

Las ETT quieren revisar el IVA de sus contratos

Las empresas de trabajo temporal creen que "el coste adicional del gravamen" supone una barrera para que las administraciones públicas contraten con ellas.

Victoria Martínez-Vares, Madrid
Las empresas de trabajo temporal (ETT) celebran que, a partir del 1 de abril, podrán operar en el sector público. Sin embargo, el levantamiento de esta prohibición, fruto de la reciente reforma laboral, podría quedarse en una mera supresión teórica si no se revisa el tipo de IVA que se aplica a la cesión de trabajadores por parte de las ETT a las administraciones públicas.

Miguel Calvo, presidente de la Asociación de Empresas de Trabajo Temporal (AETT), afirma que "la supresión nace lastrada por el coste adicional del 18% de IVA".

Por este motivo, insiste en que "debería revisarse su fiscalidad" pues, en su opinión, "es una barrera de partida que puede quebrar" las ventajas del levantamiento de este veto.

En el marco de un encuentro, organizado por Wolters Kluwer y la AETT, en colaboración con Hedima, el abogado Andrés Jiménez Díaz destacó las condiciones necesarias para que la administración pública gestione su temporalidad a través de las ETT.

Al respecto, indicó que "hay que buscar fórmulas para simplificar la adjudicación de los contratos de puesta a disposición, así como para que los procesos de selección sean rápidos". De otra forma, dijo, "a la Administración no le atraerá contratar a través de las ETT".

En este sentido, Jiménez Díaz apostó por acudir a la contratación racionalizada, es decir, utilizando la figura que contempla la Ley de Contratos del Sector Público "del acuerdo marco". Según explicó, "aunque lleva tiempo formalizarlo la primera vez, luego se convierte en pura eficiencia", al establecerse de antemano las condiciones que registrarán los contratos que



En la imagen, de izda. a dcha., los participantes en el Foro AETT-Wolters Kluwer, Andrés Jiménez Díaz; Francisco Pérez de los Cobos; Miguel Calvo; José Ignacio Fernández Rubio y Alberto Dorrego.

Pérez de los Cobos:
"No se accede a la función pública con un contrato de puesta a disposición"

vayan a adjudicarse en un período determinado.

Por su parte, el catedrático de Derecho del Trabajo y magistrado del Constitucional, Francisco Pérez de los Cobos, defendió el acierto del legislador al eliminar las limitaciones existentes para las ETT.

"Esta supresión abre un ámbito inmenso de actuación empresarial que comprende los tres niveles territoriales de la administración y también una constelación enorme de entidades públicas vinculadas a ellas", señaló.

Frente a quienes critican esta liberalización, Pérez de los Cobos sostiene que "es falso decir que a través de un contrato de puesta a disposición se accede a la función pública". Máxime porque, tal y como explicó Alberto Dorrego, secretario general de la

Fernández Rubio:
"La reforma laboral tendrá alcance limitado y escaso efecto en el empleo"

AETT, la norma impone ciertas limitaciones como que "las tareas reservadas por ley a funcionarios públicos nunca podrán ser objeto de contratación temporal".

Agencias de colocación

Por otra parte, el Gobierno ha aprovechado la reforma laboral para intervenir el sector de las agencias de colocación. En este sentido, Dorrego explicó que, desde el pasado 1 de enero, el Reglamento que desarrolla las agencias de colocación obliga a los portales de empleo privados de Internet -como infojobs, infoempleo o monster- a solicitar autorización al servicio de empleo estatal para operar en el mercado.

Las prisas con las que se aprobó el Real Decreto 1796/2010 han podido ser la causa de que no se haya contemplado

Dorrego: "Los portales de empleo de Internet deben obtener autorización para operar"

un período transitorio para que estos portales se adapten a la nueva normativa, por lo que en estos momentos algunos podrían estar en una situación irregular.

En la jornada también se expuso que las agencias de selección han quedado englobadas dentro de las denominadas agencias de colocación con ánimo de lucro. Por consiguiente, también deberían pedir autorización.

Finalmente, el viceconsejero de Empleo de Madrid, José Ignacio Fernández Rubio, consideró positivo que las ETT "contribuyan a mejorar la eficiencia de los recursos públicos". Sin embargo, se mostró reticente respecto del alcance de otros aspectos de la reforma laboral. "Será muy limitado y tendrá poco efecto en el empleo", sentenció.

OPINIÓN

Luis Rodríguez Ramos

Nuevos riesgos penales para las empresas

Antes de la reciente reforma del Código penal las empresas ya venían padeciendo de modo directo e indirecto graves responsabilidades en este ámbito punitivo, tanto de modo directo, mediante el pago de multas impuestas a personas físicas por delitos actuando en su nombre, o padeciendo las llamadas consecuencias accesorias del delito que eran y siguen siendo auténticas penas aunque no tengan ese nombre, cuanto indirectamente, asumiendo el pago de las responsabilidades civiles derivadas de esos delitos cometidos por sus dependientes.

En realidad la reforma ha consistido en la ampliación de la lista de delitos por los que se le pueden exigir penas a las empresas; en la imposición directa de tales penas a las mismas y, claro está, en el descrédito de imagen que supone para la empresa ser ella la delincente.

Estos nuevos riesgos empresariales se acumulan a los antiguos, aun cuando algunos se deriven de delitos no imputables directamente a las empresas, como los homicidios y lesiones imprudentes derivados de accidentes laborales, de atentados contra el medioambiente o de defectuosa prestación de servicios o fabricación de mercancías; imprudencias médicas o intoxicaciones alimentarias, por ejemplo; viejos delitos de los que continuarán derivándose, tanto responsabilidades civiles subsidiarias de las impuestas a las personas físicas autoras del delito dependientes de la empresa, como responsabilidades penales para sus superiores jerárquicos, al considerarlos coautores en régimen de comisión por omisión imprudente, por no haber evitado el riesgo que creó el autor material del resultado letal o lesivo, en los ejemplos precedentes.

La reforma no supone pues una revolución. Es más bien la expansión y progresión de una realidad ya existente, por lo que la necesaria actividad preventiva de la empresa no ha de ir más allá de una adaptación a esta nueva realidad, aun cuando se rebauticen el plan de prevención y los órganos de ins-

Se trata de actualizar los mecanismos de vigilancia y prevención más que crearlos

pección y auditoría interna, con los nombres respectivos de *compliance programs* y *compliance officers*. Esta actualización de los planes de prevención y evitación de acciones delictivas, protagonizadas por personas físicas de la empresa, e imputables o no formalmente a ésta, ha de tener en cuenta varios referentes. Primero, la cultura empresarial de cumplimiento de la legalidad ha de comenzar por conocer y respetar la legislación penal reguladora del régimen jurídico de la empresa, concretamente la tributaria, civil, mercantil, administrativa y laboral que determina sus obligaciones jurídicas, pues todos los delitos empresariales suponen, como condición necesaria aunque no suficiente para su existencia, la infracción de dicha normativa extrapenal (elementos jurídico normativos de los tipos penales, que devienen en cuestiones prejudiciales).

Segundo, y ya en el ámbito puramente penal, hay que considerar que la responsabilidad de la empresa se configura como una participación o coautoría por cooperación necesaria, en el delito cometido por su administrador, representante o dependiente, en régimen de comisión por omisión imprudente, modalidad delictiva que exige específicos mecanismos de prevención y evitación.

Y, en fin, tanto para los delitos imputables directamente a la empresa cuanto y sobre todo para los tradicionales que indirectamente también le afectan, el plan de prevención ha de contar con instrumentos eficaces de bloqueo del ascenso de la responsabilidad penal por el organigrama, otorgando a mandos intermedios o a directivos concretos facultades y responsabilidades, para detectar y erradicar cualquier riesgo para los bienes jurídico-penalmente protegidos.

En definitiva, actualizar los mecanismos internos de vigilancia y prevención más que crearlos o recrearlos.

Catedrático de Derecho Penal y abogado

Este suplemento ha sido elaborado por:

Victoria Martínez-Vares mvmartinez@wke.es

María Álvarez Caro malvarez@wke.es

Mercedes Serraller mercedes.serraller@expansion.com

José María López Agúndez jmllopeza@expansion.com

Publicidad: 91 443 56 19

PROGRAMA DEL IE BUSINESS SCHOOL

Cómo ser un grupo de presión

Expansión.Madrid

El IE Business School iniciará en marzo el programa superior *Lobby & Advocacy: gestión de intereses públicos y privados*, una acción formativa dirigida a empresas, multinacionales, colegios profesionales, despachos de abogados y fundaciones, entre otras enti-

dades. El objetivo del programa es dotar a los asistentes de los conocimientos técnicos y jurídicos, así como habilidades directivas, para incorporar el *lobby* y el *advocacy* en los planes estratégicos de sus organizaciones.

Ello les permitirá implantar acciones para influir en las

diversas instituciones. El programa se centra en tres áreas: los conocimientos políticos y de gestión pública, conocimientos jurídicos y de comunicación. Los contenidos se reparten en once módulos, entre los que se podrían destacar el referido a las herramientas técnico-jurídicas pa-

ra la gestión de intereses, la comunicación como acción estratégica en la representación de intereses, las habilidades interpersonales o la gestión de intereses con el poder ejecutivo. Una treintena de profesores conforma el claustro del programa, que acabará en julio.