



LA

GACETA JURÍDICA

DE HISPACOLEM

La entrevista de La Gaceta

Jesús Garrido Jiménez

Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Granada

**“La Ley de
subcontratación
expulsará del
mercado a los no
cumplidores”**



Noticias HispaColem

IX Congreso anual de Hispajuris en Sevilla

Los pasados 26 y 27 de octubre se celebró en la ciudad de Sevilla el XI Congreso anual de Hispajuris, del que este año ha sido anfitrión el despacho Bolonia Abogados, miembro de la red Hispajuris, uno de cuyos socios, Max Adam Romero, es uno de los mayores expertos en Derecho de Extranjería en España, intervino como ponente, para presentar a los empresarios las soluciones jurídicas en la materia.



- ◆ Consecuencias legales de la contaminación de suelos industriales.
- ◆ El reglamento de la subcontratación.
- ◆ La creación de ficheros de datos en la empresa.
- ◆ Reclamación al Estado de los salarios de tramitación.

**¿Quiere recibir por e-mail las
últimas noticias legales que
pueden afectar a su empresa?**

Suscríbase gratuitamente a nuestro Boletín
Electrónico en www.hispacolem.com

www.hispacolem.com

**EDITA:**

HISPACOLEM Servicios de Asesoramiento Jurídico y Empresarial S.L.
C/ Trajano, nº8 - 1ª Planta
Oficinas B, C, D, E y K.
18002 GRANADA.
e-mail: info@hispacolem.com

DIRECTOR: Javier López y García de la Serrana

COORDINADORA: Amparo Terrón Carmona

CREATIVIDAD Y DISEÑO: Aeroprint Producciones S.L.

IMPRIME: Imprenta Chana

DEP. LEGAL: 1023/2006

SUMARIO

CARTA DEL DIRECTOR. Ayuntamientos que expolían el patrimonio familiar	2
LA CLAVE. Consecuencias legales de la contaminación de suelos industriales	3
DE ACTUALIDAD. El reglamento de la subcontratación	4
INVERTIR EN LA EMPRESA. La creación de ficheros de datos en la empresa	6
LA ENTREVISTA. Jesús Jiménez Garrido. Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Granada	8
A TENER EN CUENTA. Reclamación al Estado de los salarios de tramitación	11
NOTICIAS HISPACOLEM. Sevilla acoge la IX edición del congreso anual de Hispajuris	14

CARTA DEL DIRECTOR

Ayuntamientos que expolían el patrimonio familiar



Javier López y García de la Serrana
Director de HispaColem

Decenas de irregularidades urbanísticas, reclasificaciones de terrenos protegidos, licencias para construir en zonas verdes y posibles tratos de favor a determinadas promotoras se investigan en Juzgados de toda España. La corrupción urbanística se ha convertido en un terremoto que sacude todo el país y en una lacra que debe ser erradicada.

Pero también encontramos aquellos casos en los que, en defensa de un supuesto interés público, los ayuntamientos pretenden expoliar el patrimonio de particulares, privando a los propietarios de fincas y terrenos de las facultades y potestades que les concede el derecho de propiedad, limitando sin justificación sus opciones urbanísticas e impidiendo obtener una rentabilidad justa por la urbanización de dichos terrenos que constituyen, en algunos casos, su único patrimonio familiar.

Una de las razones fundamentales de que se pueda llegar a esta situación es el modelo de gestión de suelo que

establece la ley, la cual concede a los ayuntamientos municipales plena autonomía para su control y desarrollo. La potestad de planeamiento es discrecional y está en manos de las Corporaciones Locales, lo que provoca la tan conocida y temida frase por los ciudadanos que se ven inmersos en este tipo de situaciones: "podemos hacer con su terreno lo que nos de la gana".

Si analizáramos las actuaciones urbanísticas de los ayuntamientos pequeños, comprobaríamos que muchas de ellas se ven afectadas por este tipo de prácticas, desprovistas de la más absoluta moralidad y respeto por los derechos de los ciudadanos. Y es que, con el supuesto objetivo de preservar el interés público, se está intimidando a los propietarios y pisoteando sus derechos con la única finalidad de beneficiarse de aquello que no les pertenece y que por el contrario forma parte de la historia de una familia; en definitiva, una forma de expoliar que también debería ser erradicada.



LA CLAVE

Consecuencias legales de la contaminación de suelos industriales

A pesar de que el suelo constituye uno de los medios receptores de la contaminación más sensibles y vulnerables, ha sido, entre los recursos naturales, el “gran olvidado” frente al agua y el aire. Y ello fundamentalmente porque la contaminación del subsuelo no es inmediatamente visible como en el caso de las emisiones atmosféricas o los vertidos de aguas residuales.

Legislación existente:

En España, no existía una regulación de carácter general y de rango legal que protegiera el suelo hasta abril de 1998, fecha en la que se publicó la Ley de Residuos. Esta Ley fue producto de la necesidad de adaptar nuestra normativa a la de la Unión Europea en materia de protección de suelos frente a la contaminación. Sin embargo la ley sólo estableció los principios básicos sobre la materia, con lo que su aplicación se vio muy limitada al necesitar un desarrollo reglamentario que tardó siete años de discusiones y estudios, hasta desembocar en el Real Decreto 9/2005, de 14 de enero, que viene a suponer, por fin, la aplicación efectiva de la Ley de Residuos.

Consecuencias de la declaración de suelo contaminado

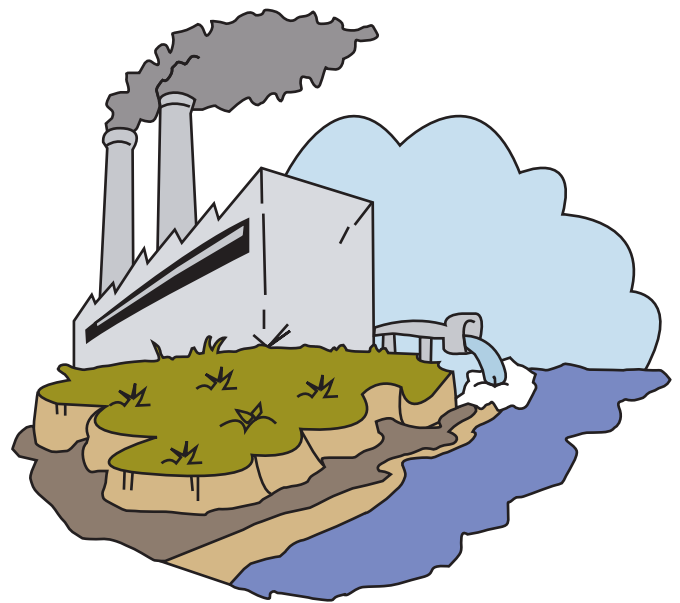
1. Se obliga, a los sujetos responsables que enumera la Ley, a realizar las actuaciones necesarias para proceder a su limpieza y recuperación ambiental, en la forma y plazos en que determinen las respectivas Comunidades Autónomas.

La transmisión de los terrenos no exime de esta responsabilidad. Como única excepción a la obligación de descontaminar la Ley de Residuos establece que el acreedor que en ejecución forzosa de su crédito devenga propietario de un suelo contaminado no será considerado sujeto responsable si lo enajena en el plazo de un año a partir de la fecha en que accedió a la propiedad (art. 27).

2. Será obligatoria la constancia en el Registro de la Propiedad que se impone.

Efectos registrales

La Ley 24/2001 de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, impone la constancia en el folio registral de las



fincas de su calificación medioambiental, es decir, toda la información de carácter medioambiental que pueda afectar a las mismas. Así, las calificaciones específicas previstas en la legislación sobre espacios protegidos, costas, montes, o suelos contaminados, en este caso.

La Ley de Residuos ya contemplaba, con carácter potestativo, la constancia registral de un suelo contaminado, pero es el RD el que lo configura en términos imperativos (art. 8.3): La resolución administrativa por la que se declare el suelo contaminado se hará constar en el folio de la finca o fincas registrales a que afecte, por medio de nota extendida al margen de la última inscripción de dominio.

Podemos concluir que la incidencia registral de la declaración del suelo como contaminado actúa sobre la finca como una auténtica carga civil, sin desconocer además el efecto de carácter económico que se deriva, ya que una finca en cuyo historial registral conste una declaración de suelo contaminado verá reducido su valor de mercado de forma significativa.

Información facilitada por Bufete Santos, Pousa y Rodríguez,
miembro de Hispajuris

DE ACTUALIDAD

El reglamento de la subcontratación

**Azucena Rivero Rodríguez***Abogada. Dpto. Derecho Laboral de HispaColem*

El pasado 24 de Agosto de 2007 se aprobó el Real Decreto 1109/2007 por el que se desarrolla la Ley 32/2006 reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. Esta Ley, y ahora su Reglamento, configuran un conjunto normativo de gran trascendencia para el Sector de la Construcción.

La subcontratación de obras y servicios en el sector de la construcción ha tenido un importantísimo incremento en los últimos años. Este fenómeno ha sido consecuencia de la propia complejidad de los trabajos y de la celeridad de los procesos productivos, que requieren de especialistas en cada materia. Igualmente el incremento de los costes de las maquinarias y de la formación del personal ha derivado hacia la especialización de las empresas que intervienen en el sistema productivo.

No obstante, la subcontratación, también ha llevado consigo fenómenos no deseados, como la aparición de empresas sin estructura y capacidad organizativa, la cesión ilegal de trabajadores, la falta de formación motivada por la no implicación de los trabajadores en la estructura empresarial, y como no, la siniestralidad laboral. A los efectos de paliar estos factores, se hizo necesaria la regulación de la subcontratación en el sector de la construcción. Esta regulación está recogida en dos textos, principalmente:

- La Ley 32/2006, de 18 de Octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de Agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

La Ley 32/26 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (publicada en el BOE el 19 de Octu-

bre de 2006), entró en vigor el pasado 19 de abril de 2007. De la que destacamos los siguientes extremos, que han sido a su vez desarrollados por el reglamento de dicha Ley aprobado el pasado 24 de Agosto de 2007:

Ámbito de aplicación

La presente regulación se aplicará a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción: excavación; movimiento de tierras; construcción; montaje y desmontaje de elementos prefabricados; acondicionamientos o instalaciones; transformación; rehabilitación; reparación; desmantelamiento; derribo; mantenimiento; conservación y trabajos de pintura y limpieza; saneamiento.

Conceptos básicos a tener en cuenta

- Promotor: persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice la obra.
- Dirección Facultativa: Técnico competente designado por el promotor, encargado de la dirección y del control de la ejecución de la obra.
- Contratista: persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor.
- Subcontratista: persona física o jurídica que asume ante el contratista el compromiso de realizar unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.
- Trabajador autónomo: persona física que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin



sujeción a un contrato de trabajo, y que asume ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar partes o instalaciones de obra.

Requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas

- Poseer una organización productiva propia.
- Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades.
- Ejercer directamente las facultades de organización.
- Acreditación de disponibilidad de los recursos humanos a nivel directo y productivo, con formaciones preventivas e inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

Las empresas que sean contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del Sector de la Construcción deberán contar, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido no inferior al 30 por ciento de su plantilla.

Niveles de la subcontratación

Por definición la Ley establece que la subcontratación no podrá ser ilimitada:

- El promotor podrá contratar directamente con cuantos contratistas estime oportuno.
- El contratista podrá contratar los trabajos que le hubieran sido encargados por el promotor.
- El primer y segundo subcontratista podrán subcontratar la ejecución de los trabajos.
- El tercer subcontratista no podrá subcontratar los trabajos.
- Tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, independientemente del nivel en que se encuentren, cuya organización consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra. (En este caso, aunque sea primer subcontratista no podrá acogerse a subcontratar a un segundo subcontratista).

Obligación de inscripción en el registro de empresas acreditadas

Las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción deberán estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas. A tal efecto, las empresas, con carácter previo al inicio de su intervención en el proceso de subcontratación en el Sector de la Construcción como contratistas o subcontratistas, solicitarán su inscripción en el Registro dependiente de la autoridad laboral competente. Conforme a lo previsto en la Ley 32/2006, se ha creado un Registro de Empresas Acreditadas, de naturaleza administrativa y carácter público, que dependerá de la autoridad laboral.

Esta obligación, de gran trascendencia puesto que si no se figura en el Registro, no se podrán adjudicar obras en régimen de subcontratación, se acaba de desarrollar reglamentariamente. Desde HispaColem nos ponemos a su disposición para asesorarles en todos estos tramites.

Obligatoriedad del Libro de Subcontratación

Cada contratista, con carácter previo a la subcontratación con un subcontratista o trabajador autónomo de parte de la obra que tenga contratada, deberá obtener un Libro de Subcontratación habilitado. Dicho libro deberá de permanecer en todas las obras, reflejándose en el mismo el orden cronológico, desde el comienzo de los trabajos, de todas y cada una de las subcontrataciones.

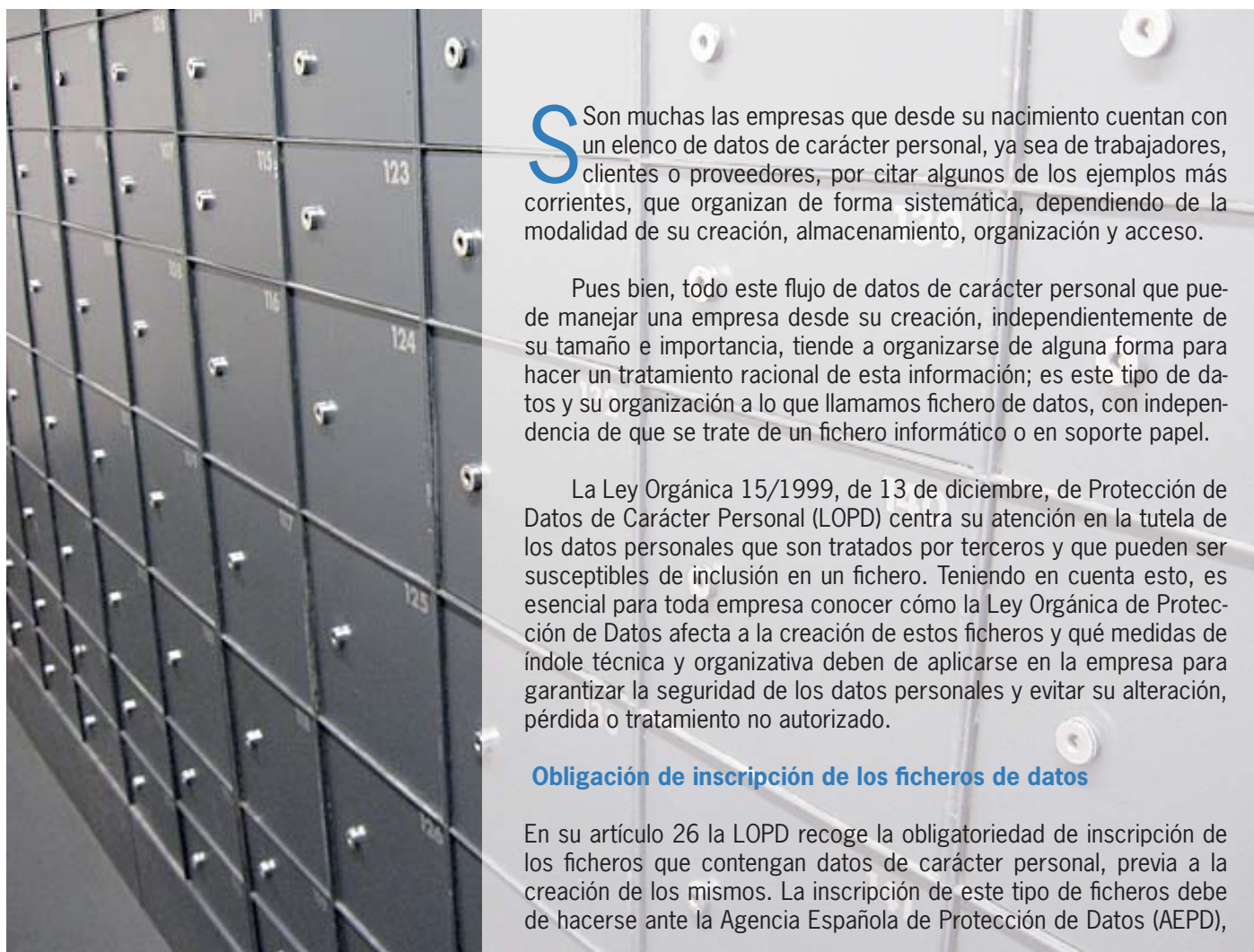
Una vez publicado el Reglamento, las empresas contratistas podrán seguir utilizando el sistema de documentación previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley, sólo hasta el plazo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del Reglamento, esto es, hasta el 26 de noviembre de 2007.

INVERTIR EN LA EMPRESA

La creación de ficheros de datos en la empresa



Plácido Ladrón de Guevara Hernández
Abogado. Dpto. de Protección de Datos de HispaColem



Son muchas las empresas que desde su nacimiento cuentan con un elenco de datos de carácter personal, ya sea de trabajadores, clientes o proveedores, por citar algunos de los ejemplos más corrientes, que organizan de forma sistemática, dependiendo de la modalidad de su creación, almacenamiento, organización y acceso.

Pues bien, todo este flujo de datos de carácter personal que puede manejar una empresa desde su creación, independientemente de su tamaño e importancia, tiende a organizarse de alguna forma para hacer un tratamiento racional de esta información; es este tipo de datos y su organización a lo que llamamos fichero de datos, con independencia de que se trate de un fichero informático o en soporte papel.

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) centra su atención en la tutela de los datos personales que son tratados por terceros y que pueden ser susceptibles de inclusión en un fichero. Teniendo en cuenta esto, es esencial para toda empresa conocer cómo la Ley Orgánica de Protección de Datos afecta a la creación de estos ficheros y qué medidas de índole técnica y organizativa deben de aplicarse en la empresa para garantizar la seguridad de los datos personales y evitar su alteración, pérdida o tratamiento no autorizado.

Obligación de inscripción de los ficheros de datos

En su artículo 26 la LOPD recoge la obligatoriedad de inscripción de los ficheros que contengan datos de carácter personal, previa a la creación de los mismos. La inscripción de este tipo de ficheros debe de hacerse ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD),



que es la encargada de administrar el Registro General de Protección de Datos donde han de inscribirse todos los ficheros que contengan datos de carácter personal, dividiéndose en ficheros de titularidad pública o privada, con la finalidad de dar publicidad al tratamiento de los mismos.

La notificación previa a la inscripción de un fichero en el Registro General de Protección de Datos de la AEPD debe de recoger unos contenidos mínimos que se fijan en el artículo 26.2 de la Ley, entre los cuales figuran: el responsable del fichero, la finalidad del mismo, su ubicación, el tipo de datos de carácter personal que contiene, las medidas de seguridad, las cesiones de datos previstas y, en su caso, las transferencias de datos que se prevean realizar a otros países.

Una vez realizada esta comunicación previa a la Agencia Española de Protección de Datos, el fichero quedará automáticamente inscrito en el Registro General de Protección de Datos si la notificación se ajusta a los requisitos exigibles. En caso contrario se puede requerir a la empresa para que complete los datos aportados o proceda a su subsanación.

Otras obligaciones: el Documento de Seguridad

La LOPD no hace distinción entre ficheros contenidos en soporte papel o soporte informático, por lo que ambos tienen que ser inscritos en el Registro, cumpliéndose con esto solo una parte de las obligaciones que tienen las empresas o particulares que mantengan ficheros con datos personales. La inscripción de los ficheros solo tiene carácter meramente declarativo debiéndose implementar por parte del responsable de los ficheros la aplicación de las medidas de seguridad adecuadas, en atención a los datos que contienen los mis-

mos, y que se clasifican en medidas de nivel bajo, medio y alto.

Por lo tanto con la inscripción de ficheros por parte de la empresa en el Registro General de Protección de Datos, esta cumple con su obligación de notificación previa ante la Agencia, lo que no excluye que la utilización de esos datos por la empresa deba ceñirse a un uso legítimo y al cumplimiento de las garantías que la Ley establece para la protección de las personas, como es el Documento de Seguridad que toda empresa está obligada a confeccionar, donde se implementan las medidas de seguridad que se aplicarán a los distintos ficheros y que deben de revisarse cada dos años.

En definitiva, no estamos ante una obligación complicada o costosa de cumplir, pues con la ayuda de un experto puede adaptarse la empresa a la Ley Orgánica de Protección de Datos en un plazo muy corto de tiempo, dado que el trabajo a realizar fundamentalmente consiste en la identificación y el análisis de los ficheros, su comunicación y registro en la Agencia, la revisión de las cláusulas de recogida de datos que deberán existir en la distinta documentación de la empresa y la confección del correspondiente Documento de Seguridad.

Lo que si es cierto, es que el incumplimiento de estas obligaciones puede acarrear importantes sanciones a la empresa, perfectamente evitables con un mínimo coste. En HISPACOLEM contamos con un Departamento de Nuevas Tecnologías que presta, entre otros, los servicios profesionales de adecuación de su empresa a la normativa vigente en materia de Protección de Datos y del Comercio Electrónico, pudiendo facilitarle sin compromiso alguno un presupuesto adecuado a las características de su empresa.

LA ENTREVISTA



Jesús Jiménez y Javier López departen sobre las últimas novedades de la Ley.

Jesús Jiménez Garrido | Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Granada

“La Ley de subcontratación expulsará del mercado a los no cumplidores”

Jesús Jiménez Garrido es Inspector de Trabajo y Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Granada desde 2004. Natural de Granada, está casado y tiene

cuatro hijos. Licenciado en Derecho por la Universidad de Granada, pertenece al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo, desde 1982.

¿Cuáles son, a su juicio, las principales novedades que introduce la Ley reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción? ¿Y qué destacaría de esta Ley?

Fundamentalmente tres: la limitación de los escalones en la subcontratación; la inscripción en un registro público de todas las empresas que quieran trabajar en este sector, y que van acreditar entre otras cosas, que tienen organización propia y estructura preventiva; y finalmente la exigencia de una tarjeta profesional a los trabajadores, con lo que se va a mejorar su nivel formativo sobre todo en materia de prevención de riesgos laborales. Si a ello se le une la exigencia de un porcentaje mínimo de empleo indefinido, creo que a medio plazo la ley va mejorar al sector de la construcción sin duda alguna. Yo destacaría que la Ley de la subcontratación expulsará del mercado a los no cumplidores; eliminará a los peor preparados.

La Ley prevé la obligación de la inscripción de las empresas contratadas o subcontratadas en el Registro de Empresas Acreditadas, que dependerá de la autoridad laboral. En Granada, ¿quién se ocupará de esta tarea y donde estará ubicada? ¿Qué relación tendrá esta autoridad laboral con la Inspección de Trabajo? ¿Qué se tendrá más en cuenta para la no inscripción de una empresa?

El reglamento de desarrollo ha dado un plazo de 12 meses a las Comunidades Autónomas para la creación del registro, administraciones competentes por razón de la materia. En

nuestra provincia y salvo lo que pueda disponer la Consejería de Empleo, se supone ubicado en la Delegación de Empleo. A la hora de denegar una inscripción, acto administrativo que será recurrible, la Autoridad Laboral tendrá en cuenta entre otras cosas la carencia de los requisitos que la ley establece. Para ello contara entre otros elementos de juicio con el previsible informe de la propia Inspección.

Me gusta aludir a la dimensión “ética” de la prevención, que nunca, nunca, se debe olvidar.

A partir del 26 de noviembre de este año será obligatorio el Libro de Subcontratación en cada obra, ¿hasta qué punto se va a comprobar este extremo y que virtualidad tendrá en ese momento las fichas que prevé la disposición transitoria segunda de la ley?

A partir del 26 de noviembre, será exigible, obligatorio, y por tanto sancionable su falta, el libro de la subcontratación, cuyo modelo figura como anexo en el Reglamento de la ley. A partir de ese momento el libro será obligatorio para todas las obras, tanto las nuevas como para las antiguas que venían utilizando las fichas, que deberán ser sustituidas por el libro de la subcontratación.

¿Cómo y quién controlará la existencia del 30 % de plantilla obligatorio de contratados de forma indefinida?

Las empresas afectadas deberán acreditar ante la Inspección de Trabajo en el curso de las actuaciones ordinarias de inspección, el cumplimiento de este requisito, en los mismos



términos que el cumplimiento de las demás obligaciones establecidas en la ley. Su incumplimiento constituye infracción de acuerdo con lo establecido en la ley de Infracciones y Sanciones en el orden social.

¿Están surtiendo efecto las últimas actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo y la Fiscalía consistentes en el uso, en casos de accidentes laborales, de la vía penal? ¿Ha habido una disminución en los accidentes laborales?

Es una realidad palpable que los índices de incidencia vienen disminuyendo año tras año, afortunadamente, existiendo no obstante en términos absolutos una alta siniestralidad. A esta disminución creo que contribuyen todas las acciones que se vienen realizando: esfuerzo formativo sin precedentes, mayores actuaciones de inspección, aumento paulatino por parte de la administración de inversión en esta materia. En este sentido es de significar la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007/2012, que en línea con la Europea pretende como objetivo disminuir a su término en un 25% los accidentes de trabajo

¿Qué cree que es necesario para que realmente el empresariado tenga conciencia sobre el beneficio de una prevención de riesgos laborales?

No debería ser necesario nada, pues deriva como en otras materias, del cumplimiento de la normativa vigente. Si la normativa en otras áreas de su gestión no se pone en solfa, ¿por

Sería deseable que quedara delimitada de forma nítida la frontera entre el trabajador por cuenta ajena y el autónomo

qué sí en esta materia? Por ello y al margen del imperativo legal ya aludido, los siniestros laborales generan un coste –no solo humano, que es el más importante- palpable y evidente para las empresas, que con una actividad preventiva razonable, se podría evitar. Finalmente a mí siempre me gusta aludir a la dimensión “ética” de la prevención, que nunca, nunca, se debe olvidar.

¿Qué beneficios “reales” va a suponer la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo? ¿Soluciona, a su juicio, el problema que existe con los denominados “falsos autónomos”?

La nueva Ley va a suponer una mejora del colectivo, desde la inclusión obligatoria desde primeros de enero del año próximo en la contingencia de incapacidad temporal por contingencias comunes, como la inclusión de la incapacidad temporal de origen profesional en determinadas actividades y de forma obligatoria. Pero tiene importancia porque da carta de naturaleza y con un papel de interlocución importante, a los más de tres millones de autónomos existentes en nuestro país, donde hasta ahora sólo se hablaba de de asociaciones empresariales y centrales sindicales.

Respecto a si se ha solucionado el problema de los “falsos autónomos”, el tema está por ver a partir de la figura del TAED (trabajador autónomo económicamente dependiente) y del desarrollo reglamentario que tenga esa figura en cuestiones como convenios sectoriales, contrato de prestación de servicios, registro público de esos contratos, etc. Sería deseable, de todos modos que quedara delimitada de forma nítida la frontera entre el trabajador por cuenta ajena y el autónomo.

Hace año y medio entró en vigor el Real Decreto sobre la laboralidad de los Abogados, ¿Que ventajas acarreará esta regulación en un ámbito tan especial como el de la Abogacía?

Esta regulación, frente a los vientos catastrofistas de los que mantuvieron que era un ataque la esencia de la abogacía -la pasantía-, supone poner en el siglo XXI a un colectivo -los trabajadores/abogados- en un marco razonable de derechos y deberes, y con una protección social, que ya tenían la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena.

Las grandes firmas desde el comienzo acogieron la nueva regulación. No así los pequeños despachos, más reticentes a la nueva regulación. Sin descartar actuaciones administrativas a nivel nacional en este colectivo, sería deseable que los propios colegios profesionales influyeran en sus colegiados en orden al cumplimiento de la nueva normativa, que en su conjunto entiendo –y cuando el tiempo pase se verá– mejorara a un sector tan importante como es el de la Abogacía.



A TENER EN CUENTA

Reclamación al Estado de los salarios de tramitación



Juan José González Hernández
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral de HispaColem

Salarios de Tramitación abonados por la empresa

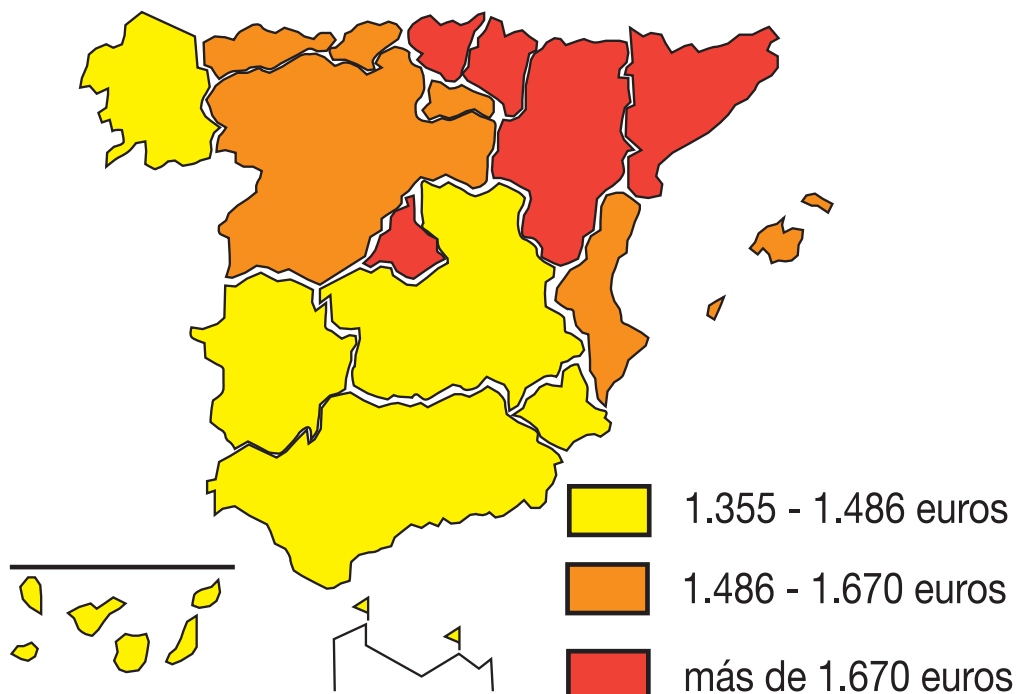
Cuando por parte de la empresa se procede a despedir disciplinariamente a un trabajador, puede ocurrir que, bien por condena judicial, bien por reconocimiento del empresario, esta decisión extintiva sea declarada improcedente o nula. Si es declarado nulo, sólo cabe la readmisión del trabajador; si es declarado improcedente el despido, el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización de 45 días de salario por cada año de antigüedad en la empresa. En ambos casos, sea nulo o improcedente, además de lo señalado anteriormente, la empresa debe abonar al trabajador los llamados salarios de tramitación.

Los salarios de tramitación son las cantidades que el trabajador deja de percibir mientras se tramita un procedimiento judicial contra, por ejemplo, la decisión de extinguir su relación laboral hasta la fecha en la que se dicte le notifique la sentencia judicial en la que se declare la nulidad, la procedencia o improcedencia del despido o se llegue a un acuerdo entre las partes o conciliación en el CMAC.

Su importe coincidirá con el de los salarios que hasta la fecha venía percibiendo el trabajador, viniendo obligado el empresario a mantenerle en situación de alta en Seguridad Social durante este periodo. Como los salarios de tramitación se devengan durante la tramitación del procedimiento judicial, el importe de los mismos dependerá de la velocidad de esta tramitación, por lo que en cierta forma se hace responsable al empresario del retraso que puedan tener los asuntos en el Juzgado.



Salario bruto por trabajador y mes



Abono de los salarios de tramitación por el Estado

Para evitar que ese retraso recaiga solamente sobre los 'hombros' del empresario, si transcurren más de 60 días hábiles (sin contar los domingos y festivos) desde la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido, el empresario podrá reclamar al Estado, concretamente al FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) el abono de los salarios de tramitación pagados al trabajador que excedan de esos 60 días. Así viene recogido en el Real Decreto 924/1982.

De esta forma el empresario podrá reclamar en los siguientes supuestos:

- Cuando la sentencia de instancia, que declara el despido improcedente, es dictada transcurridos más de 60 días hábiles desde la fecha en que se tuvo por presentada demanda por despido.
- Cuando la sentencia que por primera vez declara el des-

pido improcedente es la del Tribunal Superior de Justicia que conoce del recurso. Los salarios que excedan de 60 días hábiles desde que se presentó la demanda corren a cargo del Estado.

- En ambos casos, los trabajadores pueden reclamar al Estado las cantidades correspondientes, ante el Delegado de Gobierno, cuando no hubieran conseguido su abono por parte de la empresa condenada a ello, y una vez fuera declarada la insolvencia provisional de la misma. También correrá a cargo del Estado la cotización a Seguridad Social.

Hay que dejar presente, que tal reclamación puede efectuarse solamente cuando el despido es declarado improcedente, y no cuando sea nulo.

En el cómputo de los 60 días hábiles se deben excluir los días correspondientes al tiempo transcurrido en la subsanación de la demanda; el correspondiente al aplazamiento de los actos de conciliación o juicio cuando la suspensión



sea de mutuo acuerdo; el periodo de suspensión cuando se alega falsedad de algún documento, así como los domingos y festivos. El mes de agosto es hábil para el cómputo de estos 60 días.

Para realizar la solicitud existe el plazo de un año, y se debe hacer mediante reclamación previa al tratarse de una Administración pública (Estado a través de la Delegación de Gobierno), y en caso de desestimación de la reclamación previa interpuesta, se planteará demanda ante el Juzgado de lo Social.

A día de hoy el Estado adeuda a las empresas españolas más de 12 millones de euros por este concepto en más de 1.415 expedientes, que empresarios han iniciado contra la Administración por el retraso en dictar sentencias en procedimientos de despido.

Una forma de evitar los salarios de tramitación

En aquellos casos en los que puede ser dificultoso acreditar la procedencia del despido disciplinario o bien porque la empresa no quiera trasladar las divergencias que pudieran suscitarse al ámbito judicial, la ofrece el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, que consiste en reconocer la improcedencia del despido efectuado e ingresar en la cuenta de consignaciones del Juzgado de lo Social la cantidad correspondiente a la indemnización de despido improcedente en las 48 horas siguiente del despido, y si el trabajador no ha querido recibir tal cantidad. La misma acción se puede llevar a cabo, si la improcedencia se reconoce en el acto de conciliación, teniendo en este caso que consignar los salarios de tramitación devengados hasta ese momento.

Servicios HispaColem

SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS

El Departamento de Recursos Humanos de HISPACOLEM, es un departamento integral que abarca la totalidad de la gestión laboral de una empresa, desde el asesoramiento hasta la gestión y defensa de los intereses de la empresa ante los Tribunales. El Departamento está integrado por Graduados Sociales, Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, y Abogados, formando así un equipo multidisciplinar que abarca la totalidad de los especialistas relacionados en el ámbito de la gestión laboral de las empresas.

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

Los servicios del Departamento de Recursos Humanos puede prestarse en tres modalidades:

- Consulta o gestión Individualizada
- Servicio Permanente.
- Outsourcing Laboral.

Consulta o gestión Individualizada

Aquellas empresas interesadas en un servicio o consulta concreta formulan a nuestro departamento el tema de su interés, siendo atendidos por el profesional cualificado.

Servicio Permanente

Mediante una cuota fija mensual, personal cualificado realiza los servicios que nuestro cliente contrate de manera continuada.

Outsourcing Laboral

Está diseñado para externalizar su departamento de Recursos Humanos confiando la gestión y el asesoramiento en materia laboral a nuestros profesionales.

Todos los servicios prestados por el Departamento tienen la característica de un Servicio Personal y Directo, ya que HISPACOLEM desde la incorporación del nuevo cliente le asigna un responsable personal.

SERVICIOS

- Altas y Bajas.
- Cotización (seguros sociales).
- Cálculo Nóminas (Aplicación Convenios,
- Regularización IRPF, etc.)
- Cálculo y tramitación Pensiones
- Jubilación.
- Tramitación Prestaciones, Pensiones, etc.
- Contratación y Registro a través de Internet.
- Estudio de Costes Laborables.
- Asesoramiento laboral.
- Inspección Trabajo.
- Declaración IRPF (110, 111 y 190).
- Auditorías laborales.
- Elaboración de Informes de Personal.
- Despidos y Conciliaciones.
- Demandas Judiciales.
- Convenios Colectivos.

Si desea información más detallada, rogamos se ponga en contacto con nosotros al correo info@hispacolem.com y especialistas del Departamento de Recursos Humanos de HISPACOLEM se pondrán en contacto con usted, informándole más ampliamente de nuestros servicios

Visite www.hispacolem.com
para más información



NOTICIAS HISPACOLEM

Sevilla acoge la XI edición del congreso anual de Hispajuris



Los pasados 26 y 27 de octubre se celebró en la ciudad de Sevilla el XI Congreso anual de Hispajuris, del que este año ha sido anfitrión el despacho Bolonia Abogados, miembro de la red Hispajuris, uno de cuyos socios, Max Adam Romero, es uno de los mayores expertos en Derecho de Extranjería en España, intervino como ponente, para presentar a los empresarios las soluciones jurídicas en la materia.

Asimismo, se presentó la I Jornada sobre Derecho y Extranjería "Aspectos prácticos para una adecuada contratación de trabajadores extranjeros"; en la que participó el fiscal Luis Fernández Arévalo, coordinador de la sección de Vigilancia Penitenciaria y Extranjería de Sevilla, que abordó la "Problemática empresarial en la contratación de inmigrantes". Por otro lado, el catedrático de Derecho Internacional Privado de la Universidad Pablo de Olavide Andrés Rodríguez Benot centró su intervención en los "Nuevos desafíos jurídicos ante la llegada de extranjeros". El público asistente par-

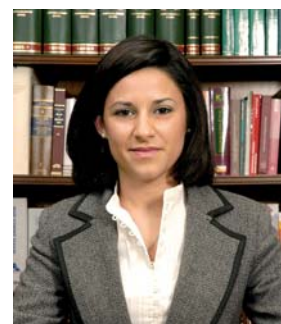
ticipó activamente en el coloquio posterior a cada ponencia impartida.



HISPAJURIS



Portada de la publicación.



Nani García Fernández, Departamento Laboral de HispaColem.

Durante la Jornada, se presentó el manual 'Lo que interesa conocer sobre la contratación de trabajadores extranjeros'. Elaborado por Nani García Fernández, del Departamento Laboral de HispaColem, y el letrado Max Adam Romero, del Dpto de Extranjería de Bolonia Abogados.

Queremos agradecer especialmente a nuestra compañera Nani su esfuerzo, dedicación y su disposición absoluta para la preparación y puesta en marcha del manual.



Miembros de Hispajuris, durante la jornada lúdica del Congreso.

HispaColem apuesta por la formación continuada



HispaColem apuesta por la Formación Continua, cubriendo las distintas necesidades en todas las áreas y departamentos de la empresa., mediante el desarrollo de proyectos formativos bajo el sistema de bonificación en Seguridad Social que regula y gestiona la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y que permite a la empresa formar a los trabajadores con fondos 100% subvencionados.

Para conseguir este objetivo, HispaColem ha llegado a un convenio de colaboración con Corporación Adalid, convenio que servirá de base para poder satisfacer todas las necesidades que en el ámbito de la formación puedan detectarse tanto en HispaColem como en sus empresas colaboradoras, teniendo en cuenta que la formación es, sin duda, elemento clave en la gestión de los recursos huma-

nos para lograr un alto grado de cualificación del personal, que repercute en un mayor nivel de competitividad de las empresas, lo que les permite posicionarse en el mercado optimizando la calidad en el servicio al cliente.

Corporación Adalid es una entidad de ámbito nacional especializada en el diseño de proyectos formativos para grandes empresas. Está integrada por entidades o centros de formación de reconocido prestigio en sus respectivas Comunidades Autónomas, con una amplia trayectoria, conocedores de las necesidades actuales de formación de las empresas. Cabe destacar que Corporación Adalid está representada en la zona de Andalucía Oriental por Centro de Formación TRAJANO, un centro con inmejorables instalaciones y una gran experiencia en la formación empresarial.

HispaColem inaugura delegación en Casablanca (Marruecos)

Dadas las estrechas relaciones comerciales que nuestros clientes mantienen con Marruecos, HispaColem ha inaugurado una delegación en la importante ciudad de Casablanca. Al frente de la misma se encuentra nuestro compañero Mohamed Lafsihi, responsable de del Departamento de Comercio Exterior de HispaColem en Marruecos. Mohamed Lafsihi es Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Granada, ha sido responsable del área de comercio exterior de una importante empresa multinacional y habla perfectamente cuatro idiomas: árabe, español, alemán y francés.

Son muchas las empresas andaluzas que mantienen contactos comerciales con empresas marroquíes, por lo que se hacía necesario poner a disposición de nuestros clientes despachos colaboradores en Marruecos en los que apoyarnos para poder prestar una más completa asistencia jurídica en las relaciones comerciales y ante cualquier eventualidad jurídica que deba resolverse en dicho país.





HISPACOLEM



LEGAL PLAN

Empresas

LEGAL PLAN *Empresas* es un servicio que le permite cubrir, con un mínimo coste, las necesidades jurídicas de su empresa, contando siempre con expertos profesionales que le asesorarán los 365 días del año



HispaColem

HISPACOLEM Servicios de Asesoramiento Jurídico y Empresarial S.L.P., es una firma de abogados de Granada, integrada por profesionales del derecho y la economía. Forma parte de HISPAJURIS, la más importante red nacional de despachos de abogados y de JURISNET, la mayor red internacional de abogados con presencia en 26 países.

C/ Trajano,	nº 8	18002	Granada	958 200 335
C/ Extremadura,	nº 8	23009	Jaén	953 870 417
Av/ de la Estación,	nº 8	04005	Almería	950 281 161

www.hispacolem.com

 HISPAJURIS

 JURISNET
INTERNATIONAL NETWORK OF LAWYERS

