

CONSULTORIO LABORAL

INSPECCIÓN Y ACUERDOS DE DESPIDO

i La Inspección de Trabajo ha considerado que el despido que hemos realizado en la empresa es un acuerdo y ha sancionado al trabajador con la pérdida de prestaciones de desempleo por una infracción muy grave. ¿Esto es así?

La connivencia entre empresario y trabajador para el cobro de prestaciones de desempleo es una infracción muy grave y puede suponer sanciones para ambos. Es cierto que las actas emitidas por la Inspección de Trabajo gozan de presunción de inocencia, pero también es cierto que la misma alcanza a los hechos que fueron comprobados directamente por el inspector actuante. No puede olvidarse que esa presunción es una presunción *iuris tantum*, que puede destruirse con prueba en contrario. A esto añadimos que hay una reiterada doctrina jurisprudencial que señala que la existencia del fraude de ley — al igual que la del abuso de derecho — no puede presumirse, y solo podrá declararse si existen indicios suficientes de ello, que necesariamente habrán de extraerse de hechos que aparezcan como probados.

En una reciente sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia no se encuentran indicios suficientes para poder declarar la existencia de fraude en la extinción contractual. Y esto porque el SEPE señala como indicios del fraude la ausencia de reclamación judicial del trabajador frente al despido, así como la edad del demandante, al tener cumplidos los 63 años. Pero la sala considera en este caso que no existe ninguna obligación legal por parte del trabajador de impugnar el despido para generar derecho a la prestación por desempleo. Tampoco la ausencia de abono de indemnización por la empresa puede ser considerado como indicio revelador del fraude de ley, cuando se reconocen como ciertas las causas del despido disciplinario (diez faltas de asistencia al trabajo en un período de dos meses, así como la impuntualidad entre 8 y 12 jornadas laborales). Por todo ello no se aprecia fraude en la extinción contractual.

i **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es socia de Vento abogados y asesores (www.vento.es).

Una lanzadera para mejorar la búsqueda activa de empleo

• Tres talleres de orientación laboral en Galicia mejoran las competencias digitales de personas paradas, que además trabajan en equipo •

• **Tamara Montero**

Desde el año 2013, unas 15.000 personas han participado en alguna de las más de 600 lanzaderas de empleo de la Fundación Santa María la Real. El 60 % encontró un empleo. Son cifras muy positivas para un programa que no es ni un curso para aprender a actualizar un currículum, ni tampoco es una agencia de colocación en la que se suceden las ofertas de empleo. Las lanzaderas son programas de orientación laboral que permiten a las personas en situación de desempleo mejorar sus habilidades para la búsqueda de un trabajo en el mercado actual: global, cambiante y tecnológico.

El programa, que está centrado en el trabajo en equipo, incide en el refuerzo de las competencias transversales y digitales, pero también enseña a cómo idear un plan de búsqueda de trabajo completo, a actualizar el currículum, a poner en prácticas nuevas técnicas de comunicación para poner en marcha en un proceso de selección... Y también se hacen visitas a empresas y se ejerce una labor de intermediación.

Tres de estas lanzaderas se están desarrollando en la actualidad en A Coruña, Arteixo y Santiago y además son pioneras. Se trata de un programa desarrollado en cola-



Participante del programa lanzadera desde Santiago de Compostela.

boración con la Fundación Telefónica que se centra en una de las características del actual mercado de trabajo: se demandan habilidades digitales en cualquier sector profesional. Las lanzaderas Conecta Empleo tienen muchos más componentes digitales y hacen especial hincapié en la conectividad y en la formación en habilidades digitales para un mercado más tecnológico. La experiencia de la fundación apuntaba a que independientemente del nivel de formación y del sector profesional suele haber

más necesidad de desarrollar competencias digitales.

Uno de los pilares es que la búsqueda sea en equipo, primero porque permite paliar la soledad del desempleo y segundo porque genera sinergias. Por eso los equipos de cada lanzadera, formados por 20 personas, se componen de perfiles muy variados. Es el caso de la lanzadera de A Coruña, en la que está participando Rocío Lorenzo, una profesional del marketing digital que se quedó sin trabajo porque la empresa en la que llevaba

28 años trabajando cerró su delegación en Galicia, se han reunido jóvenes sin experiencia con personas que ya han pasado por el mercado laboral y profesionales de ámbitos tan distintos como la arquitectura técnica, la formación, la biología y el medio ambiente, y el mundo empresarial. Hay incluso personas que han emprendido.

«La verdad es que nunca había buscado trabajo y estaba torpe», reconoce Rocío. «Me sentía realmente impotente con este tema». Así que la iniciativa «me vino como caída del cielo» para aprender a conectar, cómo hacerlo, hacer la propuesta de valor de cada uno... Y la autoestima. «Me veo identificada y acompañada por mis compañeros». Tener perfiles muy variados también facilita la cooperación y la búsqueda en equipo de empleo, ya que si todos los participantes fuesen del mismo sector profesional tenderían a competir entre ellos.

ADAPTADOS A LA PANDEMIA

Las circunstancias excepcionales han modificado también el plan inicial de las lanzaderas. Si en un principio se iban a hacer sesiones presenciales y cada vez habría más propuestas de carácter digital, el confinamiento ha obligado a hacer todas las sesiones a través de plataformas digitales.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ADMINISTRADOR SOCIETARIO Y RÉGIMEN DE ALTA

De acuerdo con el criterio del Tribunal Supremo, hay una plena compatibilidad entre la condición de socio de una entidad mercantil capitalista —sociedad limitada y anónima— y la de trabajador al servicio de la misma sociedad. En definitiva, se entiende que son dos relaciones diferentes e independientes, pues la aportación del socio a la sociedad —necesariamente, una aportación de capital y no de trabajo—, queda al margen del trabajo personal prestado para la misma. De tal forma que el socio puede prestar trabajo por cuenta ajena, ya que cede anticipadamente los frutos del mismo a una persona jurídica que no pierde su posición de ajenidad, aunque tenga una participación minoritaria en la sociedad por título distinto al trabajo.

i He renunciado a mi cargo como administrador de una sociedad en la que soy socio, pero sigo prestando servicios para la misma. ¿Debo ser dado de alta en el régimen general por la actividad que desarrollo para la empresa, distinta a la de administrador que he venido desarrollando hasta mi cese, o permanecer en el de autónomos?

No obstante, esta regla general cede cuando quien presta el trabajo personal tiene una participación mayoritaria en la sociedad; falta la ajenidad y nos encontramos ante un trabajo por cuenta propia, pues «el fruto o resultado de su trabajo, o al menos la parte principal del mismo, acaba ingresando, por vía de beneficio o por vía de incremento del activo de la empresa, en su propio patrimonio» (sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 1997). El límite, según dicha sentencia, se fija

en el 50% del capital. Si la participación no alcanza ese porcentaje, se mantiene la ajenidad; en otro caso, el trabajo se entenderá realizado por cuenta propia. Lo relevante a estos efectos no serán las funciones realizadas, sino la integración en la organización social.

En este sentido, cuando se compatibilizan funciones de consejero delegado y de alto cargo o gerente de la empresa, lo determinante para la calificación de la relación como mercantil o laboral, no es el contenido de las funcio-

nes a realizar, sino la naturaleza del vínculo existente entre el socio y la sociedad. Así, como regla general, solo en aquellos casos de relaciones de trabajo no calificables de alta dirección o gerencia de la empresa, sino comunes, cabría admitir el desempeño simultáneo de cargos de administración de la sociedad y de una relación de carácter laboral.

De tal manera que, en el caso consultado, si los servicios prestados son de gerencia o alta dirección, debería permanecer en el régimen de autónomos y, en otro caso, debería pasar al régimen general.

i **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS. www.caruncho-tome-judel.es