



Número 20  
Febrero 2008

## En este Número:

- 1 Actualidad
- 2 Eventos
- 3 Sentencia del Mes
- 4 Artículo de Opinión

**Nuestro reto,  
tu confianza**

Juan Ramón Jiménez, 9 1º A  
28036 Madrid  
Tel.: 91 574 81 39  
Tax: 91 771 08 78

madrid@perea-  
abogados.com  
[www.perea-abogados.com](http://www.perea-abogados.com)

Continúa en la página 2

*"La inflación es un impuesto que se aplica sin que haya sido legislado".*

**Milton Friedman**

## Actualidad

### En vigor el primer plan de contabilidad para las pequeñas y medianas empresas

El contenido procede de las operaciones realizadas con carácter general por las pymes recogidas en el Plan General de Contabilidad y **simplifica los criterios de registro, valoración e información** a incluir en la memoria.

En los instrumentos financieros se elimina el criterio de valoración a valor razonable y se simplifica el criterio de valoración de activos arrendados en 'leasing' desde el punto de vista del arrendatario. Además, en las cuentas anuales desaparece la obligación de confeccionar el estado de ingresos y gastos reconocidos.

En cuanto a las microempresas, en la nueva norma se simplifica el reconocimiento del gasto por impuesto sobre beneficios y en las operaciones de arrendamiento financiero.

#### Adaptación a la normativa europea

El objetivo de la reforma contable es **evitar la dualidad existente entre la normativa europea y la española** y conseguir que las cuentas de las empresas españolas sean homogéneas para permitir su comparación con el resto de sociedades de la UE.

Desde el año 2005, las cuentas anuales de las sociedades con valores admitidos a negociación en un mercado regulado se formulan con las normas internacionales de contabilidad adoptadas por la Unión Europea. El resto de las empresas, sin embargo, seguía aplicando la regulación española.

Estos cambios en la legislación mercantil **no tendrán un coste fiscal** para las empresas, pues para ello se han efectuado las modificaciones pertinentes en el Impuesto sobre Sociedades.

El nuevo Plan General de Contabilidad conserva la misma estructura que el vigente, facilitando así la aplicación de los nuevos criterios contables. Sin embargo, se incorporan dos nuevos documentos: el estado de **cambios en el patrimonio neto** y el estado de **flujos de efectivo**.

En la contabilización de las operaciones, las empresas deberán atender a su realidad económica y no sólo a su forma jurídica, y en los criterios de valoración se incorporarán el valor razonable y el coste amortizado.

El plan establece la regulación contable de las **combinaciones de negocios**, aquellas en las que una empresa adquiere el control de uno o varios negocios, y determina la aplicación con carácter general del método de adquisición. Asimismo, incluye nuevas exigencias de información en la memoria anual, en línea con las normas europeas, lo que favorece una mayor transparencia de la información contable de las empresas españolas.

Fuente: El Mundo.es



## DESAYUNOS PEREA & ASOCIADOS: "SOLUCIONES EN TIEMPOS DE CRISIS: EL CONCURSO DE EMPRESAS. "

**Fecha:** 19 de febrero de 2008.

**Dirección:** C/ Juan Ramón Jiménez, 8, 1ª Plta.

Centro de Negocios Eurobuilding

28036 Madrid

**Organiza:** Perea & Asociados Abogados

**Más información:** 915748139

[www.perea-abogados.com](http://www.perea-abogados.com)

## Sentencia del mes

### Las empresas pueden despedir a empleados durante su baja



El despido que se sustente en la baja por enfermedad del trabajador no es discriminatorio ni atenta contra la dignidad de la persona. Así lo ha establecido una sentencia de la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, en unificación de doctrina, que ha declarado improcedente, y no nulo, el despido de una trabajadora que sufrió un infarto y pasó a la situación de baja por enfermedad.

El despido, en el caso resuelto por el Supremo, le fue comunicado cuando se encontraba en situación de Incapacidad Temporal y la mujer lo impugnó porque entendía que se trataba de un acto nulo por vulneración de derechos fundamentales. El principal efecto de la nulidad del despido, al ser firme, es la readmisión del trabajador en la empresa. Con este fallo, el Supremo, que ya había dicho que el despido en estas condiciones no es discriminatorio, ahora establece que los trabajadores no podrán esgrimir tampoco el argumento de que se ha vulnerado su integridad física y moral. En otras palabras, refuerza que las compañías puedan despedir a los trabajadores en situación de baja pagando la indemnización de improcedencia sin tener que readmitirles.

El juzgado de lo social que primero estudió el caso dio la razón a la empresa y confirmó la improcedencia del despido, pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó tal decisión y declaró la nulidad. Según este tribunal, el despido sí provocó la "lesión de derechos fundamentales", por lo que obligó a la empresa a readmitir a la trabajadora. Entre otros argumentos, este tribunal entendió que una vez "reconocido" el derecho a la salud en la Constitución, "cualquier acto de ejercicio de este derecho, como lo es el de recuperar la incolumidad corporal, no puede originar una consecuencia perjudicial". En otras palabras, el trabajador "no puede sufrir un acto de represalia por el empresario". Tal planteamiento ha sido vetado ahora por el Supremo.

El Alto Tribunal había declarado ya que el despido por enfermedad no es discriminatorio y, ahora, ha entrado a valorar el argumento de la posible vulneración del derecho a la dignidad y a la integridad física y moral del trabajador, lo que ha rechazado. Precisamente, no había una interpretación unánime en los tribunales superiores de justicia, que ahora queda zanjada y establecida.

La sentencia recuerda que "la enfermedad, desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, no es un factor discriminatorio en sentido estricto". Lo que existe en estos casos es una "pérdida para la empresa de interés productivo en el trabajador". Esta tesis se apoya también en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

#### Situación de incapacidad

Y el despido por enfermedad tampoco afecta a la dignidad y a la integridad física y moral, porque, según el Supremo, "se distorsiona la realidad de los hechos cuando se afirma que la trabajadora ha sido represaliada por haber ejercitado su derecho a la salud (con baja laboral y asistencia sanitaria), siendo así que el despido se produce por la situación (inicialmente transitoria) de incapacidad para el trabajo, no por el parte de baja". En relación con el derecho a la dignidad, la sentencia explica que "no es un derecho fundamental susceptible de protección autónoma".

La sentencia, redactada por el magistrado Luis Fernando de Castro, también tiene su interés porque deja abierta una puerta, muy estrecha, en la que cabría apreciar la vulneración de derechos fundamentales en caso de que el trabajador termine siendo discapacitado: "El hipotético éxito de tal pretensión hubiera requerido la cumplida prueba de las secuelas definitivas presumiblemente atribuidas al infarto y de su incidencia en la funcionalidad", afirma.

### El nuevo Reglamento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal.

El pasado día 19 de enero se publicó finalmente el texto definitivo del Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica del Protección de Datos de Carácter Personal.

Este reglamento no es una norma con contenido relativo a medidas técnicas y organizativas, sino que solamente desarrolla la LOPD. Desarrolla tanto aspectos relativos a medidas de seguridad como cuestiones generales tales como ámbito de aplicación, definiciones, principios de protección de datos, derechos de las personas, y transferencias internacionales de datos.

Las principales novedades son que la norma extiende su ámbito de aplicación a los ficheros y tratamientos no automatizados (en papel) y fija criterios sobre medidas de seguridad de los mismos.

Se aumentan de forma considerable el número de definiciones, introduciéndose algunas que habían sido objeto de consultas, informes, recomendaciones e incluso sentencias.

Se regula un procedimiento que garantice a cualquier persona, antes de consentir que sus datos sean recogidos y tratados, tener pleno conocimiento de la utilización que sus datos vayan a tener.

Para el ejercicio de los derechos de los interesados, se exige de manera expresa al responsable de los ficheros que conceda al interesado un medio sencillo y gratuito para su ejercicio.

Pasan de un nivel básico de seguridad al nivel medio los ficheros de las mutuas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

También pasan al nivel medio de seguridad los ficheros que contengan datos de carácter personal sobre características o personalidad de los ciudadanos que permitan deducir su comportamiento.

Desde el nivel básico de seguridad pasan a un nivel alto todos los datos derivados de la violencia de género.

Sobre éstos y los restantes datos personales incluidos en el nivel alto de seguridad se incorpora la obligación de cifrar estos datos si se encuentran almacenados en dispositivos portátiles.

Por otra parte, se establecen ciertas especialidades para facilitar la implantación de medidas de seguridad, que incidirán sobre todo en el **ámbito de las Pymes**. Por ejemplo, bastará con aplicar las medidas de seguridad de nivel básico, en lugar de las de nivel alto, respecto a datos especialmente protegidos cuando sólo se utilicen para el pago de cuotas a las entidades de las que los titulares de los datos sean miembros. Lo mismo se permite respecto a los datos referentes exclusivamente al grado de discapacidad o la simple declaración de la condición de discapacidad o invalidez, cuando tengan por única finalidad cumplir una obligación legal. Esto es particularmente aplicable a los datos relativos a la afiliación sindical o respecto a la salud en los ficheros de nóminas.

El Reglamento concede una atención especial a estos dispositivos de almacenamiento y custodia de documentos, con el fin de que se garantice la confidencialidad e integridad de los datos que contienen.

Se exigirá la **aplicación de unos criterios de archivo** que garanticen la correcta conservación de los documentos y el ejercicio del derecho de oposición al tratamiento, rectificación y cancelación de los datos.

Los armarios, archivadores y demás elementos de almacenamiento, deberán disponer de mecanismos adecuados de cierre que impidan el acceso a la documentación por personas no autorizadas. Mientras esa documentación no esté archivada, la persona que esté a su cargo deberá custodiarla, impidiendo que acceda a ella quien no esté autorizado.

El Reglamento entra en vigor el **19 de abril de 2008**, desde esa fecha habrá el plazo de un año para la implantación de medidas adicionales no previstas anteriormente. También se establecen plazos para la adopción de medidas de seguridad para los ficheros no automatizados.

El boletín de Perea y Abogados es una publicación periódica y gratuita.

Si no desea recibir más información, y de conformidad con Ley de Protección de datos de Carácter Personal y la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico, podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición contestando a este mensaje con el encabezado "dar de baja" a la dirección: [madrid@perea-abogados.com](mailto:madrid@perea-abogados.com)