



Boletín Jurídico y Empresarial elaborado por el BUFETE NOGUES

Nº 2
Fecha Mayo 2001
Depósito Legal VA-87/2001



LA MINIFALDA DEL AVE No es discriminatoria ni sexista

Las trabajadoras de RENFE encargadas del servicio del AVE, reclamaron contra la empresa, al considerar que la exigencia de la misma, en lo referente al vestuario y que obligaba a todas las trabajadoras a llevar una falda de un largo cuatro centímetros por encima de la rótula, era de claro contenido **sexista y discriminatorio**, por cuanto, de un lado, ofrecía una imagen de la mujer, (obligatoriamente con falda) que podía inducir a considerar a dichas honradas trabajadoras más como objeto decorativo (por no decir, objeto sexual), con clara alusión a la unión de ideas entre mujer con falda-lucimiento de esa parte de la anatomía como parte necesaria del trabajo- y de otro, porque existen otras muchas mujeres que trabajan para RENFE y a las que no se obliga a llevar falda, pudiendo optar por vestir falda o pantalón a su entero antojo, motivo por el cual, existe una clara diferencia entre los dos grupos, demostrativa en si misma de la denunciada discriminación.

La Sentencia del Tribunal Supremo, rechaza la discriminación y el carácter sexista de la medida.

Queremos dejar bien claro en este Comentario de actualidad, el que ya va siendo hora de que comencemos a tratar a nuestra Constitución como a una madre, a la que no sólo se le debe un respeto cuando los demás nos miran, sino a la que hay que cuidar también en la intimidad. Demandas como la que origina la Sentencia comentada, no hacen sino arrastrar por el fango el buen nombre de un derecho fundamental y sirven de tribulación para aquéllas mujeres que

sufren, desgraciadamente, ellas sí, una clara discriminación por razón de su sexo.

Aforismo constitucional es, que la igualdad consiste tanto en tratar igual lo igual como desigual lo desigual.

El AVE es un servicio exclusivo diferente y como tal, busca la excelencia. La etiqueta femenina, desde hace más de un siglo, ha elegido la falda como prenda casi exclusiva a la hora de vestirse. La constatación de una realidad social comúnmente aceptada como regla de obligado cumplimiento no es diferente, en el caso de esas trabajadoras, a la de muchos hombres obligados a vestir un atuendo especial en su trabajo y dejando aparte la idéntica dignidad de ambas ocupaciones, no se requiere la misma prestancia en el vestir en un miembro del servicio de limpieza, que en una camarera del producto más exclusivo de nuestros ferrocarriles (**trato desigual para circunstancias desiguales**).

¿No sería más fácil tratar de ver a nuestra Suprema Norma igual de guapa enfundada en una elegante falda que en unos cómodos pantalones?

Sumario

Sumario.....	1
Comentario de actualidad.....	1
Una nueva Justicia Civil.....	2
Novedades legislativas.....	3
La Sociedad Anónima Laboral.....	3
Citas y anecdotario.....	4
Estructura empresarial (Separata)...	5
Actualidad Jurisprudencial.....	7
Formularios sencillos.....	9
Páginas de Internet.....	10

UNA NUEVA JUSTICIA CIVIL

Transcurridos cuatro meses desde la entrada en vigor de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil, ya podemos sacar algunas conclusiones importantes sobre lo que es el objetivo de la mejora de la justicia.

Partimos del hecho de que la Administración de Justicia es la institución peor valorada, junto con la política en todas las encuestas realizadas en los últimos años.

Algo había que hacer para crear una justicia más rápida, más ágil y más accesible al ciudadano, cuyos problemas en el ámbito civil venían siendo regulados por una Ley de hace 120 años.

Pues bien, el intento de alcanzar ese objetivo se ha plasmado en una Ley que disminuye el número de procedimientos existentes, establece una nueva regulación más rápida y efectiva para la ejecución de las sentencias y promete un notable éxito en las ejecuciones forzosas (embargos, subastas, etc...).

Es destacable la nueva regulación del llamado proceso monitorio, un procedimiento para proteger al particular y a las Pymes de los morosos y que en la práctica de estos cuatro meses de vigencia se ha revelado como un proceso rápido y ágil y que consigue en buena parte de los casos, recuperar las cantidades adeudadas.

La nueva Ley, además, parece haber encontrado la solución a dos eternos problemas del ciudadano: liquidar la sociedad de gananciales de un matrimonio tras una separación o divorcio y liquidar y dividir los patrimonios hereditarios tras el fallecimiento de una persona. Para ello ha establecido dos procedimientos novedosos y efectivos que superan la imposibilidad de partir esos patrimonios en común y la larguísima duración de estos trámites tal como se regulaba anteriormente.

Pero, con todas las cosas positivas y esperanzadoras que nos trae ésta nueva Ley, ya se pueden hacer algunas críticas tanto a su contenido como a su aplicación práctica. Así, el colapso de los Organos

Judiciales continua sin solucionarse debido a la enorme cantidad de procedimientos que se iniciaron en los últimos días de vida de la antigua Ley y a la escasa práctica en la aplicación de todas las novedades hoy vigentes.

Por si esto fuera poco, los últimos estudios indican que se deberían crear en España otras 200 plazas de Jueces y que tan sólo el 66% de los Juzgados dispone de los medios técnicos de videograbación que la Ley exige para la mayoría de los Juicios Civiles.

(Lógico si pensamos que el implantar estos sistemas en toda la Administración de Justicia supone un gasto de 10.000 millones de pesetas.)

Es necesario además modificar o al menos mejorar sustancialmente el programa informática LIBRA (Sistema informático de todos los Organos Judiciales), que ha recibido críticas por parte de los funcionarios por su rigidez y lentitud.

Sacaríamos una conclusión positiva, si con la nueva Ley se abandonaran las viejas formas y la resignación a la Justicia que tenemos y consiguiéramos una dinámica de rapidez y practicidad al resolver los problemas que las lagunas legales y las contradicciones en la propia ley están planteando. En esto será necesaria la colaboración de Jueces, funcionarios y Abogados para que esta Ley sea el mejor instrumento para impartir la Justicia.

Por último, queremos subrayar que afortunadamente la Ley no se dejó influir por la torpe idea de prescindir de Abogados y Procuradores en una gran mayoría de procedimientos. Actualmente tan sólo algunas cuestiones menores, las reclamaciones de menos de 150.000 pesetas y las demandas de los Procesos Monitorios, podrían darse sin intervención de Abogado.

Consideramos loable este intento de "democratización" de la Justicia, pero dada la complejidad del derecho y las posibles "maniobras" que caben dentro de la Ley, nosotros desde luego aconsejamos, que nunca se vaya sin Abogado, al igual que ocurre en la jurisdicción social.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

AMBITO ESTATAL

- **Real Decreto 7/01 de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento sobre la responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor (B.O.E. 13/01/01).**
- **Orden de 29 de enero de 2001, que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 13/00 de 28/12/00 de presupuestos generales del Estado para el año 2001. (B.O.E. 31/01/01).**
- Resoluciones de 1 y 2 de febrero de 2001 que publican el tercer acuerdo tripartito sobre **Formación Continua** y el tercer acuerdo nacional de Formación continua suscrito el día 13 de diciembre de 2000. (B.O.E. de 15 y 23/02/01).
- Resolución de 23/02/01 de la Dirección General de Tráfico que establece **medidas especiales de regulación del tráfico** durante el año 2001. (B.O.E. 8/03/01).
- **Orden de 22 de febrero de 2001 del Ministerio de Hacienda por la que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas en el impuesto sobre la renta de las personas físicas. (B.O.E. 27/02/01).**
- **Real Decreto Ley de 2 de marzo de 2001, nº 5/01 de la Jefatura del Estado, por el que se establece medidas urgentes de reforma en del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (B.O.E. 3/03/01, corrección de errores 10/03/01).**
- Real Decreto 247/01 de 9 de marzo por el que se adelanta la **suspensión de la prestación del Servicio Militar** (B.O.E. 10/03/01).
- Resolución de 14 de marzo de 2001 de la Subsecretaria del Ministerio de la Presidencia, que publica la Resolución de 23/02/01 de la Dirección General de Seguros y Fondos de pensiones y de la Dirección General de Tráfico sobre la **cesión de datos que figuran en los ficheros automatizados del Consorcio de Compensación de Seguros y Dirección General de Tráfico**, para hacer

efectivo el control de la obligación de asegurarse.

AMBITO AUTONOMICO

- Orden de 2 de febrero de 2001, de la Consejería de Agricultura y Ganadería, por la que se regulan y convocan **ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado de la actividad agraria.** (B.O.C.Y.L. 9/02/01).
 - Orden de 2 de marzo de 2001, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se hace pública la aplicación presupuestaria y el gasto a financiar correspondiente a las **ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas** para el año 2001 (B.O.C.Y.L. 16/03/01).
-

LA SOCIEDAD ANONIMA LABORAL

- Como consecuencia de las dificultades por las que atraviesa el sector industrial, que produce el cierre de numerosas empresas con la correspondiente pérdida de empleo, la situación lleva a los trabajadores a adoptar nuevos métodos de creación de empleo mediante la constitución de sociedades anónimas laborales, entre otras.
- En la mayoría de los casos se podía traducir como un proceso de reconversión de la empresa anterior, lo que conlleva un cambio de formación jurídica y de titularidad de la empresa.
- Una de las mayores ventajas de este tipo social, es la participación de los trabajadores en la empresa. Su regulación está recogida en la Ley de Sociedades Laborales de fecha 24/03/97 y con carácter subsidiario, por la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por R.D. Legislativo de fecha 22/12/89.
- La S.A.L. es aquella sociedad anónima en la que al menos el 51% del capital social pertenece a los trabajadores que prestan en ellas sus servicios retribuidos en forma directa y personal y cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y a jornada completa. Pueden existir también socios no trabajadores, pero el número de horas que pueden dedicar estos, no deben

ser superior al 15% del total de las horas trabajadas al año por los socios trabajadores o al 25%, si los socios trabajadores fueran menos de 25.

- Por lo que se refiere al capital social, ninguno de los socios podrá poseer acciones que representen más del 25% del capital social. Las entidades públicas o personas jurídicas en cuyo capital social participen o pertenezcan mayoritariamente al Estado o Comunidades Autónomas, podrán participar en el capital de las sociedades anónimas laborales, hasta un 49%.

- La denominación debe obtenerse a través del Registro Mercantil y la calificación de sociedad laboral a través del Registro de Sociedades Laborales.

- Las acciones serán siempre nominativas. Puede haber dos clases de acciones: las reservadas a los socios trabajadores y las reservadas a los socios no trabajadores.

- Se permite que el titular de acciones reservadas a los trabajadores pueda transmitir sus acciones a persona que no sea trabajador de la sociedad.

- La extinción de la relación laboral del socio trabajador obligará a éste a ofrecer sus acciones a quienes tienen derecho de preferente adquisición. Si no lo ejercita, el socio podrá continuar como socio no trabajador, procediéndose al cambio de clase de sus acciones.

- Los socios trabajadores están incluidos en el régimen general de la seguridad social,.

- Gozan además de especiales condiciones en régimen tributario.

- Recomendamos su utilización en el caso de más de 15 socios trabajadores que precisen capitalizar el desempleo, como aportación de capital.

CITAS Y ANECDOTARIO

Continuamos las narraciones iniciadas en el número anterior sobre algunos partes de accidentes automovilísticos.

1.- "Volviendo al hogar, me metí en la casa que no es y choqué contra el árbol que no tengo".

2.- Choqué contra un camión estacionado que venía en dirección contraria.

3.- Un camión retrocedió a través de mi parabrisas y le dió a mi mujer en la cara.

4.- El peatón chocó contra mi coche y después se metió debajo.

5.- El tío estaba por toda la calle y tuve que hacer varias maniobras bruscas antes de darle.

6.- Saqué el coche del arcén, miré a mi suegra y me fui de cabeza por el terraplén.

7.- El poste de teléfono se estaba acercando y cuando maniobraba para salirme de su camino, choqué de frente.

8.- Había estado todo el día comprando plantas y al volver a casa, cuando llegué al cruce, un arbusto surgió de repente oscureciendo mi visión y no pude ver el coche que venía.

9.- Llevaba cuarenta años conduciendo cuando me dormí al volante y tuve el accidente.

10.- Para evitar colisionar con el parachoques del coche de delante, atropellé al peatón.

11.- Mi coche estaba correctamente aparcado cuando retrocediendo le di al otro coche.

12.- Un coche invisible que salió de la nada me dió un golpe y desapareció.

13.- Le dije al policía que no estaba herido, pero cuando me quité el sombrero descubrí que tenía fractura de cráneo.

14.- Estaba convencido de que el vejete no llegaría nunca al otro lado de la calzada cuando le atropellé.

15.- El peatón no sabía en que dirección correr, a si que le pasé por encima.

16.- Vi una cara triste moviéndose lentamente cuando el señor mayor rebotó el techo de mi coche.

17.- La causa indirecta del accidente fué un tipo bajito en un coche pequeño, con una boca muy grande.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL

En esta sección, iremos en cada boletín, desarrollando un coleccionable con datos actualizados del tejido empresarial español y al mismo tiempo con datos comparativos respecto del mundo empresarial de otros países de nuestro entorno. El tamaño, la actividad, la jornada, las vacaciones, el absentismo, la conflictividad laboral, la siniestralidad laboral, estructura financiera, ratios, contratación, etc, son algunos de los muchos puntos de los que queremos presentar una radiografía. Siempre citaremos la fuente de la información de donde la hemos extraído, al objeto de un estudio más detallado, si procede, por parte del lector.

.....

En el número anterior, publicábamos la estructura de la Cuenta de Explotación media en la Industria, obtenida por elaboración propia, a través de la Encuesta Industrial I.N.E. 1999. Publicamos ahora también, con datos del Banco de España y Registros Mercantiles, la estructura patrimonial media para PYMES, del mismo año de 1999.

ESTRUCTURA DEL BALANCE

<u>ACTIVO</u>	<u>%</u>	<u>PASIVO</u>	
A.- SOCIOS. por desembolsos no exigidos.....	0,2	A.- FONDOS PROPIOS.....	42,8
B.- INMOVILIZADO	44,1	I.- Capital.....	20,6
I.- Gastos de Establecimiento.....	0,2	II.- Prima de emisión.....	1,9
II.- Inmovilizaciones Inmateriales.....	4,1	III.-Reserva de revalorización.....	0,6
III.- Inmovilizaciones materiales.....	31,9	IV.-Otras reservas.....	19,6
IV.- Inmovilizaciones financieras.....	7,7	V.-Resultados ejercicios anteriores..	(3,7)
V.- Acciones propias.....	0,1	VI.-Pérdidas y Ganancias.....	4,0
VI.- Deudores por operaciones de Tráfico a largo plazo.....	0,1	VII.-Dividendo a cuenta del ejercicio	(0,2)
C.- GASTOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS	0,6	B.- INGRES. A DISTR.VARIOS EJER.	0,7
D.- ACTIVO CIRCULANTE	55,1	C.- PROVISIONES RIESGOS L.PLAZO	0,4
I.- Existencias.....	16,6	D.- ACREEDORES LARGO PLAZO	14,8
II.-Deudores.....	24,1	E.- ACREEDORES CORTO PLAZO	41,2
III.-Inversiones financieras tempor.	5,5	F.- PROVISIONES RIESGOS C.PLAZO	0,1
IV.-Tesorería.....	8,7		
V.- Ajustes por periodificación.....	0,2		
TOTAL GENERAL.....	100	TOTAL GENERAL.....	100

SALARIOS MEDIOS EN ESPAÑA

(Fuente: Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios.INE 2000)

Salario medio mes..... 230.325 pts.

Salario en la Industria.... 251.191 “
 Salario en los Servicios.. 225.790 “
 Salario en la Construc. .. 201.106 “

Salario medio sector Público 276.265

Salario medio hombres..... 270.843 pts.

Salario medio mujeres..... 204.245 “

Porcentaje de retribución menor.... **24,6%**

Diferencia en la Industria..... -28%

Diferencia en la Construc. - 3%

Diferencia en Aragón..... -43,1%

Diferencia en Cataluña..... -29,6%

Diferencia en Madrid..... -26,9%

PORCENTAJE DE MUJERES DIRECTIVAS SOBRE EL TOTAL

Suecia.....	25%
Finlandia.....	20%
Austria.....	18%
Portugal.....	17%
Grecia.....	16,5%
Bélgica.....	14,5%
Luxemburgo.....	14 %
Reino Unido.....	13,5%
Estados Unidos.....	13,5%
Irlanda.....	13,5%
Dinamarca.....	13 %
Italia.....	12,5%
Holanda.....	12 %
España.....	12 %
Alemania.....	10 %
Francia.....	10 %

GANANCIA MEDIA POR HORA

Por hora normal..... 1.445 pts.

Por hora (incluido todo concepto) 1.776 “

UUUUUINGRESOS/AÑO REGULARES DE LOS ESPAÑOLES

	<u>Declarantes</u>	<u>% Acumul</u>
Hasta 1 millón pts.....	3.068.209.....	20,58
1 a 2 millones.....	5.807.707.....	59,40
2 a 3 “	2.963.421.....	79,21
3 a 4 “	1.523.799.....	89,40
4 a 5 “	669.134.....	93,87
5 a 6 “	326.751.....	96,06
6 a 7 “	188.178.....	97,31
7 a 8 “	118.138.....	98,10
8 a 9 “	75.638.....	98,61
9 a 12 “	60.279.....	99,35
12 a 15 “	41.640.....	99,62
15 a 20 “	27.449.....	99,81
20 a 50 “	24.215.....	99,97
50 a 100 “	3.396.....	99,99
+ 100 “	1.071.....	100 %

TOTAL...14.899.025

(Fuente:Mº Hacienda y Diario Expansión de fecha 2/4/2001- correspondientes a 1999)

COSTES EMPRESARIALES EN IMPUESTOS Y COTIZACIONES

Por cada trabajador, además del Salario % sobre la retribución anual por empleado %

Hasta 2 millones/año.....	36,39
2 a 3 millones/año.....	39,86
3 a 4 “	42,03
4 a 5 “	43,47
5 a 6 “	42,15
6 a 7 “	41,58
7 a 8 “	41,14
8 a 9 “	41,50
9 a 10 “	41,81
10 a 11 “	42,06
11 a 12 “	42,28
12 a 15 “	43,23
15 a 20 “	44,32

Coste por empleado que no terminan en las manos del trabajador, sino que sirven para pagar a la Seguridad Social y las retenciones del IRPF.

(Fuente: Cálculos Diario Expansión de fecha 2/4/2001 para Salarios en 2001).

SALARIO BRUTO ANUAL PARA EL PRIMER EMPLEO

Hasta 1,5 millones de pts.....	0,9 %
1,5 a 2 “	10,2 %
2 a 2,5 “	22,2 %
2,5 a 3 “	31,8 %
3 a 3,5 “	17,5 %
3,5 a 4 “	10,8 %
+ 4 millones de pts.....	6,6 %

(Fuente: La Gaceta de los negocios de fecha 30/4/2001).

TASA DE MORTALIDAD DE LAS EMPRESAS CREADAS

Al año de creación..... 17%
 A los 2 años..... 29%
 A los 3 años..... 40%
 A los 4 años..... 47%
 Sin embargo, a los 4 años, el porcentaje es distinto de la media y la tasa de **permanencia en la actividad**, es:

Empresas sin asalariados.....	49,2 %
Empresas de 1 a 5 “	62,- %
Empresas de + 6 “	75,- %

(Fuente:Estudio sobre Demografía empresarial en España-Cámaras e INE)

RESEÑA JURISPRUDENCIAL

RECLAMACION DE DEUDA POR “COBRADOR DEL FRAC”:VULNERACION DEL DERECHO AL HONOR E INTIMIDAD DEL DEUDOR. (Sta. Sala Civil del Tribunal Supremo de 02/04/01).

Viene siendo frecuente en supuestos de impagados en el ámbito mercantil, que ante una conducta recalcitrante del típico “caradura” y cuando han fallado las vías judiciales para reclamar una deuda, determinadas personas, más como recurso al pataleo que pensando en la posibilidad de cobrar la deuda por esa vía, recurran como solución final al “cobrador del frac”. Cuidado con éste pintoresco personaje. Existe ya más de una sentencia condenatoria, no sólo en vía civil, como en éste caso, sino incluso en vía penal.

En el supuesto concreto, el Tribunal Supremo considera que en su actividad existe un claro carácter intimidante y vejatorio al efectuar la reclamación en establecimiento público, delante de terceros y dejando constancia de su visita ante los vecinos por la ausencia del moroso de su domicilio.

Consejo Legal: Incluso un moroso recalcitrante tiene sus derechos constitucionales que no pueden ni deben ser pisoteados. Ante la tentación de contactar con estas empresas, (que, no lo olvidemos, se mueven en el marco penal de la coacción) desaconsejamos tal conducta. No obstante, si se sucumbe a su contratación, dos consejos: 1º) no aconsejar al “cobrador” conducta alguna, que sea él quien opte por adoptar una postura y que sea él el único responsable de la misma; 2º) nunca acompañar en sus andanzas a éstos personajes, dado que con ello nos convertiríamos en responsables, tanto civiles como penales de su conducta y podemos acabar teniendo que indemnizar a alguien que ya se ha reído suficientemente de nosotros.

DESPIDO DISCIPLINARIO: TRABAJADOR QUE OCASIONALMENTE TRABAJA PARA OTRO EMPRESARIO A QUIEN LE UNE UNA RELACION DE AMISTAD, EN LA MISMA ACTIVIDAD QUE EL EMPRESARIO PRINCIPAL. (Sta. T.S.J de Cataluña de 20/10/00).

El citado Tribunal Superior de Justicia

estima el recurso interpuesto por la empresa principal y considera que, aún estando probado que el trabajador realizaba esporádicos trabajos para un amigo, es determinante en este caso que dicho trabajo se efectuaba en la misma actividad para la que se encontraba contratado. Debería haber mediado una autorización expresa, (en este caso inexistente) que le permitiera desempeñar esas funciones esporádicas para su amigo.

No existiendo tal autorización, se entiende vulnerado el deber de buena fe que incumbe a todo trabajador en el desempeño de sus funciones y por ello, se estima procedente el despido.

COMPUTO DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN EN LA IMPOSICION DE SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES. (Sta. T.S., Sala de lo Social, de fecha 31/01/01).

En el supuesto de hecho se enjuicia un caso en el que a un representante de los trabajadores, (delegado de personal), se le atribuye una falta muy grave. Sabido es que estos casos, los representantes de los trabajadores tienen derecho a un trato especial, esto es, la necesidad de que la empresa les instruya un expediente contradictorio en el que ésta les comunique los hechos constitutivos a su juicio de sanción para que los delegados puedan a su vez presentar escrito de alegaciones, tras el que poder imponer definitivamente una sanción.

Dándose la circunstancia de que el plazo de caducidad de las faltas es muy corto y además, se contabilizan tanto los días hábiles como los inhábiles, el trabajador alegó en el juicio caducidad de los hechos, dado que entre la comisión de los mismos y la imposición definitiva de la sanción, había transcurrido en demasía el plazo concedido a la empresa para sancionar. El Juzgado le dio la razón, pero ante el recurso de la empresa, el T.S. da la razón a ésta última al considerar que si bien cuando se interpuso la sanción definitiva había transcurrido en demasía dicho plazo, transcurrieron unos días en la tramitación del expediente contradictorio, durante los cuales ya se había notificado al trabajador la intención de la empresa de sancionarle, no debiendo computarse ese periodo intermedio.

PRESTACIONES DEL FONDO DE GARANTIA SALARIAL. INICIO DEL PLAZO DE PRESCRIPCION PARA LA RECLAMACION POR LAS EMPRESAS DEL 40% DE LA INDEMNIZACION A LA QUE ALUDE EL ART. 33.8 E.T. (Sta. T.S. de 05/12/00).

Cuando una empresa tiene problemas económicos y amparado en los mismos, despide a todos o a parte de sus trabajadores, debe abonar a éstos una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de antigüedad en la empresa, prorrateándose por periodos proporcionales los plazos inferiores al año.

En los casos de empresas de menos de 25 trabajadores y como apoyo a las Pymes, el FOGASA abona a estas empresas el 40% de la indemnización abonada por esta a sus trabajadores con el límite salarial del doble del salario mínimo interprofesional, sea cual sea el salario abonado por la empresa a los trabajadores. Ahora bien, ¿qué plazo tiene el empresario para reclamar tal devolución?, y lo que es más importante y suele ocasionar más conflictos: ¿desde cuando?.

En lo relativo a la primera pregunta, ésta no suele ocasionar conflictos: un año. Sobre la segunda pregunta se define el Tribunal Supremo en la sentencia comentada, en la cual, la empresa, ante la imposibilidad de abonar las indemnizaciones con los trabajadores de una sola vez dada su situación económica, pacta con ellos su entrega aplazada en un periodo de dos años. Tras cumplir con los plazos estipulados, el empresario reclama al FOGASA el 40% que le corresponde como empresa con menos de 25 trabajadores siéndole denegada su reclamación por dicho Organismo por prescripción, al haber transcurrido más de un año desde la extinción de la relación laboral.

El T.S. considera que la citada denegación es ilegítima, toda vez que no es hasta que la empresa termina de pagar a los trabajadores cuando puede reclamar su parte al FOGASA, motivo por el cual, en supuestos como el enjuiciado, el plazo de un año comienza a contar desde el cumplimiento de todos los pagos pactados.

Esta sentencia viene a clarificar los plazos de prescripción de los del FOGASA.

CONTRATO DE TRABAJO: LICITUD O ILICITUD DEL PACTO DE PERMANENCIA MINIMA EN LA EMPRESA. REQUISITOS DE VALIDEZ y DE LICITUD. (Sta. de la Sala de lo Social del T.S. de 21/12/00).

En la presente sentencia y a lo que a nosotros nos afecta, no es tan importante la estimación o desestimación del recurso que resuelve como la fijación de unas causas que establecen los requisitos de validez de aquellas cláusulas. Existen supuestos en los que la formación de un trabajador en su puesto de trabajo es especialmente costosa para la empresa, o supone la necesaria enseñanza al mismo de técnicas de producción que en si mismas consideradas suponen una ventaja competitiva de cara a las empresas competidoras. En estos supuestos, la empresa necesita cubrirse las espaldas ante una posible resolución contractual por parte de estos trabajadores, que tras ser formados a costa de las mismas, reciben una suculenta oferta de los competidores, deseosos de aprovecharse de un trabajador formado sobre el que no han desembolsado una sola peseta o bien, de conocer secretos industriales para ellos desconocidos hasta ese momento.

La única defensa de estas empresas contratantes se encuentra en firmar contratos blindados con sus trabajadores comprometiéndoles a permanecer un tiempo mínimo en la empresa o a no poder trabajar para otras empresas del sector, tras la resolución de su contrato de trabajo y durante un periodo determinado, so pena de tener que abonar importantes cantidades a favor de la empresa en caso de incumplimiento.

La sentencia alegada establece como requisitos de validez de tales pactos o cláusulas que los mismos no pueden consistir en la formación normal de un puesto de trabajo estándar, sino una especialización singularmente costosa, que además contribuya a mejorar de forma expresa el haber profesional del trabajador. Asimismo, la cláusula de minoración de la posibilidad de contratación con terceros debe contener un sacrificio proporcionado de la libertad profesional y del trabajo. Un pacto de limitación de competencia será considerado nulo si no se estipula en contraste a un conocimiento industrial secreto de entidad y justificación suficiente.

FORMULARIOS SENCILLOS

(En el proceso VERBAL de la nueva L.E.C. de reclamaciones hasta 500.000 pts., las de hasta 150.000 pts. no precisan de Abogado).

DEMANDA DE CANTIDAD EN PROCEDIMIENTO VERBAL AL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE VALLADOLID

DON/DÑA....., mayor de edad, de profesión....., con domicilio en, calle....., número..... puerta.... (se puede hacer constar también notificaciones), ante ese Juzgado comparezco y **D I G O**:

Que a virtud del presente escrito, formulo demanda de JUICIO VERBAL, en reclamación del pago de.....pts. contra D....., con domicilio en Valladolid, c/....., número..... puerta...., y todo ello en base a los siguientes,

HECHOS

Primero.- Que me dedico a la actividad de y como consecuencia de las relaciones habidas con el demandado, el cual (conviene explicar aquí la causa por la que se adeuda la cantidad reclamada), me debe la suma de.....pesetas (000.000 Ptas. o Euros), conforme se acredita con la factura y/o albaranes que se acompañan a este escrito, librados en su día.

Segundo.- Que han sido infructuosas cuantas reclamaciones extrajudiciales he intentado para el pago de dicha cantidad.

Como fundamento de los anteriores hechos se adjuntan a la presente demanda los siguientes documentos: (DETALLAR AQUÍ LOS QUE SE ACOMPAÑAN NUMERADOS)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- COMPETENCIA.

Es competente territorialmente el Juzgado al que tengo el honor de dirigirme, a tenor de lo dispuesto en el art. 50 de la L.E.C. de 7 Enero de 2000.

II.- LEGITIMACION Y CAPACIDAD

Gozo de la legitimación activa por la deuda reclamada y el demandado, lo es pasivamente, como obligado y deudor y **la capacidad se ostenta, de conformidad con el art. 6 de la citada Ley Rituaria.**

III.- PROCEDIMIENTO.

Respecto del procedimiento por el que se debe sustanciar la presente demanda, es el del **JUICIO VERBAL**, por así disponerlo el art. 250.8 de la ya citada L.E.C.

IV.- POSTULACION.

La presente demanda se presenta sin la firma de Abogado, por no ser la cuantía reclamada superior a las 150.000 pts. de conformidad con el art. 31.2.1º de la tantas veces citada L.E.C.

V.- COSTAS.

El demandado debe ser condenado, según preceptúa el art. 394 de la L.E.C.

Por todo lo cual, **SUPLICO AL JUZGADO**, que teniendo por presentada esta demanda junto con sus documentos y copias de todo ello, **se sirva admitirla** y tenerme por personado y parte, y por formulada reclamación de **JUICIO VERBAL** contra d./dña....., por importe depts., y previa legal tramitación **se cite** a las partes en la fecha y hora que se señalen para el correspondiente juicio y **se dicte Sentencia** posteriormente, por la que **se condene al demandado** al pago de la cantidad expresada y todo ello **con expresa condena en costas** a la parte demandada, por ser todo ello de Justicia que pido en Valladolid a de de dos mil uno.

INTERNET(Páginas recomendables)

ww.dnb.com

Esta web contiene un servicio de información empresarial que ofrece la posibilidad de acceder a más de 62 millones de empresas de todo el mundo.

Previo pago , permite acceder a la información comprometida de la empresa, calcular la situación financiera y rentable de la misma, comparándola con el sector al que pertenece e incluso obtener información sobre las directivas de la empresa.

Valoración 9 sobre 10.

www. Viajabajoprecio.com

Esta página de subastas on line permite que sea el usuario el que decida el precio del hotel o por el alquiler del coche. De uso sencillo, permite gestionar las ofertas de viaje de forma personalizada incluyendo además una modalidad de patrocinio que abarate el precio de cada viaje.

Permite además conocer en todo momento el estado de su petición introduciendo la clave personal.

Valoración 8 sobre 10.

www.lexnova.es

Esta editorial especialidad en temas jurídicos incorpora un amplio número de publicaciones jurídicas, información sobre cursos de formación jurídica y un apartado que permite descargar documentos sobre determinadas materias de última hora.

Sus servicios on line permiten consultar entre otras cosas, convenio laborales, jurisprudencia, modelos, avances informáticos.

Valoración 7 sobre 10.

www.puntolaboral.com

Este portal dedicado al empleo contiene todos los datos necesarios para la gestión laboral y los recursos humanos.

Recoge además información sobre subvenciones, boletines oficiales, noticias, el calendario laboral, etc...

Contiene también enlaces de interés con información acerca de la bolsa laboral, de las Asociaciones empresariales, ETT, riesgos laborales, etc...

Valoración 8 sobre 10.



ABOGADOS

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

- 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

email: nogues@vasertel.es

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

URGENCIAS : 626 983 910