam Tennis™



- Consola Wii™ y juego Wii Sports™
- Nuevo accesorio Wii MotionPlus™
- Juego Wii Fit™ y Wii Balance Board™
- Juego Grand Slam Tennis™

O si lo prefieres, una de estas opciones:

TV 32" TOSHIBA REGZA

Con TDT, HD Ready y 2 salidas HDMI

COMPAQ PRESARIO HP

DVD grabador, Wifi y Webcam integrada

500€ ó 1000€

En una tarjeta regalo para que compres  
lo que tú quieras y donde quieras



Si eres autónomo, elige dos de las cuatro posibilidades

Infórmate de las condiciones completas  
en tu oficina Banesto, en el 902 30 71 30 o en [www.banesto.es](http://www.banesto.es)

\*Concesión sometida a los criterios de valoración de riesgos del Banco

(\*\*) 1,78% TAE para una operación de 120.000 € a un plazo de 15 años con un tipo de interés referenciado al Euribor + 0,35% y una comisión de apertura del 0%. Revisiones anuales. Se toma como referencia para el cálculo de la TAE el Euribor correspondiente al mes de julio de 2009 publicado en el BOE: 1,412%. Requisitos: Domiciliación de nómina de todos los titulares, contratación de una tarjeta de crédito y otra de débito mínimo, Domiciliación de 3 recibos principales. Contratación Seguro Multirisgo Hogar. Plazo máximo 35 años



**Jornada informativa: la gestió de l'absentisme a l'empresa**

El saló d'actes del nostre Col·legi va acollir, el passat 28 d'abril, una jornada informativa sobre la gestió de l'absentisme a l'empresa que va reunir 32 persones. La sessió va ser impartida pel Sr. Carles González, Cap Territorial d'Egarsat a la zona de Tarragona, i va tractar aspectes com la realitat de l'absentisme, quines diferents polítiques i solucions pràctiques poden aconsellar els graduats socials a les empreses per tal d'oferir un bon servei i per millorar-ne la gestió, així com la importància de calcular els costos directes i indirectes derivats de l'absentisme laboral i la seva incidència. Al final de la sessió, de caràcter gratuït, es va lliurar a tots els assistents eines orientades a facilitar una bona gestió de l'absentisme a l'empresa.

19



**Jornada informativa sobre el R.D. 404/2010**

Un total de 51 persones es van donar cita a la seu col·legial el passat 21 d'abril, en motiu de la jornada informativa conduïda pels especialistes d'Activa Mutua i que es va centrar en el Reial Decret 404/2010, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció en la cotització per contingències professionals a les empreses que hagin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral.

## **emprèn** innova

Un nou concepte d'assessorament integral a les organitzacions

### **emprèn** innova

previsió i salut laboral

Previsió de riscos laborals. Especialistes en el sector de la construcció i vigilància de la salut.

### **emprèn** innova

medi ambient

Assessorament ambiental. Servei d'informació en matèria de legislació ambiental i tramitacions ambientals administratives.

### **emprèn** innova

qualitat i organització

Disseny i implantació de sistemes de gestió de qualitat ISO 9001:2000.

### **emprèn** innova

projectes

Projectes d'enginyeria adreçat a la petita i mitjana empresa.

### **emprèn** innova

recursos humans

Selecció de Personal. Potenciació de les aptituds del personal per millorar l'organització i aportació del candidat òptim.



**Seminari: Impost Renda Persones Físiques (I.R.P.F.)**

El Sr. Roberto Luengo Martín, Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona, va pronunciar el passat 3 de maig un seminari relatiu a l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (I.R.P.F.), en un acte de gran èxit participatiu, ja que va reunir al saló d'actes del nostre Col·legi un total de 108 persones. Durant l'acte, que va comptar amb la col·laboració de Sage Lògic Control i de Prevenrisk, el ponent va donar resposta a les diverses qüestions i dubtes que els assistents van plantejar entorn al tema tractat.



**Seminari: Impost de Societats**

L'Impost de Societats va centrar l'atenció de les 54 persones que es van donar cita al saló d'actes del nostre Col·legi el passat 24 de maig, en un seminari a càrrec del El Sr. Roberto Luengo Martín, Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona. El ponent va exposar un ampli anàlisi de totes les novetats corresponents a l'Impost de Societats, i la resta de novetats tributàries, donant també resposta a totes les consultes sobre el tema, en un acte que va tenir la col·laboració de Banc de Sabadell i Tarraco Prevenció.



## Curs Dret Processal Laboral

El passat dia 15 de juny va finalitzar el Curs Pràctic de Dret Processal Laboral, que es va iniciar el passat mes de gener i que, amb una durada de 60 hores, ha comptat amb 28 assistents.

22

# www.graduats-socials-tarragona.org

## www.graduados-sociales-tarragona.com

colegio@graduados-sociales-tarragona.com

¡Consulta en nuestra página web las últimas novedades laborales y cualquier información acerca de nuestro Colegio!



IL·LTRE. COL·LEGI OFICIAL  
DE GRADUATS SOCIALS  
DE TARRAGONA

# Recortes de prensa

Durante el segundo trimestre del presente año, nuestro Colegio tuvo presencia en los medios de comunicación por medio de inserciones publicitarias.

En primer lugar y coincidiendo con la época de presentación de la declaración de la Renta 2009, nuestro Colegio siguió con la práctica habitual de impulsar una campaña publicitaria en prensa escrita para promocionar y avalar la profesionalidad y servicio que el graduado social puede ofrecer este trámite administrativo.

En este sentido, los anuncios publicitarios fueron publicados en los diarios El Punt (los domingos 2, 16 y 30 de mayo) y Més Tarragona (los lunes 10 y 24 de mayo).

Por otra parte, la segunda aparición mediática del Colegio tuvo relación con la oferta de Cursos de Formación Ocupacional subvencionados por el Servei d'Ocupació de Catalunya y por el Fondo Social Europeo. En este caso, las inserciones publicitarias se llevaron a cabo en el diario Més Tarragona (los lunes 31 de mayo y 7, 14 y 21 de junio), así como en el quincenal La Ciutat (lunes, 7 de junio).

**Anuncio Campaña Renta 2009:**

El Punt, domingos 2, 16 y 30 de mayo de 2010  
 Més Tarragona, lunes 10 y 24 de mayo de 2010



23

**Anuncio Cursos de Formación Ocupacional:**

Més Tarragona, lunes 31 de mayo y 7, 14 y 21 de junio de 2010  
 La Ciutat, lunes 7 de junio de 2010



# NOVEDADES FISCALES Y NOTICIAS TRIBUTARIAS



## PRONTUARIO PARA LA EMPRESA 2010

Información multidisciplinar que se presenta sintetizada en cuadros sinópticos para facilitar la localización de respuestas concretas a las dudas más habituales que se presentan en el ámbito de las empresas.

**FISCAL:** IRPF, IS, Impuesto sobre determinados medios de transporte, Facturación, Transmisiones, Declaración anual de operaciones con terceros, Gestión tributaria, recaudación y Recargos e intereses. **LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL:** Calendario laboral, Contratos de trabajo, Tiempo de trabajo, Salarios, Seguridad e higiene, Representación colectiva, Régimen general de la Seguridad Social, Régimen agrario, Bases de cotización, Incentivos y subvenciones, Recaudación de cuotas, Régimen de autónomos, Encuadramiento de trabajadores.

**CONTABLE:** Normativa básica, Información contable, Cuentas anuales, Libros obligatorios, Normas Internacionales de Contabilidad. **MERCANTIL:** Sociedades mercantiles, Otras formas de asociación, Datos protegidos, Derechos de los consumidores, Publicidad y Situaciones de desequilibrio patrimonial (incluye situación concursal). **FINANCIERO:** Instrumentos financieros de la empresa, Préstamos, Información bancaria, Instrumentos estadísticos para la empresa. **E-ADMINISTRACIÓN:** Acceso electrónico de los ciudadanos al servicio público, Contratación administrativa electrónica, Seguridad Social electrónica, Administración tributaria electrónica. **E-COMUNICACIÓN:** Interlocución telemática entre usuarios de servicios públicos, Subastas electrónicas, Factura electrónica, Comunicación telemática en los registros oficiales.

*Año de edición:* febrero 2010  
*Páginas:* 540  
*ISBN:* 978-84-8235-956-4  
*Diseño:* 109 x 184  
*Edita:* CISS  
*Precio:* 44,00€ + IVA  
*Autor:* Ferran Todolí Cervera



## TODO EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 2010

La obra recoge toda la información que se puede necesitar para la extinción de un contrato de trabajo, es interesante su aparición dada la situación económica y laboral en que nos encontramos. Los autores provienen del área de derecho del trabajo de la Universidad de Valencia. Objeto del presente libro es la exposición de la problemática de cada una de estas causas de extinción, tanto en la relación laboral común como en las relaciones laborales especiales (primera parte). Como alguna de estas causas de extinción llevan aparejada una indemnización, la segunda parte está dedicada a la eventual intervención del FOGASA, bien como responsable subsidiaria o como responsable directo en algún caso de las cantidades correspondientes. La tercera parte está dedicada a la consideración de la extinción del contrato de trabajo desde la perspectiva de la Seguridad Social. La cuarta parte está referida a la posición de las cuestiones procesales que pueden plantear las diversas causas de extinción del contrato de trabajo. Finalmente existe una quinta parte que trata sobre las implicaciones fiscales en la extinción. Un profundo análisis de toda la normativa y sobre todo de la jurisprudencia más importante de los diferentes tribunales estatales y autonómicos conforman una obra que dará respuesta tanto a los profesionales del derecho como a las empresas y a los trabajadores. Mediante un exhaustivo índice analítico accederá de una forma sencilla a todos los conceptos que necesite. También recoge un índice sistemático en donde se localiza la información ordenada temáticamente.

**ÍNDICE:** Causas, procedimiento y efectos

*Año de edición:* 2010  
*Páginas:* 842  
*ISBN:* 978-84-8235-859-8  
*Diseño:* 17x24  
*Edita:* CISS  
*Precio:* 90,50€ + IVA  
*Autores:* Ignacio Albiol Montesinos y otros



## TODO SOCIEDADES 2010

TODO SOCIEDADES 2010 recoge la normativa del Impuesto sobre Sociedades vigente en este periodo impositivo 2009, actualizada con las novedades y modificaciones introducidas respecto de la anterior edición y comentada, en aquellos puntos que denotan un mayor interés o que han merecido la atención reciente por la Doctrina Administrativa emanada de la Dirección General de Tributos o por la Jurisprudencia. Partimos, como es habitual, del modelo oficial de declaración aprobado por el Ministerio de Economía y Hacienda; un modelo que este año contiene pocas pero sustantivas modificaciones respecto del utilizado en el periodo impositivo anterior. TODO SOCIEDADES 2010 sirve de guía de trabajo en la tarea de cumplimentar la declaración anual del Impuesto. Para ello parte del modelo oficial de declaración aprobado por el Ministerio de Economía y Hacienda. Incluye: Modelo oficial 200 de uso general, nuevo tras la aprobación del nuevo Plan General Contable. Comentarios de uno de los mayores expertos en el tema. Numerosos ejemplos. Normativa, jurisprudencia y consultas de la Dirección General de Tributos más interesantes. Información adicional con los datos necesarios para la realización de los cálculos. Esta estructura general se completa con unas hojas que requieren datos informativos, complementarios de los declarados en las anteriores.

*Año de edición:* febrero 2010  
*Páginas:* 884  
*ISBN:* 978-84-8235-922-9  
*Diseño:* 17x24  
*Edita:* CISS  
*Precio:* 83,00€ + IVA  
*Autores:* José María González, Enrique Ortega



**CISS**  
 grupo Wolters Kluwer



# ÚLTIMAS INCORPORACIONES AL FONDO DE LA BIBLIOTECA

Obra	Autor	Edita	Consulta Préstamo
2000 SOLUCIONES LABORALES 2010	Varios	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Consulta
TODO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Genaro Gómez Etxebarria	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Consulta
TODO EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	Varios	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Consulta
2000 SOLUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL 2010	Varios	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Consulta
MEMENTO SOCIAL 2010	Francis Lefebvre	Francis Lefebvre	Consulta
MEMENTO FISCAL 2010	Francis Lefebvre	Francis Lefebvre	Consulta
TODO FISCAL 2010	Varios	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Préstamo
GESTIÓN DEL ABSENTISMO	Mútua Egarsat	Mútua Egarsat	Consulta
PRONTUARIO PARA LA EMPRESA 2010	Ferran Todolí Cervera	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Consulta



## ESCOLA DE PRÀCTICA PROFESSIONAL

### ACTES REALITZATS

#### Curs Pràctic de Dret Processal Laboral.

Data: 18 de gener

Es va iniciar el Curs Pràctic de Dret Processal Laboral que finalitzarà el proper dia 15 de juny.

#### Jornada informativa sobre el R.D. 404/2010

Data: 21 d'abril

Va tenir lloc la jornada informativa centrada en el Reial Decret 404/2010.

Ponents: diversos especialistes d'Activa Mutua

#### Jornada informativa: la gestió de l'absentisme a l'empresa

Data: 28 d'abril

En aquesta jornada informativa es van tractar diferents temes relatius a l'absentisme laboral

Ponent: Sr. Carles González, Cap Territorial d'Egarsat a la zona de Tarragona

#### Seminari: Impost Renda Persones Físiques (I.R.P.F.)

Data: 3 de maig

Es va celebrar el seminari sobre l'IRPF, en què el ponent va respondre dubtes i qüestions relatius a aquest tema.

Ponent: Sr. Roberto Luengo Martín, Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona

Entitats col·laboradores: Sage Lògic Control i Prevenrisk

#### Seminari: Impost de Societats

Data: 24 de maig

Seminari en què es va exposar un ampli anàlisi de totes les novetats corresponents a l'Impost de Societats, i la resta de novetats tributàries.

Ponent: Sr. Roberto Luengo Martín, Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona

Entitats col·laboradores: Banc de Sabadell i Tarraco Prevenció

#### Curs Dret Processal Laboral

Data: 15 de juny

Es va donar per finalitzat el Curs, iniciat el passat mes de gener i que va tenir una durada de 60 hores.

### PREVISIONS

#### Seminari-conferència sobre la nova reforma laboral

Data: 21 de juliol de 2010

Lloc: Sala d'Actes de la Ciutat de Repòs i de Vacances de Tarragona

Horari: 10.00 h

Ponent: Dr. Manuel Luque Parra, catedràtic de Dret del Treball i col·laborador de l'equip del Dr. Salvador del Rey Guanter, amb qui ha treballat en l'estudi de la Reforma Laboral, i al qui substitueix per motius d'agenda.

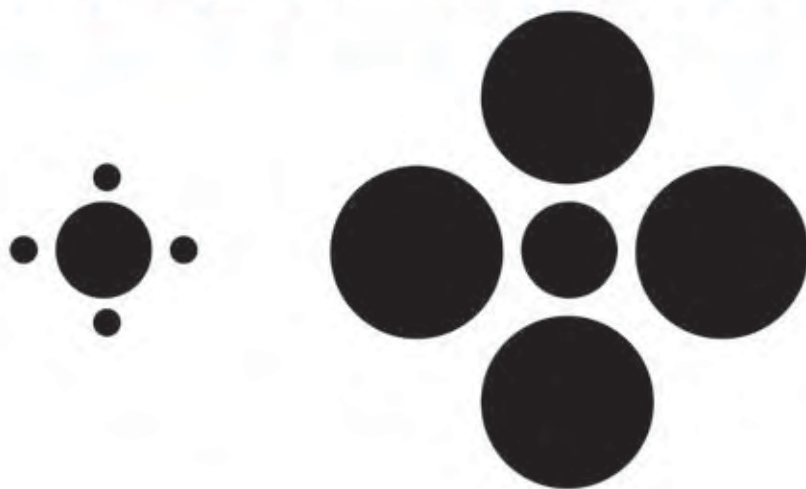
Preu inscripció: Col·legiats: 1a persona gratuït; a partir 2a persona, 30 euros. No col·legiats: 120 euros.

Descripció: En aquest Seminari-Conferència es tractaran les principals novetats sobre la Nova Reforma Laboral, recollides en el Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, publicat al BOE 147 del dia 17/06/2010.



# No tot és el que sembla

I en assegurances d'assistència sanitària, sovint tampoc...



*Creu que els dos cercles que queden envoltats pels altres cercles són igual de grans?*  
[www.mgc.es/nototeselquesembla](http://www.mgc.es/nototeselquesembla)

Davant de qualsevol oferta cal informar-se bé.

Abans de prendre cap decisió, parli amb un assessor de Mútua General de Catalunya.

**Pensi que quan més ho necessiti potser ja no podrà canviar d'asseguradora.**



**MÚTUA**  
**General de Catalunya**

Tel. 5-11 - 08006 Barcelona - Tel. 93 414 36 00

Granollers | Igualada | Mataró | Sabadell | Sant Cugat del Valles | Terrassa |

Vic | Girona | Lleida | Tarragona | Palma de Mallorca

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

E-mail general: [mgc@mgc.es](mailto:mgc@mgc.es) - atenció al mutualista: [atm@mgc.es](mailto:atm@mgc.es)

Responsabilidad Civil Profesional



# Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

[comercial@brokergraduadosocial.com](mailto:comercial@brokergraduadosocial.com) · [siniestros@brokergraduadosocial.com](mailto:siniestros@brokergraduadosocial.com) · [direccion@brokergraduadosocial.com](mailto:direccion@brokergraduadosocial.com)

Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higini Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

[www.brokergraduadosocial.com](http://www.brokergraduadosocial.com)

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



## Miéntete... No necesitas SPA

El servicio que revoluciona la comunicación entre asesor y cliente.

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

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

**SPA, optimiza la gestión de tu negocio.**

Sage Despachos Profesionales 902 63 60 06 | [www.sage.es/spa](http://www.sage.es/spa)

# Notas jurídicas sobre la nueva reforma laboral 2010

(RDL 10/2010, de 16 de junio de 2010 –B.O.E. 17-6-2010–, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo)

Texto:

Francisco Javier Sánchez Icart  
Magistrado de lo Social de Tarragona

## NOTAS JURÍDICAS SOBRE LA NUEVA REFORMA LABORAL 2010

(RDL 10/2010, de 16 de junio de 2010 –B.O.E. 17-6-2010–, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo)

El Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio de 2010, sobre Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que ha sido publicado en el B.O.E. 17-6-2010, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, siendo convalidado por el Congreso de los Diputados el día 22 de junio de 2010 (B.O.E. 25-6-2010), incorpora importantes novedades en nuestro actual marco legal, estándose a la espera de su tramitación urgente como Proyecto de Ley, que se prevé para finales de septiembre-octubre del presente año, y que sin duda volverá a incorporar novedades, en las que destacarán la concreción y precisión de los despidos objetivos económicos.

Los aspectos más relevantes de la nueva reforma laboral son los siguientes: **1) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Despido objetivo y despido colectivo.**

En las causas de despido objetivo y colectivo, se introducen novedades sustanciales que afectan a los trabajadores y empresas que actualmente prestan servicios, por lo que, la nueva regulación les será de aplicación.

### 1.- DESPIDO OBJETIVO.

El nuevo redactado del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), queda del siguiente tenor: " c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado."

El legislador nos remite a las mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que se regula en el despido colectivo, en el art. 51.1 del E.T., que queda de la siguiente manera:

**Causas económicas:** "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva".

**Causas técnicas:** "Se entienden que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción".

**Causas organizativas:** "Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal".

**Causas productivas:** "Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

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

En los nuevos despidos objetivos por causas económicas, ya no se exige a la empresa que los despidos o ceses contribuyan a la superación de situaciones económicas negativas, sino que la mera existencia de la situación negativa deducida de los resultados de la empresa, son los que generan el cese. Las meras pérdidas que dan lugar a una situación económica negativa, son en sí mismas las causas del despido, y ya no se le puede exigir al empresario que justifique por qué los despidos van a contribuir a superar esa situación. Únicamente se le exigirá justificar mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva. Tampoco se exige con el nuevo redactado ningún requisito a las pérdidas que dan lugar a la situación económica negativa.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo hasta la fecha (entre otras, SSTS 24-4-96, RJ 5297; 30-9-02, RJ 10679; 15-10-03, RJ 4093/04; y 11-6-08, RJ 3468), tiende a considerar que cuando se acreditan pérdidas relevantes, los despidos pueden tener un principio de justificación, pues con ellos se reducen los costes de funcionamiento de la empresa; aumentando las posibilidades de superación de su situación negativa. Se afirma, en ese mismo sentido, que si las pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume, en principio y salvo prueba en contrario, que la amortización de puestos de trabajo es una medida que coopera a la superación de tal situación; es decir, se configura a modo de presunción, trasladando de esa manera la carga de la prueba al despedido. La Sen-

tencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2008 ( RJ 5536), ha puesto de manifiesto, que no puede presumirse que la empresa por el mero hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados, tiene derecho a prescindir libremente de todos o de alguno de sus trabajadores, si bien tampoco puede exigirsele la prueba de un hecho futuro en cuanto que no es susceptible de ser acreditado, y tal como sería el demostrar la contribución que la medida de despido pueda tener en relación con la situación económica negativa de la empresa. De lo anterior, se llega a la consecuencia de que la empresa debe proporcionar los indicios y argumentaciones suficientes, para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable, a cerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido.

Es interesante destacar la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2010 (Recurso 1234/09), ya que la misma en su fundamentación jurídica hace un resumen sintético de la doctrina de la Sala en orden a la procedencia de los despidos en situación de crisis. Dicha doctrina es la siguiente:

1. Cuando se acreditan pérdidas relevantes, los despidos pueden tener un principio de justificación, pues "tal medida reduce directamente los costes de funcionamiento de la empresa, aumentando con ello las posibilidades de superación de su situación negativa" (SSTS de 17-4-96, Recurso 3099/95; 29-5-01, Recurso 2022/00; 30-9-02, Recurso 3828/01 y 29-9-08, Recurso 1659/07).

2. "Si estas pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume en principio salvo prueba en contrario... que la amortización de puestos de trabajo sobrantes es un medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa", porque la amortización de puestos de trabajo sobrantes comporta una disminución automática de la partida de costes de personal, que contribuye directamente por sí misma a aliviar la cuenta de resultados (SSTS de 24-4-96, Recurso 1205/03; 15-10-03, Recurso 1205/03; 30-9-02, Recurso 3828/01; y 29-9-08, Recurso 1659/07).

3. Pero es exigible acreditar la conexión entre la extinción del contrato y la superación de la crisis en términos de adecuada razonabilidad, de acuerdo a las reglas de experiencia (SSTS 14-6-96, Recurso 3099/95; y 29-9-08, Recurso 1659/07), porque "ni se puede presumir que la empresa por el solo hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados pueda prescindir libremente de todos o de alguno de sus trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro, que, en cuanto tal, no susceptible de ser acreditado, como sería el demostrar la contribución que la medida de despido pueda tener en relación con la situación económica negativa de la empresa. Lo que se debe exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido (STS de 29-9-08, Recurso 1659/07).

4. Para llevar a cabo la amortización no es necesario que la situación económica negativa de la empresa sea irreversible; antes al contrario, lo más propio y característico de estos supuestos es que se trate de situaciones no definitivas, es decir, recuperables, y que precisamente con la adopción de esas medidas extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma (STS 24-4-96, Recurso 3543/95).

5. Dada la redacción del art. 52.c) del E.T., basta con estimar que la amortización del puesto de trabajo que se acuerde contribuye a solucionar la crisis, para que tal medida se encuentre justificada,

sin que sea exigible acreditar que la amortización de puestos de trabajo constituye por sí sola una solución suficiente, ni que esa solución será definitiva junto a otras medidas (STS 11-6-08, Recurso 730/07).

Sin duda alguna, la nueva regulación a pesar de su inconcreción, flexibiliza profundamente la causa extintiva, ya que siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo, la conexión que debe existir con la amortización, actualmente es mínimamente razonable, lo que equivale a atenuar el rigor de exigencia en orden a la demostración de la conexión que se exigía.

En los nuevos despidos objetivos por causas técnicas, organizativas y productivas, ya no se exige que la decisión extintiva contribuya a la superación de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, sino que únicamente la empresa deberá justificar que de su situación "se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda". De dicho tenor se colige claramente un sistema mucho más flexible, incluso que el establecido para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ya que como se ha subrayado, cuando se esté ante los cambios en los equipos de trabajo, en los resultados de la producción o ante la reorganización del personal, se podrá proceder a la extinción cuando se pueda dar una mejora en la situación empresarial, no siendo necesario ninguna situación de dificultad ni de crisis en sentido estricto. Tal como queda redactado en la extinción por dichas causas, el juicio de razonabilidad es simplemente un juicio mínimo, mientras que en la modificación sustancial todavía se exige actualmente la necesidad de que se contribuya a mejorar la situación de la empresa sin rebajar el criterio de razonabilidad a su contenido mínimo. Se introduce en dichas causas técnicas, organizativas y productivas, una justificación que puede ser un elemento de interpretación muy flexibilizadora, que puede dar lugar a despidos preventivos, ya que se admite que la causa invocada se fundamente y justifique en "prevenir una evolución negativa de la empresa". En definitiva, es posible que no se requiere que la empresa se encuentre en dificultades de forma real, actual y efectiva.

La definición de las causas técnicas, organizativas y productivas son las recogidas por la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS 14-6-96, RJ 5162; 5-4-00, RJ 3284).

En cuanto a las causas técnicas, ya dijo el Tribunal Supremo en su Sentencia de 14 de junio de 1996 (Ar 5162), que se refiere a la introducción de nuevos métodos de producción en la empresa y a sus consecuencias, al obligar a ésta a reestructurar servicios y revisar la asignación de los puestos de trabajo. Suponen la adopción de medidas tendentes a la incorporación de avances tecnológicos en la organización, que conllevan reestructuraciones (entre otras, STSJ de Navarra de 24-10-95, Ar. 4099; STSJ de Cataluña de 11-6-06, Ar. 2911). Comprenden, asimismo, los supuestos de informatización (entre otras, STSJ de Andalucía/Granada de 20-5-03, Ar. 2038; STSJ de Castilla y León/Valladolid de 24-7-06, Ar. 3325; STSJ de Baleares de 29-9-06, Ar. 3441), automatización o robotización (STSJ de Castilla-La Mancha de 27-3-02, Ar. 1612) de las funciones que venía realizando hasta la fecha el trabajador despedido.

El empresario deberá acreditar que ha realizado inversiones en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa con el fin de mejorar su competitividad en el mercado, ya que de no acreditada dicha inversión, el despido será declarado improcedente (SSTS 17-1-85, Ar. 228; STSJ de La Rioja de 21-4-1995, Ar. 1373). La inversión habrá de ser, asimismo,

reciente, pues no puede pretender el empresario amortizar un puesto de trabajo invocando inversiones lejanas en el tiempo ( STSJ de Cataluña de 20-1-96, Ar. 172).

Los Tribunales han considerado procedente la extinción contractual basada en la centralización del servicio informático de la empresa ( STSJ de Andalucía/Sevilla de 30-10-95, Ar. 3855), la instalación de taquillas automáticas en los vestuarios ( STSJ de Navarra de 31-3-00, Recurso 76/00) o la introducción de un nuevo sistema de comunicaciones que conlleva la supresión del puesto de trabajo del trabajador despedido ( STSJ del País Vasco de 23-2-96, Ar. 278 y STSJ de Cataluña de 14-11-2002, Ar. 4237). Por el contrario, es improcedente el despido del trabajador cuando la amortización del puesto de trabajo se pretende llevar a cabo en función de innovaciones no actuales ( STSJ de Cataluña de 20-1-96, Ar. 172), cuando a pesar de la mecanización del puesto, subsisten funciones de las que venía realizando el trabajador hasta la fecha ( STSJ de Andalucía/Granada de 20-5-03, Ar. 2038) o cuando la empresa no acredite la introducción de innovaciones tecnológicas ( STSJ de Andalucía/Granada de 29-11-95, Ar. 4193).

En cuanto a las causas organizativas han de ponerse en relación con el organigrama funcional de la empresa o los tiempos de trabajo, es decir, son aquellas que se refieren a la gestión de la propia fuerza de trabajo ( STSJ de Cataluña de 23-7-02, Ar. 2820). Se encuentran en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo que configuran la estructura de la empresa ( STS de 5-4-00, Ar. 3284) y suponen una reorganización de los medios materiales y personales de la que deriva un vacío de contenido del puesto de trabajo que se pretende amortizar ( STSJ de Cataluña de 3-10-95, Ar. 3950; STSJ de Castilla-La Mancha de 17-10-95, Ar. 4034 y STSJ de Andalucía/Málaga de 10-5-96, Ar. 1578. Es necesario que las causas organizativas sean consideradas como "una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial).

Entre otros, comprende los supuestos de agrupación de personal por falta de contenido ( STSJ de Madrid de 4-4-05, Ar. 245 y STSJ de Castilla-La Mancha de 4-7-06, Ar. 2500) o duplicidad ( STSJ de Andalucía Málaga de 23-3-01, Ar. 1760724; STSJ del País Vasco de 7-12-05, Ar. 2340/06 y 13-7-06, Ar. 3257) de puestos de trabajo, establecimiento de un régimen de trabajo a turnos, cambios de puestos de trabajo por saturación de jornada, supresión de un área de negocio ( STSJ de Cataluña de 7-3-03, Ar. 129501), introducción de cambios en el organigrama de la empresa que vacíen de contenido uno o varios puestos de trabajo ( STSJ de Castilla-La Mancha de 24-4-97, Ar. 1640; STSJ de Navarra de 30-7-07, Ar. 234/08) o externalización productiva ( SSTS 21-3-97, Ar. 2615; y 10-5-06, Ar. 7694; STSJ de Cataluña de 14-7-98, Ar. 3628; STSJ de Castilla y León/Valladolid de 13-10-99, Ar. 4484; STSJ de Cataluña de 17-3-03, Ar. 1953; STSJ de Madrid 18-9-07, Ar. 3432; y 21-1-08, Ar. 1057). Entre estos últimos ocupa un lugar destacado la contratación o subcontratación con terceros de actividades que hasta ese momento venían siendo satisfechas por la empresa.

Los supuestos de externalización o descentralización productiva son considerados, en la mayoría de las ocasiones, como causas organizativas de extinción de la relación laboral ( STS 21-7-03, Ar. 7165). Pero es cierto también que, en ocasiones, pueden ser encuadrables entre las causas de producción (cuando desaparece total o parcialmente una unidad productiva) ( STSJ de Madrid de 10-6-06, Ar. 599) o entre las causas técnicas (cuando, por ejemplo, se externalizan total o parcialmente los servicios informáticos de la empresa).

En cuanto a las causas de productivas, inciden sobre la capacidad de producción de la empresa al tratar de ajustarla a los eventos del mercado

y corresponden, así a la esfera de los productos o servicios de la entidad ( STS 5-4-00, Ar. 3284). Afectan a los costes y volumen de la producción para adecuarlos a las exigencias del mercado y, en concreto, al crecimiento o contratación de la demanda ( STSJ de Cataluña de 23-7-02, Ar. 2820). Intentan evitar la pérdida de cuota de mercado, al ser precisa una reorganización de recursos, debiendo la empresa adaptarse a los nuevos métodos de producción y distribución, aun a costa de prescindir de determinados trabajadores que no se acomodan a las nuevas exigencias ( STSJ de Cataluña de 10-10-95, Ar. 3982; STSJ de Andalucía/Granada de 5-2-2002, Ar. 1282).

Contemplan, entre otros, supuestos tales como la pérdida de la clientela ( STSJ de Castilla y León/Valladolid de 9-4-02, Ar. 1588; y STSJ de Valencia de 13-9-06, Ar. 703), la transposición de una Directiva comunitaria que restringe la producción en el sector de actividad de la empresa ( STSJ de Extremadura de 12-9-95, Ar. 3565), la terminación de la contrata o subcontrata ( STSJ de Madrid de 23-1-02, Ar. 1003; STSJ de Baleares de 6-5-05, Ar. 17927), el descenso significativo de pedidos ( STSJ de Madrid de 24-2-00, Ar. 2214 y STSJ de Cataluña de 27-3-06, Ar. 2354) o la pérdida de cuota de mercado ( STSJ de Valencia de 6-9-06, Ar. 4106).

### 1.1.- Supresión de la nulidad del despido objetivo por defectos formales:

Como novedad sustancial del Real Decreto Ley 10/2010, es la modificación del art. 53.4 del E.T. y 122. 2 y 3 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), que posibilitaba la declaración de nulidad del despido objetivo por defectos en la comunicación escrita al trabajador, por no poner a su disposición la indemnización o errores en la misma, o no entregar copia del preaviso a la representación legal de los trabajadores. Se ha de tener en cuenta, que dicha supresión afecta a todos los despidos objetivos, no sólo a los sustentados en razones económicas, organizativas, técnicas o de producción del art. 52.c) del E.T., sino también por ineptitud sobrevenida regulado en el art. 52.a) del E.T.; por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas que se produzcan en el puesto de trabajo establecida en el art. 52.b) del E.T. y por falta de asistencia al trabajo o absentismo laboral regulado en el art. 52.d) del E.T.:

#### a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa:

Para hacer posible una adecuada y correcta defensa jurídica de la pretensión del trabajador en el proceso judicial, la ley impone como obligación esencial para la validez del despido, que el empresario se lo comunique por escrito con la expresión de sus causas ( SSTS 20-10-05, RJ 812/06; 10-7-07, RJ 8224). En el contenido de la carta de despido deben consignarse la causa o causas que invoca la empresa para tomar la decisión extintiva, no bastando que se referencien de forma genérica sin más, sino que han de relacionarse los hechos en que se basa la empresa para llegar a una conclusión de tanta trascendencia ( STS 16-1-09, Recurso 4165/07). Con la nueva versión del art. 53.4 del E.T., ya no se dará la nulidad del despido objetivo, ya que la nulidad del mismo sólo se dará cuando la decisión extintiva tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, violación de derechos fundamentales, embarazo, maternidad, lactancia, reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 8 años, o en su caso, la decisión extintiva se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, etc.

b) Puesta a disposición de la indemnización: El art. 53.1.b) del E.T., establece que el empresario debe poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación, la indemnización legalmente prevista. El derecho a una indemnización es consecuencia

de que se trata de una extinción del contrato por causa no imputable al trabajador (STS 25-1-2005, AS 2844). El incumplimiento de esta exigencia legal originaba de conformidad con el art. 122.2 de la LPL y 53.4 del E.T., la nulidad del despido, siendo también según reiterada doctrina de nuestro Tribunal Supremo, nula la extinción si la indemnización que se ponía a disposición del trabajador no era legalmente la prevista a no ser que lo fuera por un error excusable (entre otras, SSTs 24-4-00, RJ 4795; 11-10-06, Recurso 2858/05). También es criterio de nuestros Tribunales, que el retraso por parte del empresario en más de tres días en abonar la indemnización, comportaba la nulidad (STS 17-7-98, RJ 7049; 23-4-01, RJ 4874; 28-5-01, RJ 5445). La puesta a disposición ha de ser incondicionada. En el supuesto que el empresario alegara causas económicas y no pusiera a disposición del trabajador la indemnización, debía de acreditarlo ante los Tribunales de Justicia, recayendo en él el "onus probandi" de la falta de liquidez o tesorería al momento de la extinción.

La nueva redacción del art. 122.3 de la LPL establece, que la decisión extintiva en los despidos objetivos se calificará como improcedente cuando no se hubieran cumplido los requisitos fijados en el art. 53.1 del E.T. Añade dicho precepto, que la concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de *la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan*

c) **La notificación del preaviso del despido objetivo a los representantes legales.** El nuevo redactado del art. 53.1.c) del E.T., mantiene la obligación empresarial de dar copia a la representación legal de los trabajadores del escrito de preaviso. Ahora bien, su incumplimiento no será causa de nulidad, dejando sin efectos definitivamente, la doctrina del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2007 (RJ 37709), ni tampoco de improcedencia, no afectando a la virtualidad y operatividad de la extinción, siendo causa únicamente de infracción administrativa.

Por todo lo expuesto, es claro, que la supresión de la nulidad por los defectos formales citados, comporta una pérdida de las garantías consistentes en que el trabajador perciba la indemnización de forma inmediata y que los representantes de los trabajadores conozcan información relativa a ese cese, y que la empresa tenga obligación de explicar en la carta la situación por la que atraviesa y las razones de la extinción. La falta del cumplimiento de las indicadas garantías implican la penalización al empresario generándose el despido como improcedente, pero ya no se puede imponer la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo.

### **1.2.- Reducción del plazo de preaviso a quince días:**

El nuevo redactado del art. 53.1.c) E.T., obliga al empresario a conceder al trabajador un plazo de preaviso de 15 días, computado desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo. El art. 122.3 de la LPL, establece que la no concesión del preaviso no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación empresarial de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo.

### **1.3.- Abono por el FOGASA de parte de la indemnización por despido objetivo para los nuevos contratos indefinidos ordinarios y de fomento de la contratación indefinida**

La disposición transitoria tercera del RDL 10/2010, contempla el abono por el FOGASA de forma general, para todos los contratos de carácter

indefinido que se celebren a partir del 18-6-2010, de una parte de la indemnización que corresponde a la empresa en el despido objetivo, despido colectivo, o en el ámbito del proceso concursal.

El FOGASA abonará 8 días por año de servicio de forma directa, lo que supone limitar la obligación de pago del empresario, el cual se reducirá esos 8 días del importe que tuviera que abonar. Para los contratos indefinidos anteriores, sigue rigiendo el abono del 40% de la indemnización en las empresas de menos de 25 trabajadores.

El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior al año, y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior, la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.

El empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita del trabajador, el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo, en los términos que se determinarán reglamentariamente.

En definitiva, las condiciones para percibir dicha indemnización son:

-Será operativa para las extinciones previstas en el art. 51 (despido colectivo) y 52 (extinción por causas objetivas) del Estatuto de los Trabajadores, o en el art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (extinciones colectivas en la empresa en concurso).

-Esta medida se aplicará sólo a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley y hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización previsto en la disposición final segunda del Real Decreto Ley.

-La cuantía a abonar directamente por el Fondo será de 8 días por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, el resto se abonará por la empresa.

-La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y su calificación judicial o empresarial. A estos supuestos no se aplicarán los límites para la base del cálculo previsto en el art. 33.2 del E.T.

-Ese abono procederá siempre que el contrato indefinido haya tenido una duración superior a un año, sea cual sea el número de trabajadores de la empresa. De haber tenido el contrato una duración inferior, la indemnización será abonada íntegramente por la empresa.

### **2.- DESPIDO COLECTIVO.**

Como se ha indicado, el despido objetivo regulado en el art. 52.c) del E.T., remite para la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas al art. 51.1 del mismo texto legal, que regula el despido colectivo. La nueva reforma unifica no sólo la definición de las causas, sino también la exigencia de razonabilidad para proceder a las extinciones, sin diferenciar que se trate de un despido objetivo con una tramitación sencilla por parte de la empresa, o de la tramitación de un engorroso Expediente de Regulación de Empleo ante la Autoridad Laboral. Con el antiguo redactado del art. 51.1 del E.T., se exigía cuando las causas aducidas por la empresa eran económicas, la exigencia que las extinciones tuvieran como finalidad contribuir a la superación de una situación económica negativa, supuesto que como ya hemos reseñado, se flexibiliza en el nuevo redactado que únicamente exige que la medida extintiva sea mínimamente razonable en atención a los resultados negativos alegados y justificados. Cuando las causas aducidas son técnicas, organizativas o productivas, con el anterior redactado se exigía que las medidas extintivas tengan como finalidad garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos. A partir de la vigencia Real Decreto Ley 10/2010, únicamente se exige, que de las causas alegadas y justificadas se



deduzca mínimamente la razonabilidad de los despidos para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

A pesar de la indeterminación e inconcreción de las causas del nuevo redactado, del espíritu y literalidad de los nuevos preceptos se colige de forma clara y patente una flexibilización tendente a facilitar las extinciones. En tal sentido, el art. 51.6, párrafo 2º del E.T. establece: **"La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo"**.

El derogado redactado era mucho más rígido y exigente, al establecer que: *"La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo"*

En cuanto a la tramitación de los expedientes de Regulación de Empleo ante la Autoridad Laboral no ha existido variación.

También como se ha indicado para los despidos objetivos, será aplicable a los despidos colectivos la indemnización establecida en la citada disposición transitoria tercera del RDL 10/2010, consistente en el abono por parte del FOGASA de una indemnización de 8 días para los nuevos contratos fijos ordinarios o de fomento para la contratación indefinida, suscritos a partir del 18-6-2010, cuando lleven un año de antigüedad.

## II) CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

El Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con vigencia desde el 18 de junio de 2010, en su art. 3 da nueva redacción a la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, y modifica algunos aspectos de la regulación del contrato para el fomento de la contratación indefinida. Dicha modificación opera sobre los colectivos de trabajadores con los que se puede concertar, sobre cuestiones relativas a la indemnización en caso de extinción, sobre los supuestos en los que se excluye su formalización y finalmente sobre la cobertura por el FOGASA de la indemnización.

### 1.- COLECTIVO DE TRABAJADORES INCLUIDOS

#### Trabajadores desempleados:

- Jóvenes de 16 a 30 años (ambos inclusive)
- Mujeres desempleadas contratadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años
- Parados de llevan, al menos 3 meses (antes eran 6) inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo
- Discapacitados
- El colectivo de desempleados que, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los formativos.

#### Trabajadores ocupados temporalmente en la misma empresa:

Por lo que se refiere a las transformaciones en indefinidos de contratos de trabajo temporales concertados en la empresa, se sigue manteniendo el mismo tipo de contrato susceptible de transformación: todo contrato de

duración determinada o temporal, incluidos los formativos. La principal novedad que introduce el Real Decreto Ley, es distinguir entre contratos temporales que estuvieran vigentes antes del 18 de junio de 2010, en cuyo caso podrán transformarse hasta el 31 de diciembre de 2010, o aquellos celebrados con posterioridad a dicha fecha, que podrán transformarse hasta el 31 de diciembre de 2011, siempre que, en este último caso, la duración de los mismos no haya excedido de 6 meses, excepto para los contratos formativos.

### 2.- EXCLUSIONES PARA LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

No podrán concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida, cuando en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, la empresa hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. La limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Las principales novedades en relación con la regulación anterior se concretan en:

-Se modifica el tipo de extinciones afectadas. Además del despido colectivo, con la nueva regulación se habla de despidos reconocidos o declarados como improcedentes, mientras que con anterioridad, y con relación a esta última extinción, se aludía a extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial. Caben reseñarse dos cambios al respecto, por un lado, se ha eliminado que el origen de la extinción sea exclusivamente por causas objetivas, para extenderse a cualquier despido que fuese reconocido o declarado improcedente, y por otro lado, se adapta la regulación al régimen jurídico del despido del Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, donde éste puede ser reconocido improcedente por la empresa, de modo que si el empleado acepta esa calificación se extingue la relación laboral con derecho a la indemnización, siendo una situación legal de desempleo (art. 56.2 del E.T., art. 208.1.c) de la LGSS y disposición transitoria segunda de la Ley 45/02, de 12 de diciembre).

-Esta limitación o exclusión no se aplica cuando la extinción de los contratos se hubiese producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley. Se quiere con ello facilitar la utilización de esta modalidad contractual en los meses primeros de aprobación del Real Decreto Ley.

-Tampoco se aplica esa exclusión, cuando, ante despidos colectivos previos, la realización de los contratos haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas previsto en el art. 51.4 del E.T.

### 3.- INDEMNIZACIÓN ANTE UN DESPIDO OBJETIVO IMPROCEDENTE

La especialidad de esta modalidad contractual es que, cuando el contrato para el fomento de la contratación indefinida se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 24 mensualidades. De este modo, no es aplicable la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades del art. 56 del E.T. De ser procedente el despido por causas objetivas, la indemnización es de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades (art. 52.1.b) y 53.5.1 del E.T).

Para adaptar los efectos del despido a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores, ya no se exige que el despido se declare improcedente, admitiéndose también que sea reconocido como tal por la empresa. Formas de manifestarse o concretarse la improcedencia del despido que ya estaban operativas a partir de la entrada en vigor de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre. En la reforma del año 2006 (RDL 5/2006) ya en el contrato de fomento de la contratación indefinida se introdujo el desistimiento unilateral del empresario, si bien de una forma oscura e imprecisa, que dio lugar a que algunos Tribunales negaran la posibilidad de la consignación judicial del art. 56.2 del E.T. a través del reconocimiento de su improcedencia, abonando 33 días (entre otras, STSJ de Galicia de 21-3-07, La Ley 56467/07; STSJ de Asturias de 13-4-07, La Ley 69343/07). En definitiva, con la nueva reforma se establece claramente y sin paliativos, que la indemnización también será de 33 días si el despido se reconoce como improcedente por la propia empresa, como ya han reconocido diversos Tribunales Superiores de Justicia (entre otras, STSJ de Las Palmas de 29-2-08, La Ley 43793/08; STSJ de Extremadura de 11-1-07, La Ley 4922/07; STSJ de Cataluña de 24-4-07, La Ley 87816/07; STSJ de Valencia de 21-12-05, La Ley 257675/05).

#### Abono de 8 días de indemnización por el FOGASA:

-Extinguído el contrato de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, por despido colectivo o por causas objetivas, el FOGASA abonará 8 días de salario siempre que el contrato haya tenido una duración superior a 1 año.

-La medida se financiará con cargo al FOGASA hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización.

-La responsabilidad de FOGASA sólo se produce cuando los contratos indefinidos, ya sean ordinarios o de fomento de empleo, sean extinguidos por alguna de las causas previstas en el art. 51 y 52 del E.T., o en el art. 64 de la Ley Concursal, pero no cuando se trate de despidos disciplinarios.

#### 4.- BONIFICACIONES DE CUOTAS POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (art. 10 de la RDL 10/2010)

##### a) Bonificaciones universales (jóvenes, mujeres, parados de larga duración):

Jóvenes hasta 30 años: 800 € (1.000 € si son mujeres)

- Mayores de 45 años: 1200 € (1.400 € si son mujeres)

Las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa y su duración máxima es de 3 años.

##### b) Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución:

- La bonificación será de 500 € durante 3 años (si son mujeres será de 700 €).

#### 5.- ESQUEMA RESUMEN DE INDEMNIZACIONES

Contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2010	Contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2010 (a partir del 18-6-2010)
Despido disciplinario improcedente: 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades.	Despido disciplinario improcedente: 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades (toda la indemnización debe de abonarla la empresa).
Despido colectivo y objetivo procedente: 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.	Despido colectivo y objetivo procedente: 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades (FOGASA abona 8 días y la empresa 12 días).
Despido objetivo improcedente: 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades.	Despido objetivo improcedente (contrato indefinido ordinario): 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades (FOGASA abona 8 días y la empresa 37 días).
Despido objetivo improcedente (contratos de fomento de empleo): 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.	Despido objetivo improcedente (contratos de fomento de empleo): 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades (FOGASA abona 8 días y la empresa 25 días).

#### 6.- FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS INDEFINIDOS

La disposición final segunda del Real Decreto Ley 10/2010, contempla la entrada en funcionamiento a partir del 1-1-2012, de una Ley que regule la constitución de un Fondo de capitalización por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de trabajo y número de días que se tendrá que determinar reglamentariamente. La creación y regulación de dicho Fondo viene a significar, que en el futuro el trabajador cuando sea despedido, o cuando tenga que hacer frente a una movilidad geográfica para el desarrollo de su trabajo, o en el momento de su jubilación, pueda disponer de las cantidades acumuladas a favor suyo en dicho Fondo. Dicho Fondo se conformará sin incrementarse las cotizaciones empresariales y las indemnizaciones que tengan que pagar las empresas en caso de despido, se deducirán en un número de días por año de servicio equivalente a lo que se determine a la hora de conformar el Fondo.

#### III) CONTRATACIÓN TEMPORAL

##### 1.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

El art. 15.1.a) del E.T. queda redactado del siguiente tenor:

*"a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de un obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.*

*Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza".*

En la regulación tradicional hasta ahora el contrato de obra no tenía plazo determinado de duración, sino que el que durara la propia obra o servicio. El nuevo precepto incorpora su nuevo régimen jurídico:

a) Duración máxima: 3 años. Ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. Transcurridos estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijo en la empresa y surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.

b) Los convenios colectivos. Podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

c) Comunicación de fijo: El empresario debe entregar al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa.

d) Indemnización fin contrato: se eleva de 8 a 12 días. Gradualmente:

- 8 días para los celebrados hasta el 31-12-2011.
- 9 días para los celebrados a partir de 1-1-2012.
- 10 días para los celebrados a partir de 1-1-2013.
- 11 días para los celebrados a partir de 1-1-2014.
- 12 días para los celebrados a partir de 1-1-2015.

En la disposición adicional primera del Real Decreto Ley 10/2010, encontramos una referencia expresa a la actuación de la negociación colectiva en el ámbito del sector de la construcción, con la mención a la disposición final tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. En la misma, que lleva por título "Negociación colectiva y calidad en el empleo", se dispone lo siguiente: "Con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de los trabajadores que concurren en las obras de construcción y, con ello mejorar su salud y seguridad laborales, la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter generalmente fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación". Cabe pensar que el legislador ha dejado libertad a los negociadores de este sector para fijar la duración máxima del contrato de fijo de obra (en la actualidad de 3 años) e iría adaptando para garantizar una mayor estabilidad del personal, lo que llevaría a pensar que se trata de una llamada (no del establecimiento de una obligación) a los agentes sociales para que hagan uso de la posibilidad de ampliar esos 3 años en doce meses más de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo del nuevo texto del art. 15.1.a) del E.T.

### 1.1 Contrato de obra en la Administración Pública

El Real Decreto Ley 10/2010, en lo que se refiere a la utilización del contrato de obra o servicio determinado por parte de las Administraciones Públicas, establece que el mínimo temporal de 3 años vinculado al contrato de obra o servicio también le es de aplicación, pero añade, que se habrá de respetar los principios de igual, méritos y capacidad; en definitiva, que los trabajadores que superen los 3 años con un contrato de obra o servicio determinado no serán fijos de plantilla, sino indefinidos no fijos, de acuerdo con los que establece el Estatuto Marco de los Empleados Públicos.

### 2.- ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

El art. 15.5 del E.T. se modifica en el sentido de que se dará también encadenamiento de contratos temporales en supuesto no sólo para el mismo puesto, sino para diferentes puestos, grupo de empresas o subrogación que antes no aparecían.

En definitiva, adquirirán la condición de trabajadores fijos quienes en un periodo de 30 meses hubiesen sido contratados, incluso en caso de sucesión o subrogación empresarial:

- Por un plazo superior a 24 meses con o sin solución de continuidad.
- Para el mismo o diferente puesto de trabajo.
- Con la misma empresa o grupo de empresas.
- Mediante dos o más contratos temporales. Directamente o a través de una ETT.
- Con la misma o diferentes modalidad de contratación determinada.

El empresario deberá entregar al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa (art. 15.9 del E.T.).

### 2.1 Contratación temporal sucesiva en la Administración Pública:

El Real Decreto Ley 10/2010, establece por lo que se refiere a la contratación temporal abusiva por parte de las Administraciones Públicas, que las nuevas previsiones sobre limitaciones del encadenamiento de contratos temporal también le será de aplicación, pero añade, que se habrán de respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad; en definitiva, que los trabajadores que superen los 3 años con un contrato de obra o servicio determinado no serán fijos de plantilla, sino indefinidos no fijos, de acuerdo con los que establece el Estatuto Marco de los Empleados Públicos.

### 3.- INDEMNIZACIÓN POR FIN CONTRATO TEMPORAL

A excepción del contrato de interinidad y del contrato de formación y prácticas, se eleva de 8 a 12 días, y como se ha subrayado anteriormente, se establece un periodo graduable de abono hasta el 1-1-2015. Dicho aumento de la indemnización con un periodo transitorio tan largo, no parece ser un mecanismo disuasorio para restringir la contratación temporal.

## IV) CONTRATOS FORMATIVOS

### 1.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Se modifica el art. 11.2 del E.T., siendo las innovaciones más relevantes las siguientes:

**a) Límite de edad:** Entre los 16 y 21 años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerida para realizar un contrato en prácticas.

-El límite de edad será de 24 años con desempleados alumnos trabajadores de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio.

-No existe límite de edad cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de Talleres de Empleo o se trate de personas con discapacidad.

-Hasta el 31-12-2011 se podrán realizar contratos con menores de 25 años (disposición transitoria séptima del RDL 10/2010)

**b) Retribución:** Será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a:

-Durante el 1er año: Al SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

-Durante el 2º año: Al SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

**c) Seguridad Social:** La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias incluidas el desempleo y fogasa (disposición adicional sexta y 49 de la LGSS).

**d) Bonificaciones a la Seguridad Social:** Cuando se celebren contratos desde el 18-6-2010 hasta el 31-12-2011 con desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo tendrán un 100% de bonificación en las cuotas por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fogasa y Formación Profesional (art. 11 del RDL 10/2010)

-Para tener derecho a la bonificación el contrato para la formación, deberá suponer un incremento de la plantilla de la empresa, en el sentido de que suponga un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. Estando obligada la empresa a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación (art. 10.4 del RDL 10/2010).

-La disposición transitoria octava del RDL 10/2010, extiende lo dispuesto en materia de bonificaciones en las cotizaciones empresariales y de los trabajadores a la Seguridad Social en los contratos para la formación a

los que estén en vigor y sean prorrogados a partir de la entrada en vigor de la norma.

-Para las empresas que contraten personas con discapacidad mediante la modalidad del contrato para la formación, el RDL 10/2010, les concede la opción, en la disposición transitoria novena, de acogerse a las nuevas bonificaciones previstas en el modificado art. 11 del E.T., o bien mantener la reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas en la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.

e) **Paridad:** En los convenios colectivos se podrán fijar criterios y procedimientos a fin de conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

## 2.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Los cambios más importantes son:

a) **Títulos habilitados:** Son habilitantes un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior y aquellos títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de conformidad con las leyes educativas o de certificado de profesionalidad conforme a la Ley Orgánica 5/2002, de las cualificaciones y de la formación profesional que habilite para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años o 6 años si fuera un trabajador discapacitado.

-Los títulos de Grado y de Master correspondientes a los estudios Universitarios no se considerarán la misma titulación.

b) **Duración:** Mínima de 6 meses y máxima de 2 años.

-Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

-Tampoco podrá estar contratado en la misma empresa, para el mismo puesto, por tiempo superior a 2 años aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad distintos.

c) **Paridad:** Igual que en el contrato de formación, en los convenios colectivos se podrán fijar criterios y procedimientos a fin de conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos en prácticas.

d) **Bonificaciones:** Las empresas que, hasta el 31-12-2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario.

-En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros o, en su caso, por su equivalente diario.

-Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

## V) EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La nueva reforma modifica diversos aspectos de la Ley 14/94, en temas fundamentales.

Se incorporan determinadas garantías en cuanto a la equiparación efectiva de las condiciones de los trabajadores cedidos, y se impone la responsabilidad de la empresa usuaria en la indemnización por despido, lo que ya planteaba el proyecto.

Pero lo más llamativo del texto del Real Decreto Ley es que suprime todas las restricciones que había para contratar con las Empresa de Trabajo Temporal, salvo en materia de puestos peligrosos, lo que no hacía el proyecto del Real Decreto Ley.

En concreto, por esta vía se vienen a dejar sin efecto las restricciones que a las Empresa de Trabajo Temporal venía estableciendo la Ley 30/2007, de Contratos del Sector Público para prestar servicios en las Administraciones Públicas –disposición adicional quinto–, y por tanto a partir del Real Decreto Ley 10/2010, las Administraciones Públicas podrán hacer un uso general de la contratación con las empresas de Trabajo Temporal como fórmula alternativa a la contratación directa de personal temporal.

Los aspectos a destacar son:

### 1.- Ampliación de los derechos laborales de los trabajadores en misión

-**Equiparación en las condiciones esenciales de trabajo** y empleo que les correspondería de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para el mismo puesto de trabajo.

-Con el objeto de evitar problemas se procede a definir lo que se entiende por condiciones esenciales de trabajo y empleo, entendiéndose que son las referidas a remuneración, duración de la jornada, horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. Esta definición es copia literal de la incorporada en el art. 3 de la Directiva 2008/104/CE.

2.- **Igualdad de trato.** En el nuevo art. 11, apartado 1º, último párrafo de la Ley 14/94, se establece: *“Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”.*

3.- **Derecho a utilización** de los servicios de transporte, comedor, guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria.

4.- **Derechos de información:** La Ley 14/1994, en su art. 17.3 dispone: “La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información”.

5.- **Responsabilidad subsidiaria** de la empresa usuaria, no sólo en materia salarial y de Seguridad Social, sino también en las indemnizaciones económicas derivadas de la extinción del contrato, así como de los salarios de tramitación.

-Las Sentencias del Tribunal Supremo (entre otras, SSTs de 11-5-09; 19-2-09; 15-1-09; 3-11-08, reiterando criterios de las Sentencias de 17-10-06, 15-11-07, 17-12-07 y 17-1-08), señalan que en las contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal con incumplimientos de los supuestos de utilización del contrato de puesta a disposición se calificará como una cesión ilegal con responsabilidad solidaria de ambas y con derecho de opción del trabajador anterior e independiente al derecho de opción del empresario contemplado en el art. 56 del E.T.

6.- **Realización de trabajos peligrosos.** Previa regulación en negociación colectiva a partir del 1-1-2011, podrán celebrarse contratos de puesta

a disposición en las actividades peligrosas señaladas (minería, industrias extractivas por sondeo, plataformas marinas, explosivos, alta tensión).

Excepciones:

- Radicaciones inonizantes.
- Exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o tóxicos.
- Agentes biológicos.

**7.- Supresión de limitaciones o prohibiciones.** A partir del 1-1-2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal. En definitiva, desde dicha fecha la prohibición de emplear Empresas de Trabajo Temporal en la Administración Pública quedan suprimidas. Las únicas limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general, relativas a la protección de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.

## VI) MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El concepto estricto de movilidad geográfica derivado del art. 40 del E.T., se define como la facultad empresarial de alteración unilateral del lugar de trabajo, ejercitable únicamente por causas objetivas, relativas al funcionamiento económico, técnico, organizativo o productivo de la empresa y sujeta a precisos límites jurídicos. El legislador tiene en cuenta y regula la movilidad geográfica cuando los cambios del lugar de trabajo afectan al lugar de residencia del trabajador.

-La reforma no varía el concepto de **traslado** que consiste en el cambio de lugar de trabajo de carácter definitivo o indefinido que impone al trabajador la necesidad de cambio de domicilio. Tampoco cambia el concepto y diferencia entre traslado individual o colectivo, ni las **causas habilitantes** (económicas, técnicas, organizativas o de producción). **Se mantiene el trámite sencillo** del traslado individual consistente en notificar al trabajador, así como a sus representantes legales, la decisión de trasladar con una antelación mínima de 30 días (art. 40.1 del E.T.).

-La **innovación o cambio afecta a los traslados colectivos** (art. 40.2 del E.T.), en los siguientes aspectos:

a) **El periodo de consultas** que debía realizar con los representantes de los trabajadores y que estaba establecido en una duración no inferior a 15 días, pasa a fijarse **en un plazo improrrogable de 15 días**.

b) **Si en la empresa no existen representantes legales de los trabajadores**, éstos podrán otorgar la representación a una Comisión conformada por un máximo de 3 trabajadores, integrado por los sindicatos más representativos y del sector al que pertenece la empresa, designado por la Comisión Paritaria del convenio colectivo aplicable en la empresa.

Esta designación se deber efectuar en el plazo máximo de 5 días a contar del inicio del periodo de consultas. El hecho de que no se realice la designación no interrumpe el procedimiento.

Hace falta el voto favorable de la mayoría de los miembros de la Comisión para que un posible acuerdo tenga eficacia.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán sustituir el periodo de consultas por el procedimiento de mediación y arbitraje que sea de aplicación en la empresa, procedimiento que se tendrá que hacer en el plazo de 15 días.

## VII) MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

-En la exposición de motivos del RDL 10/2010, se pone de manifiesto, que las modificaciones introducidas en los arts. 40 y 41 del E.T., tienen como finalidad dotar al procedimiento de mayor agilidad y eficacia, estableciendo el carácter improrrogable del periodo de consultas, dando una solución legal para los supuestos en que no existan representantes

de los trabajadores en la empresa con quien negociar, potenciando la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva.

-Como es sabido el art. 41 del E.T no regula todas las posibles modificaciones de las condiciones de trabajo que el empresario pretenda introducir, sino que dado la indeterminación del concepto nuestros Tribunales han definido la modificación de las condiciones de trabajo, como la conducta del empresario que altera sustancialmente las condiciones en que se desarrollaba la relación de trabajo en términos tales que el trabajador no se encuentre jurídicamente obligado a soportarlos, porque altera en su perjuicio condiciones contractuales que resultan trascendentes para la permanencia del vínculo y que suponen una grave frustración del programa de prestaciones, de tal índole que puede justificar la ruptura de una relación que en principio está llamada a mantenerse según el principio civil de conservación del negocio (STS de 8-2-93, RJ 749; STSJ de Andalucía 19-2-02, JUR 173897/03).

**Se siguen manteniendo las causas habilitantes**, es decir, las económicas, técnicas, organizativas o de producción (definidas en la reforma para los despidos objetivos -colectivos), y la acreditación de su concurrencia con la medida modificativa tomada, cuando **"contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda"**.

Con el cambio operado en el intento poco afortunado de concreción de las causas extintivas para los despidos objetivos-colectivos, no encontramos un sistema más flexible para éstos, en relación con el de modificación sustancial, ya que en los despido se requiere un juicio mínimo de razonabilidad, mientras que en la modificación se exige la necesidad de que se contribuya a mejorar la situación de la empresa, sin rebajar el estándar o medida de razonabilidad a su contenido mínimo. Al tener establecidas para ambos supuestos las mismas causas, las empresas decidirán libremente las medidas a tomar (extinción o modificación).

Los cambios vigentes a partir de los expedientes iniciados el 18-6-2010, han sido:

1º) **Consideración de modificación sustancial la "distribución del tiempo de trabajo"**.

Dicha adición se efectúa en el apartado b) del art. 41.1 del E.T., quedando actualmente: "Horario y distribución del tiempo de trabajo".

-Las reglas procedimentales establecidas en el art. 41 del E.T. son de carácter imperativo. Esto significa que la decisión empresarial consistente en una modificación sustancial de condiciones de trabajo que se hubiese adoptado con infracción grave de las mismas deberá ser declarada nula. Precisamente, y en materias relativas a la distribución del tiempo de trabajo -jornada y horario, principalmente- no es infrecuente que, de forma más o menos sustancial, se hayan introducido modificaciones de las condiciones de trabajo no por la vía del procedimiento señalado en el art. 41 del E.T., sino a través del calendario laboral, que debe elaborar anualmente el empresario (art. 34.6 del E.T.).

El calendario laboral es un simple documento en el que el empresario plasma los tiempos de trabajo y descanso, aunque, claro es, que a través del mismo no puede introducir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, pues dicho calendario laboral se elaborará teniendo en cuenta la jornada ordinaria pactada o fijada en convenio colectivo, así como las condiciones más beneficiosas en materia de tiempo de trabajo reconocidas y disfrutadas por los trabajadores por usos y prácticas de empresa reiterados y continuados en el tiempo -como sería, la jornada continuada durante los meses de verano-, que habrán de ser respetadas a la hora de su confección, de suerte que si el empresario pretendiera introducir unilateralmente modificaciones sustanciales a través del calendario laboral -por ejemplo, suprimir una jornada intensiva- sin seguir

el procedimiento señalado en el art. 41 del E.T., las citadas alteraciones serían calificadas como nulas.

El Tribunal Superior de Justicia de Valencia declaró la nulidad de un calendario laboral precisamente en un caso en el que a través de dicho calendario se suprimía la jornada continuada que desde hacía varios años se venía realizando en la empresa, y ello en razón de que "no basta establecer el horario en el calendario anual, sino que si el mismo defiere sustancialmente del usualmente establecido deberá justificarse y seguir el procedimiento establecido en el art. 41 del E.T. (STSJ de Valencia de 14-7-98, AS 2989).

En el sentido indicado, el Tribunal Supremo considera totalmente válido el calendario laboral, en el que se incluía una modificación sustancial de la jornada de trabajo, ya que la empresa había cumplido la para proceder a ello "con los requisitos establecidos en el art. 41 del E.T.", pues "la decisión fue precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, durante un período no inferior a 15 días (STS 26-6-98, AR 5789).

## 2º) Nuevo procedimiento para la modificación colectiva de las condiciones de trabajo.

a) El plazo de 15 días para negociar se mantiene pero pasa a tener el carácter de improrrogable.

b) Las modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, derivadas de decisiones unilaterales de la empresa con afectación colectiva o reguladas mediante acuerdo o pacto de empresa, se mantiene tal como estaba; después del periodo de consultas y negociación, si no hay acuerdo, prevalecerá la decisión unilateral de la empresa.

c) Donde se realizan los cambios más importantes es en la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo contenidas en convenios colectivos estatutarios sectoriales y de empresa, sobre todo al disminuir las facultades de control jurisdiccional y en consecuencia, las garantías legales de los trabajadores.

La modificación, si se produce, sólo tendrá una vigencia temporal igual a la del convenio colectivo que regula la condición modificada.

Si hay acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, el Real Decreto Ley establece expresamente que se entenderá que concurren las causas legales justificativas, en este caso, será más difícil ganar las demandas judiciales individuales y/o colectivas, que se quieran interponer contra la decisión acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

d) La nueva previsión para el caso que no haya en la empresa representante de los trabajadores, es que éstos podrán otorgar la representación a una Comisión con un máximo de 3 trabajadores, integrada por los sindicatos más representativos y del sector al que pertenezca la empresa, y designados por la Comisión Paritaria del convenio colectivo aplicable en la empresa.

Esta designación se ha de producir en el plazo de 5 días a contar desde el inicio del periodo de consultas. El hecho que no haya designación no interrumpe el procedimiento.

Es necesario el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión para que un posible acuerdo tenga eficacia.

**No obstante lo anterior**, aunque la finalidad de la norma parece claramente decidida a una negociación sindicalizada, cuando en la empresa no se disponga de representación legal, **podrá ser factible** la elección de uno o más trabajadores de la plantilla para que lleve a cabo esa negociación, siempre y cuando la decisión se adopte de conformidad con las normas reguladoras del derecho de reunión y asambleas, previsto en los art. 78 a 80 del E.T., y ello por cuanto en

la nueva regulación, la atribución que se hace a esos representantes sindicales es facultativa ("podrán").

e) En el supuesto que no haya acuerdo para la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, contenida en convenios colectivos estatutario, sectoriales y de empresa, no podrá ésta modificar las condiciones de trabajo, siendo necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el convenio colectivo de aplicación o en los acuerdos interprofesionales. A tal efecto, se establece, que los convenios colectivos y los acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante si no hay acuerdo en la fase de mediación.

f) En el supuesto que se dicte un laudo arbitral por el sometimiento voluntario de las partes, éste tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo y sólo podrá ser impugnado ante los Juzgados de lo Social, por el procedimiento de conflicto colectivo, y solamente si en la actuación arbitral no se han cumplido los requisitos o formalidades establecidas o si el laudo arbitral ha resuelto cuestiones que no han estado sometidas.

## VIII) DESCUELQUE SALARIAL

Teniendo en cuenta que los convenios colectivos de ámbito sectorial suelen acordar los niveles retributivos y que es posible que las situaciones económicas sean muy heterogéneas en las empresas afectadas por el mismo, el legislador ha pensado que más vale trabajadores con retribuciones rebajadas que nuevos parados. Ante la tesitura de mantener la aplicación del convenio hasta el extremo de propiciar la deficiente marcha de la empresa o permitir que la misma opere con menores costes salariales, la ley optó por esta segunda vía. A pesar de ello, la antigua regulación del art. 85.3 del E.T. sobre previsión del descuelgue salarial, no ha tenido apenas eficacia ni operatividad alguna, dado el rigor que muchos convenios establecían, exigiéndose el pleno acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, sometiéndose la solución de las discrepancias a una Comisión Paritaria que nunca llegaba a un acuerdo. Para aplicar en una empresa concreta la cláusula de descuelgue salarial establecida en el convenio del sector, era necesario no sólo que ésta sufra pérdidas económicas de consideración, sino también que las nuevas condiciones retributivas sean acordadas colectivamente. Por lo tanto, en ausencia de representación colectiva, el empresario no podía decidir unilateralmente la inaplicación de las previsiones del convenio del sector, congelando los sueldos, aunque tuviera razones económicas para ello y aunque en dicho convenio se hubiera establecido una cláusula de descuelgue salarial (entre otras, STSJ de Las Palmas 29-5-08, JUR 250392).

La nueva regulación establecida en el art. 85.3 del E.T., se aplica a partir del 18-6-2010. Los aspectos más relevantes de la nueva regulación son los siguientes:

1º) **Fijación de nueva causa para el descuelgue salarial.** Con la antigua regulación era necesario que la aplicación del convenio colectivo pusiera en peligro la estabilidad económica de la empresa y afectara a las posibilidades del mantenimiento del empleo. A partir del 18-6-2010, será suficiente que la aplicación del convenio colectivo ponga en peligro la situación y las perspectivas de la empresa siempre que ello afecte a las posibilidades de la ocupación.

## 2º) Procedimiento a seguir:

a) **Las partes legitimadas** para negociar un convenio colectivo, la empresa y los representantes de los trabajadores podrán, después del periodo de consultas de 15 días, acordar la no aplicación del régimen salarial del convenio colectivo sectorial, sin necesidad de

la intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del sector del que se quiera descolgar la empresa.

**b) Vigencia:** Si hay acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, el acuerdo tendrá un periodo de vigencia que no podrá ser superior al periodo de vigencia del convenio colectivo, y habrá de determinar las nuevas condiciones salariales y en la medida que desaparezcan las causas que han originado la no aplicación del convenio, la programación de la recuperación de la recuperación de las condiciones salariales del convenio colectivo sectorial.

**c) Ausencia de representantes legales:** Si en la empresa hay representantes de los trabajadores, éstos podrán otorgar la representación a una Comisión con un máximo de 3 trabajadores, integrada por los sindicatos más representativos y del sector al cual pertenece la empresa, y designados por la Comisión Paritaria del convenio colectivo aplicable en la empresa. Esta designación se debe producir en el plazo de 5 días a contar desde el inicio del periodo de consultas. El hecho que no haya designación no interrumpe el procedimiento.

Es necesario el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión para que un posible acuerdo tenga eficacia.

**d) Ausencia de acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la empresa, no podrá descolgarse unilateralmente de la aplicación del convenio colectivo y será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el convenio colectivo de aplicación o en los acuerdos interprofesionales. A tal efecto, se establece, que los convenios colectivos y los acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante si no hay acuerdo en la fase de mediación.

**e) Laudo arbitral:** éste tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo y sólo podrá ser impugnado ante los Juzgados de lo Social, por el procedimiento de conflicto colectivo, y solamente si en la actuación arbitral no se han cumplido los requisitos o formalidades establecidas o si el laudo arbitral ha resuelto cuestiones que no han estado sometidas.

En cuanto al régimen legal del descuelgue empresarial, del convenio colectivo sectorial, el Real Decreto Ley va un poco más allá que lo establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

## **IX) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA**

### **1º) Suspensión del contrato de trabajo**

La suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ya está contemplado en el art. 47 del E.T. mediante el procedimiento de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERE), con la reforma se introducen modificaciones en el precepto indicado, los arts. 203.2, 208.1.3 de la LGSS y la Ley 27/2009, de Medias Urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo, con la finalidad de mejorar las condiciones de la suspensión.

#### **1.1 Nuevas características para la suspensión:**

a) El procedimiento es aplicable a cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo previsto para el periodo de consultas, se reduce a la mitad y la documentación va a ser la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procede cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no genera derecho a indemnización alguna.

### **2º) Reducción de jornada**

Con la reforma se posibilita legalmente lo que venía habiéndose en la práctica, de reducir la jornada a través de un ERE por suspensión del contrato de trabajo del art. 47 del E.T.

-Es por ello, que la reducción de jornada queda sometida al régimen de autorización administrativa cualquiera que sea el número de trabajadores afectados y por las mismas causas que la suspensión del contrato de trabajo.

#### **2.1 Principales características:**

**a) Se entiende por reducción de jornada,** la disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual (art. 47.2 del E.T.).

**b) Desempleo:** Se regula expresamente como situación legal de paro la reducción temporal de la jornada ordinaria diaria. Tendrá la consideración de paro total el cese total del trabajador por días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. La situación de paro será parcial cuando el trabajador se le reduzca su jornada diaria ordinaria entre un mínimo de un 10 y un máximo del 70% (se modifican los arts. 203.2 y 3, 208.1 y 3 de la LGSS).

-Se ha de tener en cuenta, que si la reducción del tiempo de trabajo comporta dejar de trabajar días enteros, el Servicio Público de Empleo considera consumidos días enteros de prestación. Si la reducción del tiempo de trabajo comporta dejar de trabajar unas horas cada día, el Servicio Público de Empleo también considera consumidos días enteros de la prestación de paro.

**c) Normas transitorias:** Los ERE temporales en vigencia se rigen por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente. A los ERE en tramitación en fecha 18-6-2010, les puede ser de aplicación el régimen jurídico previsto en el mismo, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la Autoridad Laboral.

#### **3º) Incremento de las bonificaciones a las empresas:**

El art. 1.2 de la Ley 27/2009, sobre medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, establece una bonificación de un 50% de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social correspondiente a los trabajadores afectados, para favorecer a los Expedientes de Regulación de suspensión de los contratos o reducción de la jornada de forma temporal y, de esta forma evitar Expedientes de Regulación de Extinción del contrato de trabajo.

Las bonificaciones son aplicables a las solicitudes de Expediente de Regulación de Empleo presentados desde el 1-10-2008 a 31-12-2010.

Actualmente, la reforma establece que la bonificación del 50% se ampliará hasta el 80% si la empresa, en el ERE con acuerdo, incluye, entre otras medidas que han de reducir los efectos de la regulación temporal, acciones formativas durante el periodo de suspensión o de reducción de jornada, con el objetivo de incrementar la polivalencia del trabajador y su ocupación.

Este incremento de la bonificación de cuotas a las empresas es de aplicación en los ERE temporales vigentes al 18-6-2010, si lo solicitan conjuntamente con los representantes de los trabajadores. La bonificación del 80% será, únicamente aplicable a las cotizaciones devengadas a partir del 18-6-2010.

## 4º) Reposición de las prestaciones por desempleo

El art. 3.1 de la Ley 27/2009, establece la reposición de los días consumidos durante en ERE temporal anterior a un ERE de extinción del contrato en un total de 120 días. Ahora, el Real Decreto Ley 10/2010 establece que la reposición máxima será de 180 días si, además, se cumplen las siguientes condiciones:

- a) Que la resolución administrativa o judicial de suspensión o reducción de la jornada se haya producido entre el 1-10-2008 y el 31-12-2011, hasta ahora el 31-12-2010.
- b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autoriza la extinción del contrato se produzca entre el 18-6-2010 y el 31-12-2012.

Esta mejora del derecho a la reposición de los días consumidos de la prestación por desempleo de un ERE temporal anterior, sólo es de aplicación a ERE de extinción del contrato aprobados con posterioridad al 18-6-2010.

## X) LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Desde el 18-6-2010, es posible la creación de agencias de colocación privadas, que deben garantizar a los trabajadores el derecho a la igualdad, el respeto a la intimidad y dignidad en el tratamiento de sus datos, y la gratuidad por la prestación de sus servicios.

Las principales características de las modificaciones son las siguientes:

- Se considera intermediación laboral la actividad destinada a la reconciliación de los trabajadores afectados por el ERE, siempre que el compromiso de reconciliación se haya establecido de común acuerdo con los representantes de los trabajadores en los planes sociales.
- Las agencias privadas y públicas, con o sin ánimo de lucro, podrán realizar actividades de intermediación laboral, pero habrán de hacerlo colaborando con los servicios públicos de forma autónoma, pero coordinada con estos servicios públicos.
- Las agencias de colocación podrán realizar actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, la orientación y formación profesional y la selección de personal.
- Las agencias de colocación deben de ser previamente autorizadas por el servicio público. El silencio administrativo de la solicitud de autorización se considerará como negativa.

-Se establecen las siguientes obligaciones a las agencias de colocación:

- \* Poner en conocimiento de los servicios públicos la información sobre sus actividades.
- \* Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de los trabajadores parados con más dificultad de integración en el mercado de trabajo, para su efectiva ocupación.
- \* Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los servicios públicos.
- \* Garantizar la aplicación y cumplimiento de la normativa legal laboral y de Seguridad Social.
- \* Cumplir las normas sobre accesibilidad universal de las persona con discapacidad.
- \* Respetar en sus actuaciones la intimidad y dignidad de los trabajadores.
- Las agencias de colocación podrán suscribir un convenio de colaboración con los servicios públicos.
- La intermediación realizada por las agencias al margen de los servicios públicos tendrá que ser gratuita, y no se podrá exigir ningún tipo de contraprestación por la prestación del servicio.
- La intermediación de los servicios públicos y las agencias colaboradoras se dirigirá exclusivamente a las personas inscritas en los servicios públicos.
- Las facultades que tienen los servicios públicos de empleo respecto a los trabajadores parados, a partir de ahora también las tendrán las agencias privadas que tengan firmado un convenio de colaboración; estas facultades afectan a:
  - \* Al control del trabajador que percibe las prestaciones por desempleo.
  - \* A la determinación de los trabajos de colaboración social, programas de empleo, acciones de promoción, formación o reconversión profesional.
  - \* A la determinación de cuál es la oferta de ocupación adecuada.
- La actividad que consistentes en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a una empresa es exclusiva de las Empresas de Trabajo Temporal.
- Hasta que, en el término de 6 meses, que no regulen reglamentariamente las agencias de colocación, no entrará en vigor su legalización.
- Las agencias de colocación sin ánimo de lucro ya autorizadas, tendrán un plazo de 6 meses, desde que entre en vigor las normas reglamentarias, para adaptarse a la nueva regulación legal.

