



La entrevista de La Gaceta

Juan López Martínez

Decano de la Facultad de Derecho de la UGR

“En la Universidad no sólo se investiga con batas blancas”



Noticias HispaColem

Los desayunos de HispaColem cumplen un año



El presidente de la Sala de lo Social del TSJA, Antonio Angulo Martín, fue uno de los primeros invitados a los desayunos HispaColem.



Alberto Pascual es socio-diretor de IMP Consultores, firma andaluza de consultoría de gestión de operaciones y organización.

- El nuevo Estatuto del trabajador autónomo.
- La nueva regulación de la guarda y custodia compartida.
- La importancia del seguro de RC para los administradores de sociedades.
- La importancia de realizar un buen contrato de trabajo.



www.hispacolem.com



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

DIRECTOR: Javier López García de la Serrana

CREATIVIDAD Y DISEÑO:
Aeroprint Producciones S.L.

IMPRIME: Imprenta Chana

DEP. LEGAL: 1023/2006

SUMARIO

CARTA DEL DIRECTOR. La prevención del fraude fiscal	2
LA CLAVE. El nuevo Estatuto del trabajador autónomo	3
DE ACTUALIDAD. La nueva regulación de la guarda y custodia compartida	4
INVERTIR EN LA EMPRESA. La importancia del seguro de RC para los administradores de sociedades	6
LA ENTREVISTA. Juan López Martínez, decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada	8
A TENER EN CUENTA. La importancia de realizar un buen contrato de trabajo	11
NOTICIAS HISPACOLEM. Los desayunos de HispaColem cumplen un año	14

CARTA DEL DIRECTOR

Un disparate en nombre de la prevención del fraude fiscal



Javier López García de la Serrana
Director de HispaColem

La Ley 36/2006 de Prevención del fraude fiscal, que entró en vigor el pasado 1 de diciembre, ha introducido una serie de modificaciones fundamentales en esta materia. Sin negar la bondad de la intención de prevenir el fraude fiscal, es necesario destacar la deficiente técnica legislativa de esta Ley, que alcanza su clímax en la regulación que hace de la constatación de los medios de pago en la escritura pública de compraventa de bienes inmuebles.

Parece que para el legislador el notario sólo fuese útil en cuanto puesto avanzado de la Administración Tributaria, ya sea como fiscalizador o como proveedor de información a

Hacienda, tal y como denuncia el Colegio Notarial de Madrid en su revista *El Notario*: "Si el interesado no cumple con su obligación, si no acredita el NIE, si no identifican los medios de pago o si no aporta la declaración del movimiento de dinero, el notario tiene que otorgar la escritura, hacer las advertencias y chivarse".

Efectivamente, después de esta reforma el notario es un mero convidado de piedra que tiene que "autorizar" aunque los interesados no cumplan las exigencias legales. Su misión es solo advertir e informar, porque la verdadera sanción –donde el legislador coloca el "no pasarán"– se encuentra en la no inscripción. El notario advierte y autoriza, pero el registrador no inscribe, lo que resulta penoso y contradictorio.

La firma de la escritura pública da lugar a una transmisión inmobiliaria plenamente eficaz, pero no susceptible de inscribirse en el Registro. El tema se agrava si se tiene en cuenta que conforme a la regulación hipotecaria los medios de pago no tienen que hacerse constar en el Registro, al que incluso el precio debería ser indiferente. Lo único que verdaderamente debe importar a los efectos de la inscripción, es que la transmisión se haya realizado y esto es precisamente, pese a haberse realizado, lo que no se tiene en cuenta después de esta reforma "perversa".



LA CLAVE

El nuevo Estatuto del trabajador autónomo

El Estatuto es el resultado de un largo periodo de trabajo, que se concreta con la elaboración de un informe por una Comisión de Expertos y su posterior análisis por parte de los interlocutores sociales y organizaciones más representativas. A nivel estatal afectará a más de 3.030.000 trabajadores.

Lo primero que aporta el Estatuto es la definición de autónomo: *las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de un tercero, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena*. Del mismo modo establecen medidas de fomento del empleo dirigidas a promover la cultura emprendedora, reduciendo los costes en el inicio de la actividad, la formación profesional y favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. Las novedades más importantes que se pueden destacar son las siguientes:

- Se formula un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores autónomos, derecho a la igualdad y no discriminación; derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar y protección al menor de 16 años.
- Se regulan las reglas de prevención de riesgos laborales, fundamentalmente cuando el trabajador autónomo trabaja en locales o con materias primas o herramientas de otro empresario.
- Se establecen garantías económicas para el trabajador autónomo: en el caso de obras subcontratadas se establece la responsabilidad que el empresario principal tiene con el autónomo cuando un contratista adeude cantidades a dicho trabajador autónomo.
- Se regula el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente, que es aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas.

- Se contempla la posibilidad de celebrar acuerdos de interés profesional entre asociaciones de autónomos o sindicatos y empresas, garantizándose un mínimo de condiciones de régimen de descanso y la necesidad de que la extinción de su contrato esté justificada; opción por procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos (mediación y arbitraje), siendo la jurisdicción social la competente para resolver los litigios de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

- En materia de Protección Social, equiparación con el Régimen General de la Seguridad Social. Se propone extender a todos los autónomos la protección social por incapacidad temporal; los trabajadores autónomos económicamente dependientes estarán cubiertos por la protección por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

- Se permitirá la jubilación anticipada para los mismos supuestos y colectivos que los trabajadores del régimen general.

- Se establecerá un sistema específico de protección por cese de actividad, para los trabajadores autónomos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.



DE ACTUALIDAD

La nueva regulación de la guarda y custodia compartida



Irma Talavera Sánchez
Abogada. Dpto. Derecho de Familia de HispaColem

El ejercicio por los padres de la guarda y custodia compartida de sus hijos no es una figura nueva en nuestro Derecho. Ya se conocía la misma con anterioridad a la reforma operada en esta materia por la ley 15/2005 de 8 de Julio de Modificación del Código Civil en materia de Separación y Divorcio, si bien su aplicación quedaba circunscrita a casos contados y casi siempre por mutuo acuerdo de los progenitores.

Afortunadamente, esta figura tan demandada en nuestra sociedad actual ha sido expresamente reconocida en la referida ley 15/2005 que la contempla, ya no solo para el supuesto de que ambos progenitores estén de acuerdo en compartir la custodia de sus hijos, sino que también y con carácter excepcional puede otorgarse esa custodia compartida cuando así lo solicite solo uno de los padres y esa petición sea avalada por un informe favorable del Ministerio Fiscal.

Requisitos para el otorgamiento de la Guarda y Custodia compartida

Para que un Juzgado de Familia acuerde el otorgamiento de una custodia compartida, son necesarios una serie de requisitos que han ido perfilándose y concretándose gracias a nuestra Jurisprudencia menor. Podríamos enumerarlos de la siguiente forma:

1º.- El principio fundamental que ha de presidir la determinación de la guarda y custodia de los menores de edad es el de la protección de los hijos, o "favor filii". Por lo tanto, a la hora de establecer el régimen de la guarda y custodia de los menores en las situaciones de crisis de pareja, sin descuidar que los padres gozan del derecho de relacionarse con sus hijos, ha de procurarse ante todo el interés del hijo menor de edad en cuyo favor se reconoce este derecho-deber



de los padres. Es decir, para su otorgamiento se ha de llegar a la conclusión de que este sistema de custodia compartida es el más beneficioso para el hijo frente al régimen tradicional de ejercicio de la custodia por uno de los dos padres.

Así, partiendo de esta premisa, en los supuestos en que se solicite la custodia compartida sin que medie acuerdo de los padres, es fundamental el resultado, las conclusiones del informe pericial confeccionado por el Equipo Psicosocial del juzgado correspondiente que debe emitirse en este tipo de procedimientos.



2º.- Es necesario constatar que ambos progenitores están capacitados para ostentar la guarda y custodia de sus hijos, y que tienen estilos educativos adecuados y similares.

3º.- También es fundamental a efectos del adecuado ejercicio de la custodia compartida que ambos progenitores vivan a poca distancia el uno del otro, lo que facilitará que los hábitos y actividades cotidianas de los menores no experimenten cambios perturbadores.

4º.- A su vez, es importante que entre los progenitores exista un espíritu de colaboración y entendimiento. Lógicamente, al encontrarse inmersos en una crisis de pareja nadie les va a exigir que la relación entre ambos sea absolutamente perfecta, pero si que sean capaces de "olvidar" sus diferencias personales a la hora de tratar y consensuar todo lo relativo a sus hijos (colegios, actividades extraescolares, horarios, etc).

Influencia de la capacidad económica de los progenitores para el otorgamiento de la custodia compartida

En ningún caso es requisito para la custodia compartida el hecho de que ambos progenitores tengan un nivel económico similar. No es incompatible el ejercicio de la custodia compartida con la necesidad de que uno de los padres haya de prestar alimentos a sus hijos, aun cuando estos permanezcan en su compañía aproximadamente la mitad del año. Ello es así por el mismo principio citado anteriormente, el principio de protección del menor, lo fundamental es su bienestar y si uno de los padres ha de colaborar económicamente cuando sus hijos permanezcan en compañía del otro progenitor debe hacerlo de ese modo, en las cantidades que el Juzgado estime oportuno en cada supuesto.

Atribución del Uso de la Vivienda Familiar en los supuestos de Custodia Compartida

Tradicionalmente, tal y como recoge nuestro Código Civil, el uso de la vivienda familiar se otorga, en caso de que existan hijos menores, al progenitor al que se le otorgue la custodia de los hijos. Ahora bien, en el supuesto de custodia compartida esto cambia, la atribución del uso de la vivienda familiar se otorgará, en el supuesto de que los cónyuges o la pareja no hayan llegado a un acuerdo sobre este punto, a aquél de los dos que mas necesitado de protección esté, que menos recursos económicos tenga, una salud mas deteriorada, menos estabilidad laboral, etc.

Sea como sea, lo que es evidente es que el progenitor al que no se le atribuya el uso de la vivienda familiar y, por lo tanto, tenga que fijar su residencia en otro lugar, debe de procurar un lugar adecuado para el estudio y descanso de sus hijos, ya que será otro de los condicionantes a tener en cuenta a la hora de obtener una custodia compartida.



INVERTIR EN LA EMPRESA

La importancia del seguro de RC para los administradores de sociedades



Irene Ávila Villegas

Abogada. Dpto. Derecho Mercantil de HispaColem

Hoy en día, los riesgos derivados de la gerencia de una empresa no afectan únicamente a las grandes compañías, también la pequeña y mediana empresa se encuentra expuesta a nuevas situaciones que pueden poner en peligro no sólo la continuidad de la misma sino el patrimonio personal de sus directivos. Es por ello que la contratación del Seguro de Responsabilidad Civil para administradores y directivos se está convirtiendo en un complemento necesario al resto de pólizas que una empresa necesita para protegerse frente a los riesgos que su actividad lleva inherentes.

¿De qué nos protege este seguro?

La amplia cobertura que ofrece el seguro de responsabilidad civil de administradores y directivos tiene como finalidad básica defender, no sólo el patrimonio del asegurado y su empresa, sino su imagen, las personas íntimamente vinculadas con el mismo, su pasado y su futuro. Podemos resumirlo en los siguientes puntos:

A. Abono de perjuicios, multas administrativas y gastos de defensa derivados de:

1. Reclamaciones presentadas contra el administrador o directivo por un error cometido en su gestión o cometidos por terceras personas de las que legalmente se deba responder (reclamaciones presentadas por los accionistas, empleados, administradores concursales, la sociedad, etc)
2. Reclamaciones presentadas por su condición de fundador de la sociedad.
3. Reclamaciones por prácticas de empleo indebidas
4. Reclamaciones realizadas al cónyuge, pareja de hecho, masa hereditaria o herederos, representan-

tes legales o albaceas que se vean expuestos a una reclamación presentada contra ellos por razón de un error de gestión del que el asegurado es legalmente responsable.

B. Abono de los gastos derivados de la restitución de imagen por cualquiera de las reclamaciones anteriormente expuestas.

C. Abono de gastos derivados de la investigación incurrida a raíz de una reclamación que implique la comparecencia del asegurado en una investigación.

D. Reembolso a la sociedad de la cantidad abonada por esta, en el supuesto de que hubiera hecho frente a una indemnización por pérdida acaecida como consecuencia de una reclamación cubierta por la póliza.

Es frecuente la extensión de la cobertura básica que acabamos de exponer a otras adicionales que suelen ofertarse por las compañías de seguros, entre las que podemos incluir:

a. Posibilidad de ampliar la cobertura a sociedades filiales, entendiendo por tal la constituida o adquirida después de la firma de la póliza.

b. Posibilidad de ampliar la cobertura a entidades participadas, entendiéndose por tal cualquier entidad en la que la sociedad tenga una participación minoritaria.

c. Posibilidad de ampliar la cobertura a fianzas que resulten de una reclamación presentadas durante el periodo de seguro por un error de gestión, así como a los gastos de aval concursal incurridos a raíz de una reclamación en los mismos términos expuestos.

d. Posibilidad de ampliar la cobertura con la finalidad de cubrir riesgos gerenciales:



- Costes y gastos derivados de una investigación oficial o aperturas de expedientes.
- Reposición automática de Indemnizaciones para Consejeros no ejecutivos.
- Cobertura para retirados.
- Gastos de defensa en reclamaciones producidas como consecuencia de contaminación.

¿Cuánto cuesta contratar este seguro?

Quizás uno de los aspectos más interesantes desde el punto de vista práctico, es determinar la cuantía de estas primas, es decir, cuánto nos costaría contratar un seguro de responsabilidad civil de directivos y administradores. A modo esquemático, y tomando como ejemplo algunos de los seguros ofertados por las grandes compañías aseguradoras, la progresión sería la siguiente:

LÍMITES (COBERTURA)	DE 0 A 5 MILLONES FACTURACIÓN ANUAL	DE 5 A 10 MILLONES FACTURACIÓN ANUAL
Hasta 300.000 €	1.400 € de prima	1.600 € de prima
Hasta 1.200.000 €	2.200 € de prima	2.500 € de prima
Hasta 1.500.000 €	2.400 € de prima	2.700 € de prima
Hasta 2.000.000 €	2.800 € de prima	3.200 € de prima

¿Qué ventajas tiene este seguro?

Son muchas las ventajas que justifican su contratación; así, desde la perspectiva de la sociedad, el seguro implica una dinamización de la dirección empresarial, sirviendo de estímulo e incentivo a los administradores para asumir un nivel de riesgo adecuado, evita que la sociedad se vea expuesta a los importantes costes reputacionales que se encuentran inevitablemente unidos a las demandas de responsabilidad, sin olvidarnos del plano humano y el efecto de atracción que su contratación puede implicar para todas aquellas personas que ocupan puestos que, hoy en día, se están convirtiendo en "puestos de alto riesgo".

En conclusión, nos encontramos ante una póliza sencilla, con un condicionado claro y transparente, diseñada para cubrir la totalidad de los riesgos gerenciales, que protege no sólo a los directivos, sino también a la compañía de los riesgos derivados de la gerencia de la sociedad.



LA ENTREVISTA



Juan López Martínez, decano de la Facultad de Derecho, en un momento de la entrevista.

Juan López Martínez | Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada

“En la Universidad no sólo se investiga con batas blancas”

Juan López Martínez es doctor en Derecho y catedrático de Derecho Financiero y Tributario. Autor de más de 10 monografías, entre las que destacan: ‘Derechos y garantías en los procedimientos tributarios’, ‘La información en poder de la Hacienda Pública: obtención y control’, ‘Actuaciones de la Inspección de los tributos’ o ‘Temas prácticos de Derecho Tributario’. Ha

desempeñado, entre otros cargos el de secretario del Departamento de Derecho Financiero y Tributario, vice-decano de Infraestructuras de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada, miembro de la Comisión de Informes y Presupuestos de la UGR así como de la comisión redactora de los Estatutos de la Universidad y en la actualidad.



¿Es cierto que en las carreras universitarias denominadas de letras no existe la investigación al mismo nivel que en las de ciencias?

En absoluto. Antes al contrario, en la Facultad de Derecho existe un extraordinario plantel de investigadores, como se ha puesto de manifiesto en el censo de grupos de investigación y de proyectos nacionales y europeos que hemos confeccionado desde el equipo de gobierno del Centro. Pero sí es cierto que existe un déficit de transferencia de dicha investigación entre los grupos y los operadores jurídicos que pudieran beneficiarse de la misma. Como lo es que, en ocasiones, la propia estructura universitaria, consciente o inconscientemente, realiza una deriva de medios y servicios para los investigadores, que conocemos como "de batas blancas", pero lo cierto es que no solo se investiga con batas blancas. De hecho, nuestras probetas son las bases de datos de jurisprudencia y legislación. En consecuencia, se debe profundizar en poner en valor el potencial investigador de aquellas otras ramas científicas, dentro de la propia Universidad y entre nuestros grupos y los agentes sociales para los que trabajamos.

¿Qué opinión le merece la colaboración, a efectos de formación entre la Facultad de Derecho y la empresa granadina?

Se trata de una cuestión intimamente relacionada con la anterior. Soy un convencido de que la Universidad del siglo XXI ha



de dar respuesta a los nuevos retos que hemos de afrontar y entre ellos, de forma destacada, desde la óptica de nuestro Centro, la de formar a cualificados profesionales en las distintas ramas del derecho. Y en este sentido estamos convencidos de que la enseñanza universitaria no puede realizarse al margen de la demandas de la sociedad a la que sirve y de que deben establecerse canales continuos de comunicación y, por qué no decirlo, de mutua formación, para cumplir con las funciones que tenemos asignadas.

¿Ha habido experiencias de formación en el sentido anteriormente indicado?

La experiencia, en cuanto a la formación, que hemos tenido en relación con las asignaturas del Practicum de la Licenciatura de Derecho, no ha podido ser más satisfactoria, aunque estas mismas consideraciones pueden valer para la transferencia de investigación a la que me refería anteriormente. Al cursar estas asignaturas, nuestros discentes entran en contacto con el ejercicio profesional en sus distintas facetas. Su puesta en funcionamiento y su desarrollo han sido uno de los grandes retos que hemos tenido que afrontar desde el equipo de Gobierno del Centro, y para este decano ha sido una de las grandes satisfacciones que ha podido experimentar, comprobando el alto grado de compromiso de las instituciones colaboradoras y la seriedad de nuestros discentes, lo que ha ocasionado que dicha experiencia sea una de las más enriquecedoras de su etapa formativa. La empresa no ha sido ni sigue siendo fácil, pero hemos tenido la más alta colaboración de las instituciones que conforma el tejido jurídico y socio económico de nuestra sociedad.

¿Afectará la nueva Ley de Acceso a la Profesión de Abogado al número de alumnos matriculados en la Facultad de Derecho?

Creo que en este aspecto la nueva Ley no debe tener un impacto significativo. De un lado, porque la licenciatura en Derecho -o el nuevo grado- no sólo forma para ser abogado, sino que las salidas profesionales para las que el título les capacita son mucho más variadas. En este sentido, probablemente la oferta de operador jurídico sea de las más completas entre las distintas licenciaturas que se ofrecen en las universidades. De otro lado, porque, en realidad, la nueva ley sólo viene a reglar lo que durante siglos ha ocurrido en la sociología del foro. Un licenciado en derecho complementaba su formación práctica a través de la figura del pasante, no siempre bien ponderada y, en ocasiones, tampoco bien utilizada.

¿Y en cuanto a los futuros abogados?

El futuro Postgrado que será necesario para ser abogado, nos presenta un instrumento de colaboración básico entre la Universidad y el Colegio de Abogados, para profundizar en

la formación de los futuros letrados. Como todo instrumento dependerá de nuestra capacidad de articulación para ofrecer un Plan de Estudios y un profesorado acorde a las necesidades que la sociedad nos viene demandando. Pero soy optimista, puesto que contamos con una dilatada experiencia que nos va a permitir saber como tenemos que articularlo y también cómo no debemos afrontarlo. La esencia es la de ofrecer unos conocimientos con capacidades profesionalizantes, que redundarán en la calidad de los futuros abogados y procuradores de los tribunales.

¿Qué resultado está teniendo el nuevo Plan de Estudios de la Facultad de Derecho?

Una vez más, la voracidad de Saturno nos devora. Si se refiere al plan de estudios de 2000, que vino a sustituir el clásico de 1953, este curso académico sale la tercera promoción de egresados según sus directrices. A mi juicio, era un plan necesario, que se abordó desde nuestra Facultad con gran seriedad y responsabilidad. Permitía, al menos en la teoría, ofrecer al alumno unos conocimientos básicos a través de las asignaturas troncales, a la vez que podían comenzar en su especialización, a través del diseño de su propio currículo, con las asignaturas optativas y las de libre configuración. Fomentando, de esta forma, la propia corresponsabilidad del discente a la hora de articular su propia formación. Lo anterior presenta sus aspectos positivos y, todos conocemos, también algunos que no lo son tanto.

¿Qué va a suponer el espacio Europeo de Educación Superior?

El Espacio Europeo de Educación Superior, que será una realidad en corto espacio de tiempo, va a suponer, posiblemente, una de las transformaciones más importantes de la enseñanza universitaria en los últimos tiempos, y conllevará las pertinen-

tes modificaciones de los planes de estudios de grados y postgrados. Aunque en realidad, si bien pensamos, profundiza en la idea iniciada con el plan 2000 de fomentar la autoformación, la especialización profesional, la movilidad, y el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Hemos de ser capaces de adaptarnos a esta nueva mentalidad y ser conscientes de la necesidad de superar nuestras propias contradicciones, puestas de manifiesto en el hecho de que en un ámbito cada vez más globalizado, la formación universitaria sigue siendo una competencia fundamentalmente nacional -y cada vez menos-, y, sin embargo, los retos del sistema vienen definidos en términos europeos y mundiales. Debemos enfrentarnos a esta teórica contradicción en el nuevo diseño de los Grados y Postgrados universitarios, superando las miradas localistas, siendo conscientes de nuestras carencias, pero también sintiéndonos legítimamente orgullosos de nuestras potencialidades.

Aparte de decano de la Facultad de Derecho usted es también profesor, en concreto Catedrático de Derecho Financiero y Tributario ¿entiende que el mejor asesoramiento es el preventivo?

Sin la más mínima duda. Cualquier especialista en el ámbito jurídico sabe que la mejor solución a los conflictos es la prevención. El asesoramiento previo para realizar cualquier operación jurídica y mercantil es esencial para asegurar el correcto funcionamiento de cualquier empresa humana.

Ustedes, como profesionales lo conocen -y lo sufren- en el día a día. El famoso brocárdico de que "el mejor pleito es no tenerlo" esconde una verdad funcional que debería enfocarse desde el asesoramiento previo. La propia salud del tejido socio-económico de cualquier ámbito geográfico, creo que se puede medir en estos parámetros. Y quizás en el nuestro -me refiero al propio tejido granadino- habría que incidir de forma destacada en esta línea de actuación. Afortunadamente se va avanzando, pero quizás no al ritmo que los propios parámetros socio-económicos nos vienen demandando.

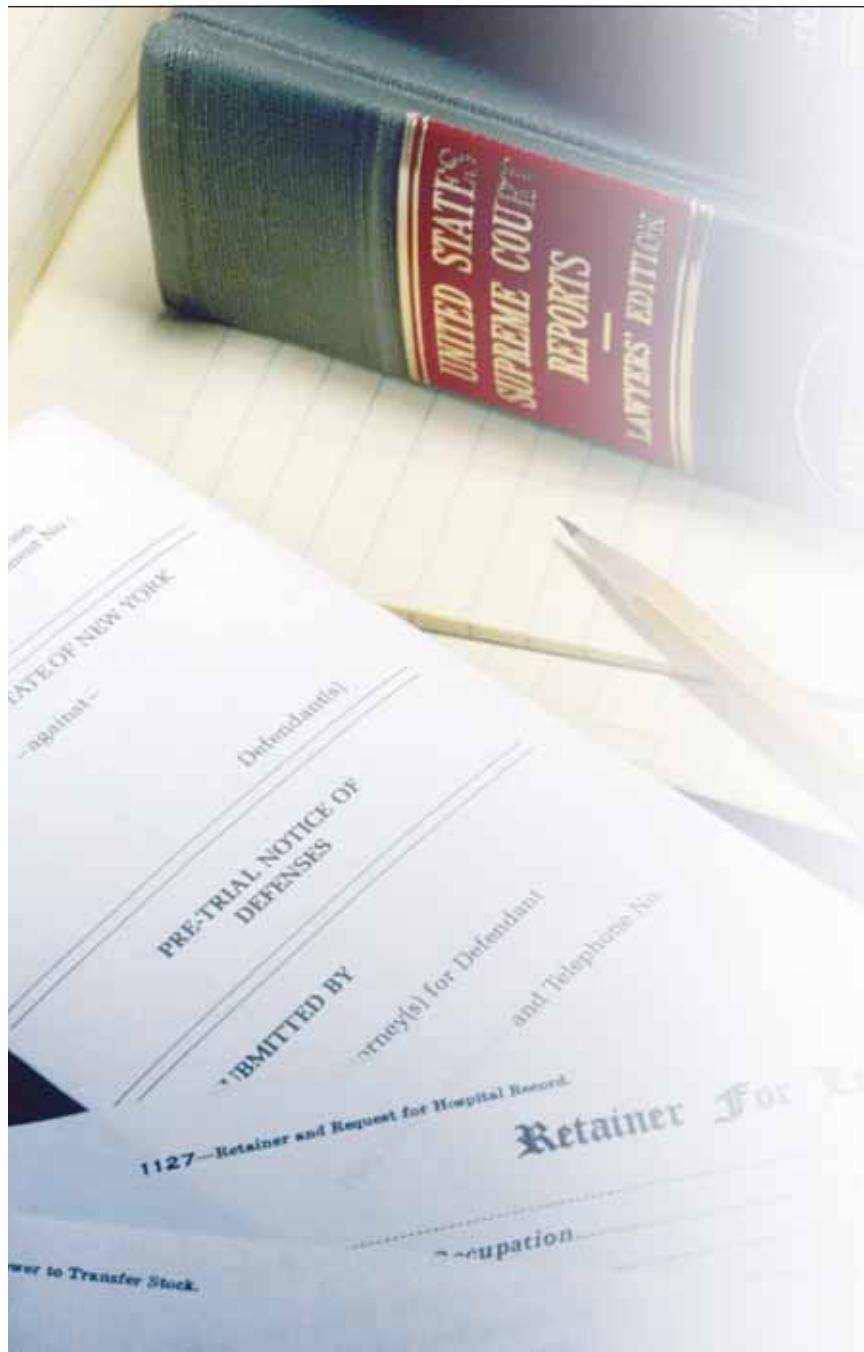


A TENER EN CUENTA

La importancia de realizar un buen contrato de trabajo

**Nani García Fernández**

Graduado Social. Área Empresarial de HispaColem



Cuando llega la hora de contratar a un nuevo trabajador, el empresario generalmente se preocupa más por el tipo de contrato que puede ofrecer que por el contenido del mismo. Al principio se establece una buena relación que desearíamos durase indefinidamente. Para ello, hay que tener en cuenta que nos encontramos ante "acuerdo de voluntades" en el que ambas partes deben escucharse, plasmando sus acuerdos en el contrato de trabajo. Es de tener en cuenta que una de las mayores causas de desmotivación en el trabajador y, por tanto, de ruptura de la relación laboral, es el incumplimiento de la legislación aplicable por parte del empresario, y no digamos el riesgo que supone frente a una posible Inspección de Trabajo o denuncia del trabajador.

Contrato Temporal o Indefinido

Si el puesto a cubrir es una necesidad temporal (por ejemplo, un dependiente en periodo de rebajas), podremos utilizar, según el caso, el contrato Eventual por Circunstancias de la Producción,





de Interinidad, o bien el contrato de Obra/Servicio si no sabemos con certeza cuál será la fecha exacta en que acabe la necesidad.

En la mayoría de los casos se utiliza inicialmente un contrato temporal de forma "fraudulenta", ya que si el puesto que cubrimos es un puesto permanente, debemos realizar un Contrato Indefinido Inicial.

El empresario es reacio a la contratación indefinida inicial, sin embargo, éste tiene sus ventajas:

- Bonificaciones en los Seguros Sociales desde 500 euros a 6.300 euros anuales dependiendo del colectivo contratado.
- Ayudas a tanto alzado (según colectivo) de hasta 4.250 euros.
- Poder de incentivo y motivación al trabajador.

En cuanto al miedo del empresario por el hecho de que el trabajador no de el perfil, existe el periodo de prueba para probarlo y el despido disciplinario en caso de que su actitud cambie con la empresa. De ahí la importancia que tiene la redacción del contenido del contrato de trabajo. No debe darse nada por supuesto, deben quedar muy claras las condiciones laborales y ser firmado el mismo día de la incorporación.

Principales puntos del contrato

- **Categoría.** Debe ser especificada atendiendo a las funciones reales que se realizan en el puesto de trabajo. Lo recomendable es realizar un anexo donde se especifiquen cada una de las funciones atribuidas, sobre todo cuando es un puesto con polivalencia.
- **Horario.** Si es a jornada parcial debe especificarse con claridad los días y horas, al igual que en caso de que dicho horario sea en tramo distinto al fijado por convenio.
- **Periodo de prueba.** Nunca tendremos la seguridad de que el nuevo empleado trabajará correctamente, por lo que debemos fijar el máximo plazo que la legislación o el convenio colectivo de aplicación nos permita.
- **Conceptos Salariales.** Cualquier concepto que no esté fijado en Convenio Colectivo debe ser especificado, por ejemplo, cuando se establece el salario en neto o cuando se prorratean las pagas extraordinarias.
- **Vacaciones.** Si la empresa tiene un régimen concreto para su determinación, lo ideal es plasmar el/los periodos de disfrute de las mismas.



Cláusulas adicionales

Existen determinados aspectos de la relación laboral que no tienen un espacio en los modelos oficiales de contratación, a pesar de ser cuestiones relevantes. Son acuerdos "extra" a los que llegan las partes por las particularidades del puesto de trabajo que se realizará, y que podemos añadir en un documento anexo que será registrado en la Oficina de Empleo junto al contrato de trabajo.

Las cláusulas más comunes son:

- **Pacto de productividad.** En él se fija el rendimiento mínimo o deseado que, de una forma objetiva, se le requiere al trabajador, así como la retribución por objetivos conseguidos. De esta forma podremos sancionar al trabajador cuando su rendimiento quede por debajo de lo pactado.

- **Pacto de no competencia.** Se establece para impedir que un trabajador pueda trabajar para la competencia, detallando claramente qué se entiende por sector competente. A cambio, el empresario ha de satisfacer una compensación económica "adecuada" al trabajador, que puede ser efectiva a la finalización del contrato o bien acordar su prorrata mensual.

- **Pacto de plena dedicación.** El trabajador está obligado a prestar sus servicios de forma exclusiva para un solo empresario (la diferencia con el anterior es que no podrá existir pluriempleo sea la actividad que sea). Igualmente, el trabajador deberá ser compensado "adecuadamente" (la cuantía para estas compensaciones es muy subjetiva, por lo que las partes tendrán que llegar a un acuerdo).

- **Pacto de permanencia.** Consiste en que el trabajador asume la obligación de permanecer en la empresa durante un periodo establecido (no superior a dos años). Las condiciones para establecer esta cláusula son que la empresa ha de dar a cambio una formación o especialización profesional al trabajador destinada a poner en marcha un determinado proyecto o bien la realización de un trabajo específico. El incumplimiento daría lugar a que se le pueda reclamar al trabajador por los daños y perjuicios causados.

Realizar un buen contrato de trabajo es una tarea complicada que requiere un análisis a fondo del puesto de trabajo, sin embargo, esto nos dará la total confianza de tener los cabos bien atados, de forma que en un futuro no haya malos entendidos.

Cuanto más factores se especifiquen, mayor cobertura legal obtendremos así como una mayor motivación de los trabajadores, lo cual se reflejará en la productividad de la empresa.

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 formula 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

Los desayunos HispaColem cumplen un año

Nadie imaginaba hace un año el éxito que podía tener esta iniciativa. Invitar cada mes al despacho a una persona destacada por su profesión o su trayectoria no era tarea fácil. Aún así, decidimos seguir adelante e inauguramos un foro de debate al que llamamos Desayunos HispaColem. Hoy, un año después, podemos decir que acertamos con la idea y que tanto nuestros invitados como los clientes y amigos nos han felicitado por la originalidad de este punto de encuentro abierto a la sociedad granadina.

El innegable interés de los invitados nos llevó a ofrecer las conclusiones de los Desayunos en nuestra página web. Junto a un breve reportaje fotográfico del encuentro, el visitante de www.hispacolem.es puede analizar las conclusiones que cada uno de los invitados mantiene sobre diversos aspectos de la actualidad. A continuación les ofrecemos un resumen de los desayunos mantenidos con el presidente de la Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Antonio Angulo, y el director de la prestigiosa consultora IMP, Alberto Pascual.

El presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Antonio Angulo Martín, fue uno de los primeros invitados a los Desayunos HispaColem. El encuentro duró más de una hora y por eso les ofrecemos un extracto de las consideraciones más importantes que hizo este magistrado.

En esta rama del Derecho hay multitud de procedimientos distintos (despidos, reclamaciones de cantidad, prestaciones...). ¿Cree que con el tiempo habrá una especialización? ¿Existirá una jurisdicción de seguridad social y otra laboral?

Hoy en día las competencias en el orden social van disminuyendo. En temas de desempleo se ha pasado de unos 650 asuntos anuales en el TSJ, a unos 20; también se ha eliminado lo relacionado con los empleados del SAS. No soy partidario de una especialización tan estricta, ya que la misma puede desembocar en algún problema. Los jueces

deben saber un poco de todo. No compartiría un posible fraccionamiento de la jurisdicción.

Con respecto a este asunto nos encontramos por ejemplo con el tema de la responsabilidad civil derivada de accidentes laborales y de cómo tanto la Sala Primera y Cuarta del Tribunal Supremo se reconocen competentes para conocer de este asunto. ¿Qué opina al respecto?

Si nos ceñimos a la responsabilidad extracontractual, como podría verse este asunto, comprobamos que tal responsabilidad se encuentra fuera del contrato de trabajo, pero lo más importante en este aspecto es que el trabajador accidentado sea reparado en su totalidad del accidente sufrido y que todos los problemas derivados del mismo se resuelvan en la misma jurisdicción. Las sentencias más recientes de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo se reafirman en la competencia social de estos asuntos.



En una posterior ocasión recibimos en HispaColem a Alberto Pascual, socio-director de la empresa de consultoría IMP Consultores (Grupo Emerge) y a Juan Llueque, responsable de Andalucía Oriental de la misma firma. IMP Consultores es una firma andaluza de consultoría de gestión de operaciones y organización, líder en la implantación de sistemas de gestión (calidad, medio ambiente, seguridad, responsabilidad social, I+D+i), con más de 900 implantaciones en toda España y México. Aprovechando que se realizaba la auditoría interna al sistema de calidad de nuestro despacho, mantuvimos esta interesante conversación sobre la situación de los sistemas de calidad en las PYMES en general.

¿Qué papel juegan los sistemas de calidad en las PYMES andaluzas y granadinas en particular?

Los sistemas de calidad han pasado a ser una herramienta fundamental mínima que tienen que tener todas las empresas, para dar garantías de que pueden dar un servicio y un producto de calidad de forma continua y sistemática, sin sorpresas y sobresaltos. Hoy en día, cada vez es más difícil trabajar sin una certificación de calidad detrás que avale nuestra actividad, tanto para mercado local como para exportación. En Granada en particular, donde tenemos un sector servicios, turismos o agroalimentario muy destacado, las exigencias en calidad son muy altas y tenemos que dar un salto adelante en estos temas.

¿Por qué se muestran reticentes muchas PYMES a este tipo de sistemas?

Hay muchas razones, pero una importante puede ser el conformismo de algunos empresarios andaluces. Encontramos muchas empresas que les va bien, funcionan y viven, y piensan que para qué se van a complicar la vida para hacer las cosas mejor o vender más. Esto es muy peligroso para su supervivencia a medio plazo, porque la competencia aprieta. Otro recelo que nos comentan muchos empresarios es el miedo a los consultores. Se tiene mucho miedo a contratar este tipo de servicios, quizás por falta de confianza, y ahí, las empresas consultoras tenemos una labor muy importante para hacer que se valoren este tipo de servicios y sobre todo para dar un servicio completo y de calidad con todas las garantías.

¿Cómo ve el futuro de estos sistemas de calidad?

Lo principal para el futuro es que esto ya se va a convertir en algo que no va a ser diferencial, sino algo mínimo que todas las pymes tendremos que tener, y sobre todo que cada vez va a ir más unido a lo que son los sistemas integrados de gestión, donde se implantan sistemas de calidad, combinados con los sistemas de gestión medioambiental, que va a ser imprescindible en las próximas décadas. La diferenciación de los productos y servicios de las PYMES va claramente unido a la calidad, sobre todo con la creciente competencia global que existe, y los sistemas de calidad ISO 9001 nos dan un paraguas de referencia, donde podemos ir "colgando" todos los requisitos que de forma creciente nos van a ir pidiendo los clientes y nuestra cadena de distribución de forma continua y darles respuesta sencilla y económica.





HISPACOLEM

UNA NUEVA FORMA DE ENTENDER LA ABOGACÍA



HispaColem



HISPACOLEM Servicios de Asesoramiento Jurídico y Empresarial S.L., 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

