



## Boletín Jurídico y Empresarial elaborado por el BUFETE NOGUES

Nº 5  
Fecha Noviembre 2001  
Depósito Legal VA-87/2001



### EL PRINCIPAL INCONVENIENTE DE LA NUEVA LEY CONCURSAL EN PROYECTO

El comentario general que podemos hacer al anteproyecto de Ley Concursal, es en principio positivo, pero lo que a nuestro modo de ver ofrece enormes dificultades para su correcta aplicación, es el Anteproyecto de Ley Orgánica para modificar la Orgánica del Poder Judicial de 1 de Julio de 1985.

Muy bonita sobre el papel, (para aquella época), era la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación social y más recientemente, la Ley de Enjuiciamiento Civil. La falta de medios materiales y humanos, hacen inviable en la práctica las mejoras pretendidas.

El derecho mercantil o empresarial, exige una preparación y conocimientos del mundo de la empresa, **que no se imparte actualmente en ninguna carrera**, aunque algunas materias dispersas, sí.

Nos preocupa por ello, la formación de los jueces mercantiles, establecidas en los art. 329-4 y 330-5 de la Orgánica del Poder Judicial que se pretende modificar, porque la especialización que elimina la antigüedad, así como la formación previa a la toma de posesión si ha operado dicha antigüedad en la provisión, es el nudo gordiano para la eficacia y eso se deja reglamentariamente en manos del Consejo General del Poder Judicial.

La especialización, es igualmente aplicable a los Administradores del art. 26 del Anteproyecto de Ley Concursal, Abogado y Auditor. El mero hecho de llevar 10 años de ejercicio profesional, no implica el que se conozca el mundo de la

empresa y debe exigírseles la misma especialización. No nos basta el que puedan existir Auxiliares delegados (art. 31) y expertos independientes (art. 82), porque eso significaría que no sería necesaria la cualificación de Abogado o Auditor, para ser Administrador Judicial.

La Ley alemana de 5/10/1994, entró en vigor el 1/1/1999, porque exigió muchos medios y formación.

En otro boletín, intentaremos diseñar un posible programa de formación que creemos necesario, pero vaya por delante que el mismo, entre conocimientos teóricos y prácticos, precisa de al menos dos años a tiempo parcial o uno a full-time.

¿Va a cambiar el sistema de formación de nuestros jueces? Creemos sinceramente que no. ¿Está dispuesto el Ministerio de Justicia a que la nueva Ley entre en vigor dentro de cuatro años para preparar convenientemente a Jueces y Administradores? También creemos que no, por lo que "**Chapuza habemus**" y nuevamente improvisaremos, tendremos que ocupar plazas provisionales y consideraremos la especialización como un mero cuestionario o temas de oposición, sin ninguna experiencia ni conocimiento de la realidad. ¡ Que Dios nos coja confesados!.

### Sumario

Sumario.....	1
Comentario de actualidad.....	1
El testamento, un tabú.....	2
Novedades legislativas.....	3
La Comunidad de bienes.....	3
Citas y anecdotario.....	4
Estructura empresarial (Separata)...	5
Actualidad Jurisprudencial.....	7
Formularios sencillos.....	9
Páginas de Internet.....	10

## **HACER TESTAMENTO, EL TABU QUE PERDURA.**

Siempre hemos oído hablar del miedo ancestral que supone en nuestro país, hacer testamento. Siempre hemos oído que este miedo viene de antiguo, que nuestros mayores asociaban el hecho de testar con la idea de una muerte próxima... etc. Lo cierto es que hoy en día, en pleno siglo XXI, solo el 10% de las personas mayores de edad tienen su última voluntad ordenada "como Dios manda".

Desconoce la mayoría de la gente que el fallecer sin testamento, trae una buena serie de problemas y encarece, aún más, la posterior tramitación de la herencia. Quiere nuestro Bufete, que esta breve reflexión sirva para que todas las personas hagan, o al menos se planteen, hacer testamento. Por regla general y según fuentes del Colegio Notarial de Valladolid, el testamento abierto, (el testamento realizado ante notario), supone, en el 95 % de los casos, un importe de no más de 10.000 pts, y, añadimos nosotros, viene a ahorrarles a sus herederos posiblemente, entre 25 y 40.000 pts.

Como decimos, los trámites de una herencia intestada, comienzan con una visita al abogado, una acta notarial de declaración de herederos y un sinfín de gestiones ante registros civiles para obtener la documentación necesaria. Eso, siempre que hablemos del *caso general*, es decir, cuando los herederos vana a ser los hijos, los padres o el cónyuge, puesto que el presupuesto puede fácilmente alcanzar las 75.000 pts, si hablamos de fallecimientos en los que los herederos son los hermanos, los sobrinos o los sobrinos-nietos.

Este ruego que desde aquí lanzamos a todos los lectores, no se limita a las personas que hayan entrado en la llamada tercera edad, sino que es extensible a toda persona que haya cumplido la mayoría de edad.

No, no estamos exagerando. La experiencia diaria nos ha hecho conocer casos de hombres jóvenes que repentinamente mueren sin apenas haberse imaginado que eso podría llegar a ocurrir. Personas que dejan a su cónyuge y a sus hijos ante una situación que nadie había previsto. Mas necesario si cabe, se

hace el haber otorgado testamento, cuando estas personas, tienen hijos de distintos matrimonios, o después de enviudar se han casado en segundas nupcias, o viven en "uniones de hecho" con o sin hijos ...etc. En estos casos, la visita al abogado o al propio Notario se hace ineludible. Conocer si se puede desheredar a un heredero o "castigar" a alguno de ellos; si se puede repartir la herencia en legados, si se pueden reflejar las deudas que los herederos tuvieran con el testador; si se puede obligar a que ciertos bienes continúen en el patrimonio familiar..etc, es algo que bien merece un asesoramiento profesional que sin duda evitará tiempo y dinero a sus herederos.

El que podríamos llamar "testamento-tipo" en España es aquel que reparte a partes iguales entre los hijos toda la herencia reservando el usufructo vitalicio de la misma, al cónyuge. No obstante cada vez se van dando más casos de testamentos mas complejos donde el testador hace una verdadera "manifestación de voluntad", de su voluntad de cómo repartir los tres tercios (legítima, mejora y libre disposición) en que se dividirá su patrimonio. Finalmente, tan solo en contadísimos casos el testador hace una repartición completa y concreta de todos sus bienes.

Las posibilidades son amplísimas,, tantas casi como circunstancias familiares existen en la vida, con la ventaja además, de que el testamento no es algo inamovible, sino todo lo contrario. De hecho, uno puede hacer tantos testamentos como quiera, pues cada testamento revoca al anterior, siendo siempre el último que haga el que regirá la voluntad testamentaria del difunto ( último testamento que es fácil de conocer con solo solicitar el famoso certificado de últimas voluntades), con lo que nunca nos encontraremos atados de pies y manos, si esas circunstancias familiares nos hacen cambiar de opinión.

Finalmente, si a pesar de todo, no se hace testamento ante notario, siempre es posible redactar su última voluntad en un papel, de su puño y letra, sin enmiendas ni tachaduras, fechado y firmado, es decir, el llamado *testamento ológrafo*, si bien éste exige un costoso y largo procedimiento judicial posterior para su protocolización y validez.

## **NOVEDADES LEGISLATIVAS** **AMBITO ESTATAL**

- **Resolución del Congreso de los Diputados de 26/7/01**, por la que se ordena la publicación del acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 12/2001, de 29/9/01, por el que se aprueban **medidas fiscales urgentes en materia de retenciones e ingresos a cuenta del I.R.P.F y del Impuesto sobre Sociedades** (B.O.E. 2/08/01).
- **Real Decreto-Ley 1301/01, de 5 de septiembre**, por el que se adoptan medidas urgentes para **reparar los daños** causados por los episodios de **lluvias intensas** acaecidos en los meses de febrero y marzo de 2001 en la Comunidad Autónoma de **Castilla y León** (B.O.E. 6/09/01).
- **Real Decreto 995/01**, de 10/09/01, por el que se **modifica el Reglamento del Impuesto de Sociedades** en materia de regímenes fiscales especiales (B.O.E. 11/09/01).
- **Real Decreto 1010/01**, de 14/9/01, por el que se determinan las autoridades competentes en materia de **transporte de mercancías perecederas** y constituye y regula la Comisión para la coordinación de dicho transporte (B.O.E. 25/09/01).
- **Real Decreto 1066/2001**, de 28/09/01, por el que se aprueba el **Reglamento** que establece condiciones de protección del **dominio público radioeléctrico**, restricciones a las emisiones radioeléctricas y medidas de protección sanitaria frente a emisiones radioeléctrico (B.O.E. 29/09/01).
- **Real Decreto 1082/2001, de 5/05/01**, por el que se modifican el **Reglamento del I.V.A.**, aprobado por el R.D. 1624/92, de 29/09/01, el R.D. 1041/90, de 27/07/01 por el que se regulan las declaraciones censales que han de presentar a efectos fiscales los empresarios, los profesionales y otros obligados tributarios, y el R.D. 2027/95, de 22/12/01, por el que se regula la **declaración anual de operaciones con terceras personas**, y se modifican los requisitos para la presentación de declaraciones en euros (B.O.E. 6/10/01).

- Resolución de 3/10/2001, de la **Dirección General de Transportes por Carretera**, por la que se modifica la lista de control del **transporte de mercancías peligrosas por carretera** (B.O.E. 10/10/01).

- **Resolución de 16/10/01, de la Dirección General de Trabajo**, por la que se dispone la publicación de las **fiestas laborales para el año 2002** (B.O.E: 26/10/01).

- **Real Decreto 1098/2001**, de 12/10/01, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (B.O.E. 26/10/01)

- **Real Decreto 1125/2001**, de 19/10/01, por el que se **modifica el Reglamento** de Organización y Funcionamiento de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** aprobado por el Real Decreto 138/200, de 4/02/01 (B.O.E. 31/10/01).

## **AMBITO AUTONOMICO**

- **Ley 5/2001** de 4/07/01, por la que se establecen las normas reguladoras de las **Cajas de Ahorros** (B.O.C.Y.L. 9/07/01).

- **Decreto 222/2001** de 13/09/01, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por el que se establece el Calendario de **Fiestas laborales** en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C.Y.L. 19/09/01).

- **Orden de 3/10/01**, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 13/11/2000, por la que se convocan subvenciones para la formación en materia de **prevención de riesgos laborales** y para el desarrollo de medidas complementarias que tengan por objeto la seguridad y salud laboral para el año 2001 (B.O.C.Y.L 18/10/01).

.....

## **TIPOS DE EMPRESAS**

### **LA COMUNIDAD DE BIENES**

Quando la propiedad de una cosa corresponde a varias personas, cotitulares, nos referimos a una Comunidad de Bienes. (No confundirla con la Sociedad Civil.)

Normalmente su nacimiento se debe a las aportaciones sin ánimo de lucro, con la seguridad de llegar posteriormente a una mejor distribución de las "cosas".

Puede surgir como consecuencia de una donación, legado, compraventa, .. negocios todos ellos gravados con su correspondiente imposición fiscal.

También se puede observar como comunidades societarias que explotan una empresa bajo una razón unificada en el tráfico (CIF, NIF, TI).. A diferencia de las sociedades mercantiles, implican riesgo personal, que viene motivado por el lucro que intentan obtener.

Por lo que se refiere a las cargas y beneficios, los partícipes concurren proporcionalmente a sus respectivas cuotas que se presumirán iguales mientras no se pruebe lo contrario. También deberán contribuir a los gastos de conservación de la cosa o empresa y sólo se podrá eximir de esta obligación, al que renuncie a su parte de beneficios. Uno de los inconvenientes de esta comunidad, es que en caso de que los bienes comunitarios no sean suficientes para paliar las deudas de la sociedad, responden los socios con sus propios bienes.

Para la administración de la cosa común, es necesario nombrar a un Administrador, decisión que debe ser adoptada por la mayoría de los partícipes. En el caso de no resultar dicha mayoría, deberá resolver el Juez.

En cuanto a la división de la cosa común, que debe regirse por las normas del art. 400 y siguientes del Código Civil, puede plantear problemas cuando el objeto sea indivisible. En tal caso se adjudicará a uno de los copropietarios con obligación de compensar al resto o se realizará la venta a un tercero.

Solamente cabría una posible ventaja y es que al hacer la división la persona que se lo adjudica no tendría que pagar impuestos, en el supuesto que lo abonara en metálico.

También puede darse que el objeto resulte inservible para el uso al que se destine, surgiendo así una serie de inconvenientes

La Comunidad de bienes se encuentra regulada en el Código Civil y también en la Ley de Propiedad Horizontal.

Si el nivel de rentas de los Comuneros, no llega a los 8.500.000, es preferible fiscalmente continuar en dicha actividad, que constituir una Sociedad limitada,

\*\*\*\*\*

### **CITAS Y ANECDOTARIO EL PASTOR, LAS OVEJAS Y EL CONSULTOR**

Un Pastor de unos 60 años estaba en el campo con sus ovejas, cuando de repente apareció un joven de apenas 30 años, impecablemente vestido y con un ordenador portátil, que se apeó de un potente 4x4.

Buen hombre, le dijo al Pastor. Si yo le adivino cuantas ovejas hay en su rebaño, ¿me regalaría una?. Si, ¡como no!, dijo el Pastor.

Después de conectarse a Internet, entró en una página de la NASA para mediante satélite localizar la zona geográfica; acto seguido calculó el promedio histórico del tamaño de una oveja mediante una tabla dinámica de Excel y después de ejecución de macros con Visual Basic y diagramas de flujo de Microsoft Project, al cabo de tres horas, le dijo: **Vd. tiene 1.347 ovejas.**

El Pastor, según lo prometido, dejó que el Joven cogiera una oveja y cuando estaba a punto de cerrar la puerta del vehículo, le dijo que si aceptaba la apuesta de otra oveja, por adivinar él la profesión del Joven.

El Joven aceptó el reto y en un minuto, el Pastor le dijo: **Es Vd. Consultor.**

El Joven sorprendido por la rapidez del acierto del inculto Pastor y mientras le devolvía la oveja, le pregunto como había llegado tan rápidamente al acierto.

Ha sido muy fácil, le dijo.

-Primero, Vd. vino sin que yo le llamara.

-Segundo, me cobra una oveja por decirme algo que yo ya sabía y

-Tercero, se nota que no tiene ni puñetera idea de mi negocio, porque había escogido el perro pastor, en lugar de una oveja.

## 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.

.....

### PERFIL DEL JOVEN EMPRESARIO ESPAÑOL

(Fuente: Perfil del Joven empresario español 2001, de la Confederación de Asociaciones de Jóvenes empresarios)

#### EDAD:

- 18 a 25 años..... 7%
- 26 a 30 años.....27%
- 31 a 35 años..... 39%
- 36 a 40 años..... 27%

La edad media ponderada, es de 32 años.

#### CAPITAL INVERTIDO:

- Menos de 1 millón de ptas..... 38,8%
- De 1 a 3 millones de " ..... 25,3%

#### SEXO:

- Hombres..... 77%
- Mujeres..... 23 %

#### FORMACION:

- Universitaria..... 55%
- Secundaria..... 30%
- Primaria..... 7%
- Otra..... 8%

#### ACTIVIDAD ANTERIOR:

- Ninguna..... 2%
- En paro..... 26%
- Estudiante..... 15%
- Trabajo por c/ajena... 36%
- Trabajo por c/propia.. 21%

#### VACACIONES:

- Cogen menos de 15 días..... 11%
- Cogen 15 días..... 83%
- Cogen más de 15 días..... 6%

#### JORNADA LABORAL DIARIA:

- 8 a 10 horas..... 11,2%
- 10 a 12 horas..... 85,2%
- Más de 12 horas..... 3,6%

- El 82,7% ha formado la empresa con 2 o más Socios.

- El 53,28%, eligen la forma de una Sociedad Limitada.

- El 86% de las empresas se dedica a la actividad de Servicios, primordialmente servicios a empresas y comercio. Un tercio se encuadra en el sector de Nuevas Tecnologías.

- Casi el 93%, tiene de 1 a 5 empleados. El 68% de los contrata - dos, lo son con contratos fijos.

- El 65% usa la red en su trabajo. El 42% dispone de página Web y el 19% realiza Comercio electrónico.

- **Sólo el 11% de las empresas creadas, superan los seis años de vida.**

### LAS EMPRESAS FAMILIARES

- Son más del 80% de las existentes.
- Producen más del 75% del P.I.B.
- Crean el 80% de los puestos de trabajo.
- El 70% mueren en la 1ª generación.
- Un 17% mueren en la 2ª generación.
- Un 13% se mantiene en la 1ª mitad de la tercera generación.
- Superan la 3ª generación, entre un 1% y un 3%.

### EL MERCADO DEL TRANSPORTE

	<u>Medio</u>	<u>% Empleados</u>	<u>Ingresos H / Año</u>
- Turismos.	80,22..	-	-
- Autobus	9,87..	40.145	7,97 mill.
- FFCC.....	5,26..	40.505	5,23 "
- Aéreo....	4,29..	29.634	29,01 "
- Marítimo.	0,36..	2.723	19,42 "

## SALARIOS MINIMOS LEGALES

(Fuente: Consultora de RRHH William M. Mercer, para 2001).

Los denominados S.M.I. (Salarios mínimos Interprofesionales), **por hora**, son los siguientes:

- Luxemburgo.....	1.608 ptas.
- Holanda.....	1.222 "
- Bélgica.....	1.139 "
- Francia.....	1.109 "
- R. Unido.....	1.093 "
- Irlanda.....	1.069 "
- Italia.....	1.066 "
- Grecia.....	440 "
- Portugal.....	347 "
- <b>España.....</b>	<b>299 "</b>
- Polonia.....	203 "
- Hungría.....	201 "
- Rep. Checa.....	146 "
- Turquía.....	128 "
- Rumanía.....	53 "
- Bulgaria.....	45 "
- Rusia.....	12 "
- U.S.A.....	945 "
- Chile.....	171 "
- Colombia.....	128 "
- Brasil.....	66 "
- Australia.....	1.016 "
- Japón.....	926 "
- Taiwan.....	524 "
- Corea del Sur.....	264 "
- Vietnam.....	36 "

El S.M.I. en España para 2001, son 72.120 ptas. al mes o 2.404 ñptas. día.

**El S.M.I. dice poco respecto de las retribuciones reales (véase nuestro boletín nº 2 del mes de mayo e INE 2000), de 230.325 ptas.**

**Hay que tener en cuenta, que el S.M.I. lo perciben en España, apenas 400.000 personas, cuando la afiliación al 31 de Julio de 2001, alcanzaba la cifra de 15.844.113 personas (Ver nuestro boletín nº 4 del mes de Septiembre) y al 31/10/01, la cifra de 15.765.273.**

**En el citado Boletín de nuestro Bufete nº 4, establecíamos el costo laboral por hora. en 1.962 ptas, de las que el 63% correspondía a salario, es decir, 1.236,06 ptas, por lo que la Estadística del S.M.I. es poco significativa, si no se compara con los ingresos reales de cada país y el nº de personas a los que afecta.**

## EVOLUCION DE EMPLEADOS EN EL SECTOR PUBLICO

**Comparación al 1/1/2000 y 1/1/2001**

(Fuente: Ministº Adm. Públicas)

<u>Tipo de Admón.</u>	<u>2000</u>	<u>2001</u>
- Justicia.....	24.592	26.507
- Universidades.....	91.512	87.478
- Admón. Local.....	456.368	466.457
- Entes Públicos.....	57.880	57.596
- Autonomías.....	690.370	932.716
- Fuerzas Armadas..	106.302	117.276
- F. y Cuerpos Seg.E.	122.203	120.776
- Admón Gral. Estado	515.859	434.538
<b>TOTAL..</b>	<b>2.065.086</b>	<b>2.243.344</b>

### Notas propias:

- Llama poderosamente la atención, de que en un año, se incremente la plantilla de la Administración en casi un 9%.

- Igualmente llama la atención de que con el traspaso de competencias, la Admón. Autónoma incremente un 35,10% su plantilla y sin embargo la reducción casi proporcional de la Admón Central, sea solo de un 15,76%.

- Es también de destacar las diferencias del peso del sector público sobre el total de empleo, en las Comunidades Autónomas. Así, en Cataluña supone un 9,46%, mientras que en Extremadura, es el 21,81 y Castilla y León, la tercera en peso, el 18,71%.

- La tasa de temporalidad es en conjunto, del 21,3%, siendo en la Administración autonómica del 22% y del 31,7 en la Admón Local.

La pregunta que todos los españoles nos hacemos, es donde se encuentra la promesa del Partido Popular de reducir el número de empleados en la Admón. en general y no digamos la promesa de reducir Altos Cargos.

## **RESEÑA JURISPRUDENCIAL**

**PUESTA A DISPOSICION DEL TRABAJADOR DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO OBJETIVO DE FORMA SIMULTANEA A LA ENTREGA DE LA COMUNICACIÓN ESCRITA. (Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 2001).**

Hasta la fecha, en aquellos supuestos en los que se pretendía prescindir de un trabajador al amparo de lo dispuesto en el art. 52.c) E.T., (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), existía la posibilidad de entregar con carácter anticipado la comunicación de la extinción al trabajador afectado, concediéndole el plazo de preaviso legal de un mes que marca el propio E.T., comunicándole que la indemnización correspondiente se pondría a su disposición a la extinción real del contrato.

Tras la Sentencia comentada, la puesta a disposición de la indemnización legal prevista en el precepto antes mencionado deberá ser simultánea a la entrega de la comunicación escrita, sin paliativos y sin que puedan interpretarse los términos legales de forma flexible.

Además, la norma no permite hacer excepciones por razón de la naturaleza del empleador, sea éste de carácter privado o público.

La demora en la entrega de la citada indemnización entrañará la calificación del despido como nulo. Atención, por tanto, al escrupuloso cumplimiento de las obligaciones formales. Es recomendable consultar ante cualquier duda, dado que un defecto formal puede dar al traste con un despido objetivo que de tener corrección formal hubiera podido prosperar.

*(N.B. No obstante ser ésta la interpretación literal de la sentencia, entiende éste Bufete que deberá seguir pudiéndose no entregar la indemnización legal correspondiente en aquellos supuestos en los que se alegue precisamente una causa de tipo económico y la empresa demuestre la imposibilidad de hacer frente a la cuantía objeto de indemnización, dado que, de otro modo, se vaciaría de contenido aquel supuesto en el que la norma es más necesaria, esto es, cuando al trabajador debe extinguírsele el contrato de trabajo debido a la*

*imposibilidad de abonarle su salario a causa de una situación económica negativa).*

**CONDENA DE CARCEL A UN EMPRESARIO DE LA CONSTRUCCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE SEGURIDAD CON RESULTADO DE MUERTE. (Sentencia de la Sala II del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2001).**

La sentencia comentada encuentra al contratista y al aparejador, (que actuaba como director de obra), culpables de un delito de homicidio causado por imprudencia grave, de la muerte de un obrero que cayó por el hueco de la escalera de un edificio en construcción, dándose la circunstancia de que dicho hueco no tenía las medidas de seguridad que el propio Estudio de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la obra en cuestión poseía, (estudio, por cierto, diseñado por el propio aparejador).

Entiende el Alto Tribunal que precisamente en virtud de esa dirección de obra que ostenta el aparejador, la condena a éste es incuestionable. Más novedoso es el hecho de que se condene igualmente al contratista, dado que la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo le impone igualmente y como tarea primordial, la adopción de las medidas de seguridad correspondientes.

**INNECESARIA PROPORCIONALIDAD ENTRE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON RELACION AL RESULTADO DE LAS ELECCIONES SINDICALES HABIDAS EN LA EMPRESA. (Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 2001).**

El Art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo estar formado por los Delegados de Prevención por parte de los trabajadores y por el empresario y sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de los trabajadores.

A su vez, dichos Delegados de Prevención, conforme establece el art. 35 de la citada Ley, son los propios representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos, debiendo ser designados entre los órganos de representación de los trabajadores.

Entiende la Sentencia comentada que, dado que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nada dice al respecto de que la composición de éste órgano deba guardar la misma composición porcentual que el órgano de representación de los trabajadores, entenderlo así, limita los derechos de los trabajadores, (en éste caso de los representantes de los mismos), a nombrar a quienes, de entre ellos, se encuentren más capacitados para desempeñar dicha labor, suponiendo tal conducta empresarial una vulneración de la citada Ley.

**CONDENA A LA COMPAÑÍA AEREA TWA POR EL CONCEPTO DE DAÑO O SUFRIMIENTO MORAL OCASIONADO POR UN RETRASO INJUSTIFICADO DE VUELO. (Sentencia de la Sala I del Tribunal Supremo de 31 de mayo de 2000).**

Son muy pocas las sentencias que recogen daños morales en nuestra jurisprudencia y máxime en un pleito por retraso de vuelo, algo que, por cierto, hemos padecido todos en mayor o menor medida en algún momento concreto.

A diferencia de los Tribunales americanos, muy propensos a otorgar cifras en ocasiones astronómicas por padecimiento moral, los Tribunales europeos son mucho más reticentes en su concesión y además, cuando lo otorgan, lo hacen en importes mucho más discretos que los primeros. Las dos posturas tienen pros y contras. La jurisprudencia norteamericana se asienta en el hecho de que una condena "ejemplar" ayuda a que una empresa muy poderosa se piense dos veces las cosas antes de reincidir. Por el contrario, es igualmente cierto que la promesa de una indemnización millonaria fomenta la litigación desmedida e injustificada, siquiera con la expectativa de alcanzar acuerdos prejudiciales económicamente jugosos. Todo tiene su doble lectura como vemos.

En el supuesto analizado se concede una indemnización de 70.000 dólares americanos o su equivalente en pesetas, al concurrir una serie de supuestos que a continuación se exponen:

- a) Retraso injustificado, (por injustificado se entiende no debido a problemas ambientales o técnicos ajenos a la compañía aérea). El retraso fue debido a la propia conveniencia de la compañía, que empleó el avión para trasladar un motor de repuesto para otro aparato de la misma que se encontraba en Lisboa, provocando así, el retraso en su propio beneficio.
- b) Retraso de larga duración. En el supuesto analizado fue de diez horas.
- c) Los demandantes se encontraron paralizados en el aeropuerto de origen en el viaje de vuelta, en el extranjero, sin posibilidad de regresar por tanto a su país y a sus quehaceres habituales, dándose la circunstancia además de que se encontraban seriamente preocupados por la necesidad de reincorporarse a su puesto de trabajo, al que debían incorporarse al día siguiente, perdiendo un día de trabajo debido al retraso del vuelo. Todo ello supone un evidente perjuicio moral, originado por las horas de tensión, incomodidad y molestia que provocan el retraso injustificado en un vuelo, en el que además, y por ser de vuelta, ni siquiera tiene el cliente la facultad de optar por rescindir el billete.

A la vista de lo anterior, concluye el Tribunal Supremo, que en el caso concreto concurren los tres requisitos que justifican la condena por daño moral: 1.- retraso injustificado, 2.- que a su vez es de cierta importancia, no siendo meramente anecdótico, (media hora, por ejemplo) y 3.- afección en la esfera psíquica originada por lo anterior y por las razones expuestas en el apartado C), en una relación de causa a efecto. Entiende la Sala que debe condenarse a la Compañía aérea TWA, al provocar un retraso importante por un interés particular incumpliendo en vínculo sinalagmático (de obligaciones recíprocas, quiere decir) que se establece entre las dos partes de un contrato. (En éste caso, entre quien compra un billete y la compañía aérea que a cambio del precio se compromete en la medida de sus posibilidades a transportar al cliente a tiempo a su destino).

## FORMULARIOS SENCILLOS

(Demanda por despido al Juzgado de lo Social. No precisan de Abogado).

### AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE VALLADOLID

**DON/DÑA**.....mayor de edad, con D.N.I./N.I.F.....  
**con domicilio en** ..... D.P..... c/.....nº.....ante ese  
Juzgado comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

Que a virtud del presente escrito, formula demanda sobre **DESPIDO**, contra la empresa....., en la persona de su legal representante, domiciliada en.....  
D.P..... c/..... nº.....y todo ello en base a los siguientes,

#### HECHOS

**Primero.-** Comenzó a prestar servicios para la empresa demandada, con antigüedad... ostentando la categoría de ..... y percibiendo un salario bruto anual/mensual de.... pesetas, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

**Segundo.-** Con fecha..... ha recibido carta de despido de la demandada, en la que se le imputa una supuesta falta de .....con lo que no está en absoluto de acuerdo, negando los hechos imputados. Se acompaña dicha carta **como anexo 1**.

**Tercero.-** La empresa demandada, se dedica a la actividad de.....y ocupa a.....trabajadores fijos, aproximadamente.

**Cuarto.-** No ocupa, ni ha ocupado a lo largo del último año, cargo electivo de representación de los trabajadores alguno.

**Quinto.-** El pasado día.....se celebró el oportuno acto de conciliación ante el S.M.A.C de Valladolid, con el resultado de **SIN AVENENCIA**, como se acredita con la certificación que se acompaña como **anexo 2**.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

II.- R.D. Legislativo 2/95 de 7 de Abril, aprobatorio de la Ley Rituaria Laboral.

III.- Convenio aplicable del Sector.

IV.- Resto de disposiciones aplicables al caso.

Por todo lo cual, **SUPLICA AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE VALLADOLID**, que teniendo por presentada esta demanda y copias que se acompañan, a su virtud, **cite a las partes** al acto de conciliación y vista pública subsiguiente en la fecha y hora que se señalen y previos los trámites pertinentes, **dicte Sentencia** en su día por la que reconociendo **la nulidad o subsidiariamente improcedencia** del despido, condene a la empresa demandada, **a readmitir** al actor/a en el mismo puesto y condiciones que tenía antes de producirse aquél y al **abono de los salarios de tramitación** dejados de percibir durante la sustanciación de este procedimiento, por ser todo ello de Justicia que pide en Valladolid a ..... de ..... de dos mil.....

**PRIMER OTROSI DICE:** Que al acto del Juicio se propone acudir, asistido de Letrado.

**SEGUNDO OTROSI DICE:** Que esta parte intenta entre otros, valerse de los siguientes **medios de prueba:**

**Interrogatorio de la parte:** A los efectos, deberá ser citado de comparecencia personal al acto del juicio a D.....(o al representante legal de la empresa) para que bajo juramento o promesa, conteste a las preguntas que le serán formuladas, bajo el apercibimiento de ser tenido por confeso.

**Documental:** Consistente en que se aporte al acto del Juicio por la demandada, los recibos justificativos del pago de salarios y documentos de cotización a la Seguridad Social del actor, correspondientes a los doce últimos meses, así como el libro de matrícula del personal.

**SUPLICA AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE VALLADOLID**, que teniendo por hechas las anteriores manifestaciones, **acuerde admitirlas**, por ser de Justicia que reitera.

## INTERNET(Páginas recomendables)

### **www.stylux.com**

Stilux es una agencia de servicios plenos dedicada a la creación de imagen corporativa (diseño de logotipos o marcas para su empresa) y de elementos de publicidad de empresa en cualquier soporte para dar solución a pequeñas y medianas empresas. Ofrece también el diseño de páginas web sencillas y claras para que llegue el mensaje y producto de la empresa fácilmente al cliente.  
Valoración 9 sobre 10.

### **www.igsap.map.es**

Esta web del Ministerio de Administraciones Públicas ofrece la posibilidad de suscribirse a este boletín mensual y recibir en su buzón electrónico un completísimo listado de premios, ayudas, becas y subvenciones elaborada por el citado Ministerio.

Y si no quiere usted recibirlo por e-mail, basta con que visite la página y descargue de forma directa el archivo completo en formato txt.

Valoración 8 sobre 10.

### **www.kelkoo.es**

Esta web contiene una guía independiente de compras en la red. Su directorio supera las 27.000 cibertiendas y tiene acuerdos con 1.700 sitios web de Europa. Permite comparar precios antes de comprar y conseguir así la mejor oferta en tiendas de nueve países europeos.

Contiene diversas categorías tales como libros, informática, electrónica, viajes, coches, electrodomésticos, etc..

Valoración 9 sobre 10.

### **www.todaley.com**

Este portal recopila y actualiza diariamente toda la información de todos los boletines oficiales españoles.

Ofrece además formularios de tipo administrativo y procesales en el ámbito civil, penal, laboral y contencioso-administrativo, además de contratos modelo de tipo civil y mercantil.

En materia de legislación incluye leyes orgánicas, ordinarias, Reales Decretos Leyes, Reales Decretos Legislativos, Leyes, CCAA, etc...

Por último ofrece un servicio de guías que permite obtener información detallada sobre diversos temas.

Valoración 9 sobre 10.



**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](mailto:nogues@vasertel.es)**

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

**URGENCIAS : 626 983 910**