

Septiembre 2008

Las “Stock Options”, en caso de despido.

Las “stock options” pueden definirse como derechos de compra sobre acciones. Suelen ser instrumentos muy utilizados con el fin de incentivar a los trabajadores de las empresas, normalmente altos directivos; la problemática viene dada cuando se ejerce éste derecho previamente a un despido, y por tanto la forma de inclusión y cómputo en la masa salarial para el cálculo de la indemnización.

En este sentido, surgieron diversos pronunciamientos de TSJ en algunos casos contradictorios, así se había estimado que el beneficio obtenido tras su ejecución debía prorratearse entre los años transcurrido desde su otorgamiento hasta su ejecución, computándose sólo de cara al cómputo de la indemnización el beneficio correspondiente al último año. Otros tribunales, insistían en computar la totalidad de los rendimientos obtenidos por la ejecución de las opciones, aunque su devengo viniera dado tras varios años de maduración.



La Sentencia del Tribunal Supremo del 3 de junio de 2008, unifica doctrina sobre si los rendimientos por ejercicio de opciones sobre acciones en el año anterior al despido se computan en su totalidad para el cálculo de la indemnización por despido, o sólo la parte proporcional corresponde al último año previo al mismo.

El Alto Tribunal ha seguido un criterio de proporcionalidad, de este modo el rendimiento obtenido es por todo el periodo de maduración, y por tanto debe distribuirse proporcionalmente a dicho periodo, prorrateándose entre el número de años en que se ha generado. En este sentido también se han pronunciado diversos TSJ confirmando la misma línea argumental de proporcionalidad, matizando algunos aspectos como que el rendimiento por opciones ejercitadas en los 12 meses anteriores al despido puede computarse para la indemnización, pero sólo si la fecha inicial de ejercicio prevista para tales opciones, ésta dentro de ese periodo de 12 meses.

Nulidad del despido de mujer embarazada, aunque exista desconocimiento por parte del empresario.

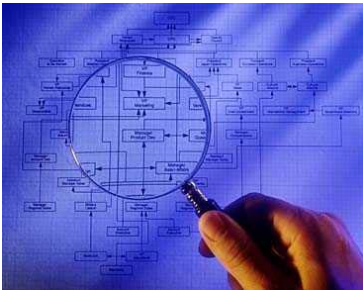
EL Tribunal Constitucional, en sentencia de 21 de julio de 2008, declara nulo el despido de una trabajadora embarazada, aun cuando la empresa que procedió a su despido no tuviera conocimiento de su estado.

EL TC anula las sentencias de instancia y de suplicación que habían declarado la improcedencia del despido, estableciendo en primer lugar que las resoluciones judiciales que declararon la improcedencia del despido, (que no su nulidad), al no considerar acreditada la existencia de un despido motivado por el embarazo, son conformes a la doctrina constitucional, pues no se aportan indicios por la trabajadora de una vulneración de su derecho fundamental, (no discriminación en virtud del artículo 14 CE, por razón de sexo).

En segundo lugar, dictamina que las resoluciones recurridas en amparo que desestimaron la pretensión de nulidad del despido de la demandante, afectaron con ello al alcance y contenido de las garantías establecidas por el artículo 55.5.b) ET, para proteger el derecho a la no discriminación por razón de sexo, que forman parte de las garantías frente al despido de las trabajadoras embarazadas. Y como quiera que de dicha disposición no puede deducirse en modo alguno que se haya establecido la exigencia legal de acreditar el previo conocimiento por el empresario del embarazo de la trabajadora a los efectos de la declaración de nulidad de los despido no procedentes, se evidencia que lo que quiso el legislador fue dotar de carácter automático a la declaración de la nulidad del despido, automatismo vinculado exclusivamente a la acreditación del embarazo y a la no consideración del despido como procedente por motivos no relacionados con el mismo. La interpretación del ET debe ser interpretado como configurador de una nulidad objetiva y automática, distinta de la nulidad por causa de discriminación, y al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio, o incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.

Septiembre 2008

La Investigación de los Accidentes de Trabajo.



La investigación de accidentes es una actuación preventiva cuyo punto de arranque es, paradójicamente, la previa existencia de un accidente de trabajo. Normalmente suele ser a consecuencia de un error o fallo de los sistemas de seguridad empleados, que se han mostrado insuficientes o ineficaces, en la búsqueda de soluciones para que los accidentes no se produzcan. La utilización de los resultados de la investigación, persigue el aprovechamiento de la experiencia que puede deducirse de los fallos o errores sucedidos y en la búsqueda de soluciones para que éstos no vuelvan a repetirse

La finalidad de la investigación de accidentes de trabajo es descubrir todos los factores que intervienen en los accidentes, buscando causas y no culpables. El objetivo de la investigación debe ser neutralizar el riesgo desde su fuente u origen, evitando asumir sus consecuencias como inevitables.

Como **objetivos directos** se persigue el conocimiento fidedigno de los hechos sucedidos, reconstruyendo la situación que existía cuando sobrevino el accidente, contemplando tanto los aspectos técnicos, (maquinaria, instalación, etc.), como los aspectos humanos, (actitud, aptitud del trabajador durante el desarrollo de la operación en que sobrevino el accidente).

Como **objetivos preventivos** se busca la eliminación de las causas a fin de evitar en el futuro accidentes similares y aprovechamiento de la experiencia para la práctica de acciones preventivas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (Ley 31/1995), en su artículo 16.3 obliga al empresario a "investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos", de lo cual se deduce que la obligación del empresario se extiende a la investigación de todos aquellos accidentes con consecuencias lesivas para los trabajadores afectados. Conviene centrar el esfuerzo de investigación según los siguientes criterios:

- ✓ Investigar **TODOS** los accidentes mortales.
- ✓ Investigar **TODOS** los accidentes graves.
- ✓ Investigar aquellos accidentes leves, e incluso "accidentes blancos", en los que dé alguna de las características siguientes:
 - Notable frecuencia repetitiva.
 - Riesgo potencial de originar lesiones graves.
 - Riesgos que presenten causas no bien conocidas.

El INSHT, recomienda que lo ideal es que se investiguen todos los accidentes.



¿Qué ocurre si no se investiga un accidente o incidente?

Por un lado, se pierde muchísima información y posibilidades de realizar actividades preventivas. Por otro lado se incumple una obligación legal establecida para el empresario, tanto en el caso de los accidentes como en el de los incidentes. Esta incumplimiento empresarial es una infracción tipificada como grave, **pudiendo oscilar la sanción en su grado mínimo de 2.046 € a su grado máximo 40.985 €**

Septiembre 2008

En toda investigación de accidentes se persigue el conocer lo más fidedignamente posible que circunstancias y situaciones de riesgo dieron lugar a su materialización, con el fin de poder efectuar un análisis de las causas del accidente. Con el fin de que la investigación se realice de forma operativa y eficaz, es necesario descomponer el proceso de investigación en etapas, estudiando cada una de ellas de forma independiente y analizando la metódica de su ejecución.

Dichas etapas serían:



- ▶ *Toma de datos*
- ▶ *Integración de datos.*
- ▶ *Determinación de causas.*
- ▶ *Selección de causas.*
- ▶ *Ordenación de causas.*



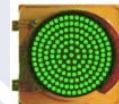
Las metodologías más utilizadas son dos:

-*Árbol de Causas*: esta metodología permite determinar las causas originarias del accidente de trabajo que es preciso eliminar o controlar, detectando aquellas causas de tipo organizativo que suelen estar en el origen del problema. ¿Qué fue necesario para el hecho se produjese?

- *Árbol de Fallos y errores*: método deductivo de análisis que parte de la previa selección de un “suceso no deseado o evento que se pretende evitar”, sea éste un accidente de gran magnitud o sea un suceso de menor importancia, para averiguar en ambos casos los orígenes de los mismos.

A la hora de realizar la investigación de accidentes, ha de evitarse la búsqueda de responsabilidades, ya que se buscan prioritariamente las causas, debiendo ser éstas siempre agentes, hechos o circunstancias realmente existentes en el acontecimiento y nunca lo que se supone podían haber existido.

Outsourcing: Ventaja Competitiva



El *outsourcing* es la subcontratación total o parcial de determinadas actividades que no son el centro de negocio de la empresa, (el llamado *core business*).

La fuerte competencia obliga a las empresas a centrarse en su objeto de negocios para poder subsistir. De este modo, se dejan las actividades que no resultan centrales para dicho negocio a especialistas, reduciendo los recursos y el tiempo que tendrían que invertir en otras tareas.

Según recientes informes, el 86% de las organizaciones que han externalizado la gestión los recursos humanos han conseguido beneficios estratégicos tan importantes como la focalización de los esfuerzos en sus actividades principales, una respuesta rápida ante los cambios del entorno permitiendo mejorar el tiempo de entrega y calidad de la información, disponer de la mejor tecnología sin incurrir en gastos de instalación, mantenimiento y formación, aumentando la flexibilidad de la organización y la disminución de sus costes fijos.

Septiembre 2008

Otras áreas de negocio en Grupo SCA

El Departamento de Asesoría Jurídica de Grupo SCA es especialista en las diferentes ramas del Derecho prestando servicios legales especialmente en los siguientes ámbitos:

En Derecho Mercantil

- ⊕ Constitución de sociedades, redacción o modificación de estatutos sociales, fusiones o liquidaciones de empresas.
- ⊕ Funciones de Secretaría Jurídica de los Consejos de Administración, (convocatorias de Juntas, libros oficiales, actas de Juntas, etc).
- ⊕ Compraventa de acciones, contratos mercantiles...
- ⊕ Asesoría legal mercantil, (problemática de sociedades, relación entre socios, inscripción en registro, relaciones con notaría...).
- ⊕ Asesoramiento jurídico en asuntos de Corporate Finance, (transmisiones de empresas, compra-venta, etc).



En Derecho Civil

- ⊕ Redacción o revisión de contratos, (de alquiler, servicios, etc).
- ⊕ Reclamaciones extrajudiciales, (impagados, incumplimientos contractuales, etc).
- ⊕ Resolución de relaciones contractuales.
- ⊕ Asesoramiento continuado.

En el resto de áreas del Derecho,

- ⊕ Prestamos asesoramiento, apoyo y gestión (Patentes y Marcas, Licencias Administrativas, Recursos administrativos, defensa ante los Tribunales, etc).

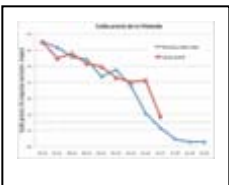
Crisis: Despido de los trabajadores

STS Unificación Doctrina: Despido por causas económicas – Existencia Perdidas.

En reciente sentencia dictada por el Tribunal Supremo en unificación de doctrina, ha considerado que simplemente es necesario acreditar la existencia de pérdidas, para considerar procedente el despido realizado a los trabajadores.

El TS dictamina que para fundar el cese del trabajador, basta con acreditar que las amortizaciones de puestos de trabajo, junto a las otras medidas tomadas, contribuyen a reducir las pérdidas y a superar la crisis económica, sin que sea preciso probar que esas medidas aseguran la viabilidad de la empresa.

Para el Alto Tribunal basta con probar la existencia de pérdidas económicas para justificar un despido, sin que sea necesario, que la empresa pruebe que la amortización del puesto de trabajo constituye una medida suficiente y adecuada para superar la crisis.



Septiembre 2008

Consultas de nuestros clientes...



¿Que preaviso habría que dar para solicitar una excedencia voluntaria?

La excedencia voluntaria es un derecho de los trabajadores, que la empresa tiene obligación de conceder si se cumplen los requisitos legales.

En la regulación legal no se establece nada al respecto sobre el plazo de comunicación o días de preaviso, por lo que sin perjuicio de lo que prevea el convenio colectivo, será suficiente su comunicación en un plazo razonable.

¿Es posible practicar algún tipo de descuento por el "no preaviso"?

La excedencia voluntaria es una causa legalmente prevista de suspensión del contrato de trabajo, no asimilable a una baja voluntaria o similar, de este modo no sería posible descontar cantidad alguno salvo que el convenio colectivo aplicable regule dicho supuesto.

¿Cómo se computan los días cuota de cara a la Jubilación?

La Ley de medidas en materia de Seguridad Social, (40/2007), estableció que para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la jubilación se van a computar únicamente los días efectivos de cotización, y no los correspondientes a las pagas extraordinarias, (la cotización correspondiente a los 12 meses del año equivalía en realidad a 14 meses).

Su aplicación se hará gradualmente, de forma que nos será hasta el año 2013 cuando se exija 5.475 días de cotización efectiva.

NOVEDAD

El 1 de julio entró en vigor una Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que regula la **composición del número de identificación fiscal** de las personas jurídicas y entidades sin personalidad jurídica. En virtud a esta Orden la composición y codificación del CIF para las empresas será modificada:

- ◇ Se crearán nuevas claves y serán modificadas las existentes para las siguientes entidades; asociaciones no definidas, empresas extranjeras y sucursales en España, organismos autónomos estatales, congregaciones e instituciones religiosas.
- ◇ Para las empresas creadas a partir del 1 de julio, cambia la codificación del número de identificación fiscal que ya no dará información relativa a la ubicación geográfica de la empresa. Así pues, estará compuesto por una letra en función de su forma jurídica, un número aleatorio de 7 dígitos y un carácter de control.

Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51
Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico