



Boletín Jurídico y Empresarial elaborado por el BUFETE NOGUÉS

Nº 9
Fecha: Abril 2008
Depósito Legal VA- 87/2001

BUFETE
NOGUÉS
ABOGADOS

DESACELERACION O CRISIS

Antes de las recientes elecciones generales, hemos asistido a un constante “bombardeo” entre Gobierno y oposición, respecto de si estábamos entrando en una desaceleración, en un “bache” transitorio de nuestra economía o en una auténtica crisis. El Gobierno, por interés electoral, defendía las dos primeras interpretaciones, mientras que la oposición interesada, defendía la última.

¿Cuál es la realidad? Veamos.

En cuanto al P.I.B, el Gobierno ha seguido defendiendo un incremento del 3,8% para 2008. El Banco de España ha matizado ya, que un 2,4%. FUNCAS el 2,1%; el BBVA, 1,8%, como también el F.M.I.

En el supuesto caso de ser certera la previsión del Banco de España, supondría una bajada del 36,84%; en el supuesto de FUNCAS, el 44,73% y en el del BBVA y FMI, el 52,63%.

El panorama anunciado, es el siguiente:

- **Morosidad** al doble que hace un año (0,955%). A finales de marzo, los datos se incrementarán seguro, hasta el 1,6%, según los expertos.
- **El consumo familiar**, cae de forma global ya un 4% (Mueble un 20%; Electrodomésticos, un 18%; automóvil 15%).
- Existe un previsión de **cierre de 80.000 pequeños comercios** (el 10% de los existentes).
- Los **procedimientos concursales**, se han incrementado un 132%.

- **Las viviendas previstas** iniciadas, bajan de 600.000 a 220.000.
- **Los parados en la construcción**, oscilarán entre los 650.000 que predice el BBVA o los 1,2 millones de KPMG, elevando la tasa de paro desde el 8,3% al 11%.

Las previsiones para 2008, como dice el Presidente de CEOE, son malas, pero para 2009, son **peores**. (Inflación alrededor del 3%; tasa de paro 11,2%; saldo presupuestario del 2,2% a 0; incremento del P.I.B., 1,7%.

La salida de esta situación, no será posible hasta bien entrado el 2010.

A este panorama, se le llama **CRISIS** y lo demás es engañar.

El cambio de tendencia, se puede apreciar trimestralmente en las magnitudes macroeconómicas desde finales de 2006 y si no se hubiera **engañado** a los ciudadanos, las inmobiliarias no hubieran hecho planes de expansión; las empresas de endeudamiento y las entidades financieras, no se encontrarían con los problemas que ahora “ahogan” a empresas y particulares.

En estos momentos no nos vale el argumento de comparación con la U.E., porque incluso el descenso porcentual es mucho mayor que en toda ella.

Sumario

| | |
|--|-------|
| Desaceleración o crisis..... | 1 |
| Reforma de la Ley electoral..... | 2 |
| Novedades legislativas..... | 3 |
| El nuevo Ministerio de Igualdad..... | 4 |
| Separata de estructura empresarial..... | 5 y 6 |
| Reseñas de Jurisprudencia..... | 7 y 8 |
| Formularios sencillos para el ciudadano..... | 9 |
| Páginas de Internet..... | 10 |

SOBRE LA REFORMA DE LA LEY ELECTORAL

Sería más correcto decir, sobre la reforma del sistema electoral para elección de representantes políticos, esto es, el conjunto de principios, normas y métodos técnicos para un proceso electoral que se basa en cinco pilares: electorado, candidatos, votación, escrutinio y método de reparto.

Nuestro sistema electoral nace en la transición (Decreto Ley 20/1977 de 18 de Marzo), pensado de forma provisional y casi diríamos, que *ex profeso* para las primeras elecciones democráticas. Válido en sus planteamientos en esas primeras convocatorias donde había que favorecer una cierta representatividad, un gobierno estable y la alternancia de poder, fue “*constitucionalizado*” al incorporar a nuestra carta magna, algunos de sus principios como el número de escaños en el congreso (de 300 a 400), la circunscripción electoral provincial y la proporcionalidad en la representación. Así, fue utilizada para las elecciones de 1979 y para las de 1982.

Las normas jurídicas posteriores, ley orgánica 5/85 de 19 de Junio y sus sucesivas reformas parciales, no han hecho sino mantener la vigencia de aquella norma, recogiendo en ley orgánica la aplicación del *método D’hont* como método de reparto proporcional y el sistema de listas cerradas, con la única excepción de ley orgánica 1/87 que optó por la circunscripción electoral única o nacional, pero sólo para las elecciones al parlamento europeo.

Las críticas al sistema electoral no se hicieron esperar, pero es ahora, quizá porque nuestra democracia está a punto de entrar en la treintena y tiene la madurez suficiente para afrontar este debate, cuando parece inevitable la tan deseada reforma.

A pesar de autocalificarse oficialmente como sistema proporcional, el español es un sistema mixto, ni proporcional al estar corregido con el método D’hont, ni mayoritario, al no sobrerrepresentar al partido ganador para favorecer la gobernabilidad. No es fácil describirlo, (algún estudioso lo ha catalogado de inclasificable) y uno de sus padres políticos, Óscar Alzaga lo describe como “*original y bastante maquiavélico*”.

Se le ha criticado que no es un sistema **electoral único**, porque produce resultados distintos en función del número de electores de cada provincia; que es **desproporcional**, porque requiere mayor número de votos para un escaño en una provincia que en otra (en las últimas elecciones, el escaño en Soria cuesta 20.000 votos y en Barcelona o Madrid, mas de 100.000); que favorece el llamado **voto útil** y erosiona **la libertad de voto** (el 62% de los españoles vota en provincias que eligen menos de 10 escaños, con lo que si, su voto es para una opción política que no supere el 10%, no vale para nada) y condena al bipartidismo; que hay electores que con su voto tiene más fuerza que otros en función del denominado “precio del escaño”; que perjudica gravemente a la tercera fuerza política, etc.

Jordi Sevilla, antiguo Ministro de Administraciones Públicas, anunció en 2004 una reforma de la ley electoral, con propuestas de nuevos mecanismos de participación ciudadana y elección directa del alcalde a doble vuelta.

Izquierda Unida, tercer partido político en la ultimas elecciones de Marzo-08, con cerca de 1.000.000 de votos y tan solo 2 escaños, ha exigido una reforma que garantice la proporcionalidad; no perjudique a las terceras opciones; aumento del Congreso a 400 diputados; reducción a 1 del número mínimo de escaños por provincia (ahora está en 3); el reparto en la asignación de los sobrantes para mejorar la ratio población-diputados y el cambio de circunscripción electoral a la comunidad autónoma.

Rodríguez Zapatero ha anunciado hace escasos días, la implicación de la Comisión Constitucional del congreso para “abordar y evaluar todo lo que afecta a la ley electoral, bajo el mayor consenso posible”.

Termine como termine, y citando a *Urdanóz Ganuza* (recomendables sus excelentes estudios sobre el asunto y autor de una alternativa muy válida denominada “Sistema de representación absoluta”), siempre hay que tener en cuenta la libertad de los electores, la justicia en el resultado y la igualdad de voto.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

AMBITO ESTATAL

- **Real Decreto 324/2008**, de 29 de febrero, por el que se establecen las condiciones y el procedimiento de funcionamiento y participación en las emisiones primarias de **energía eléctrica**. (BOE, 20-03-2008)
- **Real Decreto 261/2008**, de 22 de febrero, por el que se aprueba el **Reglamento de Defensa de la Competencia**. (BOE, 27-02-2008)
- **Real Decreto 231/2008**, de 15 de febrero, por el que se regula el **Sistema Arbitral de Consumo**. (BOE, 25-02-2008)
- **Real Decreto 64/2008**, de 25 de enero, por el que se modifica el **Reglamento General de Conductores**, aprobado por el Real Decreto 772/1997, de 30 de mayo. (BOE, 26-01-2008)
- **Real Decreto 1720/2007**, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el **Reglamento** de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de **protección de datos** de carácter personal. (BOE, 19-01-2008)
- **Resolución de 2 de enero de 2008**, por la que se hace público el tipo legal de **interés de demora** aplicable a las **operaciones comerciales** durante el primer semestre natural del año 2008. (BOE, 07-01-2008)
- **Ley 54/2007**, de 28 de diciembre, de **Adopción internacional**. (BOE, 29-12-2007)
- **LEY 44/2007**, de 13 de diciembre para la regulación del régimen de las **empresas de inserción**. (BOE de 14 de diciembre de 2007)
- **LEY 41/2007**, de 7 de diciembre por la que se modifica la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de **Regulación del Mercado Hipotecario** y otras normas del sistema hipotecario y financiero, de regulación de las hipotecas inversas y el seguro de dependencia y por la que se establece determinada norma tributaria. (BOE de 8 de diciembre de 2007)

- **ORDEN TAS/3553/2007**, de 30 de noviembre por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, en la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los **Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos**. (BOE de 7 de diciembre de 2007)
- **LEY 40/2007**, de 4 de diciembre de medidas en materia de **Seguridad Social**. (BOE de 5 de diciembre de 2007)
- **LEY 39/2007**, de 19 de noviembre de la **carrera militar**. (BOE de 20 de noviembre de 2007)
- **LEY 38/2007**, de 16 de noviembre por la que se **modifica** el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. (BOE de 17 de noviembre de 2007)
- **LEY 34/2007**, de 15 de noviembre de **calidad del aire** y protección de la atmósfera. (BOE de 16 de noviembre de 2007)

AMBITO AUTONÓMICO

- **ORDEN EYE/297/2008**, de 7 de febrero, por la que se convocan subvenciones dirigidas al fomento del **espíritu emprendedor** y del asociacionismo de trabajadores autónomos en Castilla y León en el año 2008. (BOCYL 26/2/2008)
- **DECRETO 6/2008**, de 24 de enero, de modificación del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de Urbanismo** de Castilla y León. (BOCYL 25/1/2008)
- **ORDEN ADM/44/2008**, de 14 de enero, por la que se establece el calendario de **días inhábiles** a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2008 en la Comunidad de Castilla y León. (BOCYL 21/1/2008)
- **DECRETO 118/2007**, de 29 de noviembre, de la Comunidad Autónoma de Castilla y León por el que se desarrolla la ordenación del **Sistema Sanitario**. (BOCYL de 5 de diciembre de 2007)

ACERCA DEL CUESTIONADO **MINISTERIO DE IGUALDAD**

Muy recientemente se ha creado el Ministerio de Igualdad. Ciertamente hay muchas voces que se alzan contra el mismo, aduciendo, entre otras cosas, que no es necesario. Desde mi humilde opinión, como mujer, su justificación y necesidad está plenamente argumentada en una sociedad como la nuestra, donde los desequilibrios de género son importantes en todos los ámbitos. La violencia de género, la discriminación salarial, el desempleo femenino, el pequeño porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad, así como las dificultades para compaginar la vida familiar, personal y laboral son aspectos que se intentarán paliar con este Ministerio y que por lo tanto dotan de sentido a su creación y puesta en funcionamiento.

La igualdad es un principio democrático que afecta a hombres y mujeres y comienza por la distribución equitativa de oportunidades en todos los ámbitos. Estamos lejos de alcanzar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en cuanto a las tareas de cuidado, ya que siguen vigentes los estereotipos sociales que asignan a las mujeres las responsabilidades familiares. Ahora bien, por primera vez hay más mujeres con cartera ministerial (9), que hombres (8).

Este Ministerio tendrá como uno de sus principales objetivos, conseguir la aplicación efectiva de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es importante resaltar que la igualdad de trato es un derecho universal vinculado al ejercicio de la ciudadanía y esto implica la facultad para el ejercicio de la igualdad, así como las obligaciones que contrae la misma. Pero la igualdad es una condición esencial de la democracia, en ningún caso debe interpretarse como un "asunto de mujeres", sino como la afirmación de la ciudadanía.

Esta Ley de Igualdad establece, como una de las primeras medidas, la obligatoriedad de interpretar y aplicar las normas jurídicas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se da un paso importante al establecer que este principio informará con carácter

transversal todas las políticas y actuaciones de los poderes públicos. Otra de las novedades más significativas que aporta en el ámbito laboral es el permiso de paternidad. Asimismo el permiso de maternidad se amplía en dos semanas en caso de hijo discapacitado pudiendo hacer uso del mismo indistintamente el padre o la madre. Estas medidas contribuyen a fomentar el reparto de responsabilidades familiares intentando evitar la discriminación basada en esas responsabilidades y que normalmente han sufrido las mujeres.

La Ley declara la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato en el ámbito laboral y adoptar las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación. Estas medidas se han de recoger en Planes de Igualdad en el caso de empresas de más de 250 trabajadores o aquellas en las que se establezca así en el convenio colectivo aplicable. Para el resto de empresas es voluntario el diseño e implantación de estos planes.

En cualquier caso será aconsejable que las empresas, aunque no tengan esta obligación, realicen estos planes como componente más de la responsabilidad social corporativa ya que las Administraciones Públicas van a valorar positivamente este aspecto a la hora de otorgar subvenciones o adjudicar contratos. Además, en este sentido la Ley dispone que el Gobierno impulse la adopción de estos planes en las pequeñas y medianas empresas mediante medidas de fomento incluido el apoyo técnico. Un aspecto que se menciona dentro de este apartado de los planes de igualdad es el relativo al acoso sexual en el trabajo, obligando a las empresas a aplicar medidas de prevención y disponer de cauces específicos para las reclamaciones y denuncias. Los planes de igualdad han de contener un conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre hombres y mujeres.

Pese a que promover la Ley de Igualdad para que llegue a toda la sociedad, sea uno de los principales objetivos de este nuevo Ministerio, tiene también otros dos importantes cometidos: Aplicar, desarrollar, y realizar un seguimiento de todos los recursos de la Administración del Estado contra la plaga de violencia de género y la promoción del empleo en las mujeres, por lo tanto **¿Por qué no darle una oportunidad?**

ESTRUCTURA ECONOMICA Y EMPRESARIAL

En esta sección, en cada boletín desarrollamos un coleccionable con datos actualizados del tejido empresarial español y al mismo tiempo con datos comparativos respecto del mundo empresarial y económico de otros países de nuestro entorno. Se cita generalmente la Fuente de procedencia, al objeto de un estudio más detallado, si procede, por parte del lector.

ESTRUCTURA DEL EMPLEO

(A finales del 2007) (datos Eurostat)

Ver también 5 días 23/9/2007.

Ocupados: 20.367.300

De ellos: 17.927,2 a **tiempo completo**

2.440,1 a **tiempo parcial**.

3.578,7 por **cuenta propia**

16.779,4 por **cuenta ajena**

9,2 **otro tipo**

Con contrato indefinido 11.435,5

Con contrato temporal 5.343,9

Por sectores

Agricultura: 631,6 H y 235,5 M.

Minería: 55,1 H y 6,- M.

Industria: 2.285,4 H y 782,9 M.

Construcción: 2.560,2 H. y 153,5 M.

Comercio: 1.588,9 H. y 1.501,8 M.

Hostelería: 658,7 H. y 816,6 M.

Transporte: 918,1 H. y 279,3 M.

Finanzas: 264,6 H. y 233,8 M.

Inmobiliarias: 1.009,6 H. y 993,6 M.

Educación: 402,9 H. y 744,9 M.

Admón. Pública: 734,4 H. y 503,8 M.

Sanidad: 282,7 H.y 929,4 M.

Activ. Sociales: 415,4 H. y 439,6 M.

S. Doméstico: 60,6 H. y 707,- M.

Resto: Fuerzas armadas y de Seguridad.

Funcionarios Públicos son 2.554.582, de los que: (1 por cada 18 habitantes)

- el 22% están en la admón. Central.
- El 3,8% en Universidades.
- El 50,2% en las CC.AA.
- El 24% en la admón. Local

El nº de empresas en España (Según el DIRCE a 1/1/08), es de **3.336.657**, de las que:

En la Industria, 244.359, el **7,3%**

En Construcción, 488.408, el **14,7%**

En el Comercio, 845.229, el **25,3%**

En resto de Servicios 1.758.661, el **52,7%**

El 47,9%, no tiene asalariados.

El 45,5%, tiene de 1 a 9 empleados.

El 3,6%, tiene de 10 a 19 empleados.

El 3%, tiene 20 o más empleados.

Del 45,9% que tiene de 1 a 9 empleados, el 24,34% tiene de 1 a 2 empleados y de las de igual a 20 o más empleados, sólo el 0,28%, tiene más de 100 empleados.

El 55,3% son personas físicas.

El 32,4%, son Soc. Limitadas.

El 3,9%, son Soc. Anónimas.

El 8,4%, adoptan otra forma.

CONFLICTIVIDAD LABORAL

La Conflictividad Laboral, ha descendido en España en 2007, respecto de 2006, pero sigue siendo **la mayor de toda la U.E.**

En el período 2000-2004, la media anual de días perdidos por cada 1.000 trabajadores, en la media de la U.E. de 15 países, era de 57,8 y la media de los 25 países, 44,2 días.

En España 219,7 días. Le sigue Italia con 134,7. Francia 40,5; R.Unido, 27,5; Portugal, 18,3. Polonia, 2,1 días.

El nº de horas de trabajo perdidas en 2005, fue de 26.051.888. En 2006, de 26.432.000. **En 2007**, el nº de huelgas fue de 852, que afectó a 1.214.472 trabajadores, de los 200.541, pararon, perdiéndose un total de **22,5 millones de horas**, o lo que es lo mismo, **139 días** por cada 1.000 trabajadores.

SINIESTRALIDAD LABORAL

En 2007, los accidentes de trabajo supusieron una disminución del 11,5% respecto de 2006.

A pesar de ello, se produjeron 1.015.838 accidentes de trabajo con baja y dio lugar a **1.152 fallecidos:**

841 tuvieron lugar durante la jornada laboral y 311, fueron "in itinere".

Por cada 100.000 trabajadores, se produjeron 5.757 accidentes.

El Ministerio de Trabajo, reconoce sólo 15.843 casos de Enfermedad Profesional, pero CC.OO considera que se registraron 91.296 casos y que los fallecidos por esta contingencia, fueron 16.115 personas.

ABSENTISMO LABORAL

La **estructura** del absentismo laboral en España, es la siguiente:

- Por vacaciones anuales, el 25,2%
- Fiestas laborables, el 45,3%
- Puentes no recuperables, 4%
- I.T., el 17,8%
- Maternidad, el 2,9%
- Permisos remunerados, el 1,9%
- E.R.E., el 0,2%
- Conflictividad Laboral, el 0,3%
- Actividades Sindicales, el 0,6%
- Sin justificar, el 0,6%
- Por formación, el 0,9%
- Otros motivos, el 0,3%

Estos porcentajes, constituyen el 100% sobre una pérdida del 4,1% de la jornada laboral. Es decir, sobre una jornada de 1.760 horas anuales, se pierden 72,16 horas y de ellas, por cada motivo, el porcentaje indicado.

La duración media de las bajas controladas por la Seguridad Social, es de 47,7 días y las controladas por las Mutuas, de 34,6 días.

Dos de cada tres bajas, dura menos de 16 días.

El aviso de una revisión, supone una incorporación al trabajo al día siguiente, en un 25% de los casos.

En 2007, la Seguridad Social gastó en I.T. 8.000 millones de €, casi el 8% de su gasto.

Las bajas de más de un año, suponen un 1% del total de las bajas y han pasado de 102.361 casos a 8.767, en 2006.

RESEÑA DE JURISPRUDENCIA

UNIFICACIÓN DE DOCTRINA EFECTUADA POR EL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS LÍMITES DEL CONTROL EMPRESARIAL DEL USO DEL ORDENADOR POR PARTE DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA Y EN HORARIO DE TRABAJO. (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de Septiembre de 2007).

Es ésta una sentencia en la que por primera vez aborda el Tribunal Supremo la cuestión de *“el alcance y la forma de control empresarial sobre el uso por el trabajador del ordenador que se ha facilitado por la empresa como instrumento de trabajo”*. En la sentencia se insiste en que se unifica criterio sobre *“los límites del control empresarial”*, problema éste, previo al enjuiciamiento de una conducta del trabajador a efectos disciplinarios. Al respecto, caben destacar dos premisas y sobre ellas, una conclusión:

1ª Premisa: El empresario puede controlar el uso por el trabajador del ordenador y éste control no se regula por el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores, (que regula la inviolabilidad de la persona del trabajador y establece limitaciones a los registros de su persona, taquilla y efectos personales), sino por el art. 20.3 del mismo cuerpo legal, (que establece la capacidad del empresario para establecer sistemas de vigilancia y control de la actividad del trabajador, respetuosos con la dignidad humana).

2ª Premisa: El empresario ha de establecer con carácter previo a cualquier acto disciplinario por un mal uso del ordenador, las reglas de uso del mismo y ha de informar a los trabajadores de la existencia del control, de las reglas de uso y de las medidas disciplinarias aplicables en caso de mal empleo de dicho medio de trabajo.

Conclusión: Se Admite el control por parte de la empresa del uso del ordenador, pero al estar en juego derechos básicos del trabajador como es el derecho a la intimidad e incluso el derecho al secreto de las comunicaciones, no puede haber control ni poder disciplinario, sin previo aviso de las reglas de uso de los medios electrónicos por parte de la empresa. El

previo aviso puede adoptar diferentes formas: en el contrato de trabajo, en manuales o reglamentos internos, avisos emergentes en el propio sistema informático, comunicados, etc. Con todo, conviene mantener un principio de equidad básico en el control y en la sanción.

INCOMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN CIVIL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD POR DAÑOS Y PERJUICIOS RECLAMADOS POR PARTE DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA EN MATERIA DE ACIDENTE DE TRABAJO. (Sentencia de la Sala Civil del Tribunal Supremo de 15 de Enero de 2008).

Relevante sentencia por cuanto establece con carácter general que en materia de reclamación de daños y perjuicios del trabajador hacia la empresa, la Jurisdicción competente para conocer de la cuestión no es otra que la Jurisdicción social, por ser una acción cuya base se encuentra en un accidente o perjuicio generado como consecuencia del contrato de trabajo.

La relevancia es fundamental, dado que por responsabilidad contractual, en la vía civil el plazo de prescripción de las acciones puede llegar a ser el general de quince años de duración, mientras que en materia laboral, la prescripción de toda acción tiene un plazo de prescripción muy inferior, de un año concretamente, desde que el trabajador pudo reclamar. (Desde que quedaron fijadas definitivamente sus lesiones o los daños causados en sus propiedades. En caso de reclamación de incapacidad permanente, desde la fecha de la firmeza de la sentencia judicial que definitivamente la fije).

Sólo queda una competencia civil residual, cuando la acción de indemnización se dirija contra personas ajenas a la relación laboral, pero no cuando la acción se ejercita contra la empresa o el empresario.

PÉRDIDA DE SALARIO POR UN CAMBIO VOLUNTARIO DE CATEGORÍA PROFESIONAL. (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2008).

Analizamos ahora el caso de un trabajador que solicitó a la empresa el traslado a un nuevo puesto de trabajo por razones de salud, donde efectuaba labores de

categoría inferior a la anteriormente desarrollada. La empresa comenzó a abonarle el sueldo de convenio colectivo aplicable a dicha categoría, lo que supuso una pérdida salarial para el trabajador por la que el mismo reclamó judicialmente. En este supuesto, además, entra en juego el Convenio Colectivo aplicable que permitía al trabajador cambiar de puesto de trabajo a uno más adecuado a su situación de salud.

La tesis mantenida por el Tribunal Supremo es que sólo en supuestos de cambio de puesto de trabajo por Incapacidad Permanente Total sobrevenida para su antigua categoría, debe mantenerse por la empresa el salario anterior, si el puesto al que cambia tiene asignados una categoría y salario inferiores. En el resto de los supuestos, el trabajador pasará a ostentar una categoría inferior y un salario acorde a dicha categoría.

DERECHO AL DISFRUTE DE LAS VACACIONES POR PARTE DEL TRABAJADOR QUE SUFRE UN PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL CUANDO YA TIENE FIJADAS LAS VACACIONES ANUALES. (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 03 de Octubre de 2007).

En el supuesto concreto, dos trabajadores de la empresa que tenían fijado previamente un calendario de vacaciones anuales ya pactado, cayeron en situación de Incapacidad Temporal, (I.T.), estando en dicha situación uno de ellos cinco meses y el otro siete, pero ambos fueron dados de alta dentro del año natural con tiempo de disfrutar de sus vacaciones en periodo diferente al inicialmente pactado.

El Tribunal Supremo entiende que el pacto de disfrute de vacaciones existente entre empresa y trabajadores es básico y oponible al derecho de estos últimos a disfrutar de vacaciones en un nuevo periodo. Del mismo modo, dice la sentencia, que el pacto priva a la empresa de la posibilidad de obligar al trabajador a desarrollar actividad alguna durante el periodo de vacaciones previamente pactado, el trabajador no puede obligar al empresario a negociar un nuevo periodo de vacaciones y debe cargar con las consecuencias de su pérdida si durante las mismas, o con carácter previo a su inicio,

tiene complicaciones de salud que le impiden disfrutar las vacaciones aún cuando el año natural no haya concluido.

Cabe concluir manifestando que la sentencia, siendo mayoritaria no es unánime y tiene un importante voto particular en contra de varios Magistrados, por lo que no sería difícil que con el transcurso del tiempo, el criterio varíe. Además, cabe igualmente manifestar que dicha doctrina no es aplicable al supuesto de I.T. derivada de maternidad, que actualmente tiene asignada una protección especial.

VALIDEZ DEL DESPIDO DE UN TRABAJADOR PRODUCIDO DURANTE EL PERIODO DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL MISMO. DECLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO EFECTUADO Y NO DE NULIDAD DE DICHO DESPIDO. (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 2007).

Sentencia de gran relevancia por cuanto, sobre la base de una indefinición legal, establece el derecho de la empresa a despedir a un trabajador en situación de I.T. aunque no sea por hechos anteriores a la situación de I.T., única posibilidad existente hasta la Unificación de Doctrina representada por la sentencia comentada.

La sentencia establece que el hecho de que un trabajador esté enfermo no supone un acto de discriminación incardinable dentro del art. 14 de nuestra Constitución, por lo que, efectuado un despido con todas las garantías formales, la causa podrá ser calificada como improcedente, pero no como nula y ello a pesar de que la causa real del despido sea la propia situación de incapacidad temporal del trabajador.

La propia Sentencia establece una limitación a su propia y novedosa doctrina, estableciendo que sí podría considerarse discriminatorio el despido de una persona cuyo proceso de incapacidad fuera previo o coetáneo de una minusvalía, toda vez que todo proceso que desemboque en una minusvalía sí puede generar un trato discriminatorio en función, no de la Incapacidad Temporal que sufra de forma improvisada un trabajador, sino de la minusvalía existente y declarada o presumible y con carácter permanente.

RECLAMACIÓN DE DAÑOS AL AYUNTAMIENTO POR RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL

ILMO.Sr.

FULANO DE TAL Y CUAL, con domicilio en 470XX Valladolid, c/ XXXXXXXXXXXXXXXX, nº XX, piso XXXX y con D.N.I. XXXXXXXXXXXXX, a V.I. con el debido respeto,

EXPONE

I.- HECHOS

1º.- Que el día pasado 11 de Enero de 2008 sobre las 22:45 horas, circulando por la calle Xxxxxxxxxx y a unos 50 metros del cruce con la calle Xxxxxxxxxx, y a la altura del nº 00 de dicha calle, me encontré una zanja de unos dos metros cuadrados, la cual no pude ver y esquivar, por encontrarse bajo un charco, hundiendo mi rueda delantera derecha en dicha zanja ocasionándome unos daños que se relatan en la factura que se aporta y valorados en 0000 euros.

2º.- Que a continuación de ocurrir el accidente, me puse en contacto con la Policía Municipal (092) sobre las 23:05 horas para poner de manifiesto el accidente por mí sufrido, y avisar del peligro que podían correr otros conductores ante la peligrosidad y profundidad de la mencionada zanja.

También pueden solicitar información al respecto, al Jefe de la unidad de Coordinación Técnica, el cual recibió la comunicación de la existencia de una zanja en la calzada de la calle mencionada, que la calificó de profunda y peligrosa en su informe remitido al pertinente departamento para su arreglo.

3º.- De todo lo manifestado se deduce claramente, que la relación causa-efecto está totalmente demostrada ya que el daño sufrido en mi automóvil ha sido debido al mal estado de la calzada y a la existencia de una zanja de dos metros cuadrados, y que si la calzada se hubiera encontrado en condiciones normales no se hubiera producido el daño causado. Y como es competencia de ese Excmo. Ayuntamiento al que me dirijo, el normal mantenimiento y funcionamiento de las vías urbanas, se demuestra claramente la responsabilidad patrimonial indicada.

II.- DOCUMENTOS APORTADOS

1º.- Factura emitida por XXXXXXXXX S.A., taller que ha realizado la reparación del accidente, donde constan los daños sufridos y el importe de ellos, así como el informe pericial correspondiente.

2º.- Fotografías del lugar del accidente y de los daños causados en mi vehículo.

III.- PETICIÓN

Solicito de V.I. que teniendo por presentado este escrito y documentación aportada, se inicie el expediente oportuno, para el pago de la cantidad de **XXXXXXXX (0.000)** euros, por ser de Justicia que pide en Valladolid a XXXXXX de XXXXXX de dos mil ocho.

Firma del solicitante.

ILMO. Sr. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

INTERNET
(Páginas recomendables)

www.mju.es Esta interesante web del Ministerio de Justicia, ofrece entre otras cosas, la posibilidad de realizar distintos trámites personales sobre certificados de nacimiento, matrimonio, defunción, obtención de la nacionalidad española etc. Asimismo ofrece información sobre temas de interés tales como violencia de género, empleo público, novedades editoriales y numerosos enlaces con distintos organismos públicos.

Valoración 8 sobre 10.

www.e-informa.com Esta página ofrece información, previo pago, de más de cuatro millones de empresas y autónomos de toda España, siendo la primera compañía de Europa en suministrar información comercial y financiera a través de Internet. Se puede obtener información, que analiza los perfiles de distintas empresas y autónomos, sus

balances y cuentas de resultados y una evaluación del riesgo económico de las mismas.

Valoración 8 sobre 10.

www.todocruceros.com Portal dedicado a los cruceros, que se estructura según los distintos destinos y el tipo de embarcación a elegir. Además incluye imágenes de los barcos y un apartado donde se puede obtener información adicional. Asimismo incluye un apartado de ofertas bastante amplio, a precios muy interesantes.

Valoración 7 sobre 10.

www.sigpac.jcyl.es Esta página contiene un sistema de información geográfica de parcelas agrícolas, dedicado al control de las ayudas comunitarias de la PAC. De fácil manejo y gran utilidad, es una herramienta indispensable no sólo para la localización de fincas, parcelas y solares, sino también para la correcta medición de las mismas.

Valoración 9 sobre 10.



- Arquitectura y Urbanismo
- Tasaciones y Peritaciones
- Relaciones con Seguros y Aseguradoras
- Valoraciones médicas
- Análisis de Productividad y Rendimientos
- Estudios de Organización y Análisis financiero



- & Derecho Empresarial (Mercantil-Laboral-Urbanismo-Administrativo)
- & Derecho Penal Empresarial
- & Derecho de Familia y Sucesiones
- & Viabilidad y "crisis" empresariales- Suspensión de Pagos y quiebras
- & Reclamaciones, contratos y negociaciones civiles
- & Comunidades de Propietarios
- & Propiedad Industrial e Intelectual

**C/ Santiago nº 13 – 5º A
47001 Valladolid**

email: nogues@vasertel.es

Teléfonos: 983 – 35 65 88 / 983 – 35 91 53; Fax: 983 – 34 27 54

URGENCIAS : 626 983 910