



Marta Torrado de Castro
Concejala de Bienestar Social e Integración
del Ayuntamiento de Valencia

**“Los Graduados Sociales
pueden ser un importante
canal de difusión de políticas
de empleo municipales”**

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

LÍDERES EN FORMACIÓN JURÍDICA A DISTANCIA

SOLICITE LA GESTIÓN GRATUITA DE SU BONIFICACIÓN EN EL TC 1

Lex Nova le ofrece un **amplio catálogo de cursos de formación jurídica a distancia**, adaptados tanto a las necesidades actuales de la sociedad como a la demanda de un capital humano que necesita estar preparado para integrar su desarrollo personal con el progreso en su actividad laboral.

CURSOS

Administrativo

Procedimiento
Contratación pública
Responsabilidad patrimonial
Urbanismo
Gestión de subvenciones
Protección de datos

Civil

Procesal
Nacionalidad
Extranjería
Familia
Tráfico

Fiscal

Derecho Tributario
IRPF
Impuesto sobre Sociedades
Reclamaciones económico-administrativas
Contabilidad

Laboral

Trabajo y Seguridad Social
Procesal
Contratación
Nóminas
Procedimiento sancionador
Despido
Desempleo
Suplicación

Penal

Procesal

LEX NOVA

General Solchaga, 3, 47008 Valladolid
Tel. 902/983 457 038 - Fax 983 457 224
www.lexnova.es - clientes@lexnova.es

04_ entrevista

Marta Torrado de Castro. Concejala de Bienestar Social e Integración del Ayuntamiento de Valencia

09_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, Septiembre

11_ información colegial

Próximas actividades formativas organizadas por el Colegio: cursos, jornadas, etc.

16_ noticias sociolaborales

14_ aula técnica

Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo

La falta de consignación de la indemnización para recurrir en suplicación si se opta por la readmisión

El contrato temporal. Requisitos formales y consecuencias de su incumplimiento. El fraude de ley

La figura del aprendiz

31_ actos institucionales

32_ jurisprudencia

La Justicia reconoce a los Graduados Sociales plena capacidad para actuar en los procedimientos administrativos en materia de Tráfico

34_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías

De conformidad con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos forman parte de un fichero propiedad del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales, cuya finalidad es [la gestión y el control de la actividad profesional y la defensa de los intereses de los Graduados Sociales, organización de eventos y actividades para el interés del colectivo].

La información contenida en el fichero incluye nombre y apellidos, título, profesión, actividad, grado académico, dirección profesional (incluyendo domicilio postal completo, número telefónico, número de fax y dirección electrónica) y datos de pertenencia al grupo (número de colegiado, fecha de incorporación y situación de ejercicio profesional). Estos datos son imprescindibles para poder realizar adecuadamente las funciones asignadas al Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales y formarán parte de las Guías Profesionales que se editen, teniendo el fichero la consideración de de fuente accesible al público.

Empresas privadas podrán acceder al fichero de colegiados. Si no desea que sus datos sean utilizados para el envío de publicidad o información comercial sobre productos o servicios, podrá indicarlo dirigiéndose por escrito al Excmo Colegio Oficial de Graduados Sociales, para que así conste en la Guía Profesional y los soportes electrónicos que se generen.

Sus datos podrán ser cedidos al Consejo General de Graduados Sociales y al Consejo Valenciano de Graduados Sociales, para que pueda gestionarse el censo y la realización de actividades que repercutan en beneficio del colectivo.

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito dirigido a Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. CL Grabador Esteve, 4 1ª - 46004 Valencia.

Relaciones Laborales es una publicación mensual del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Todos aquellos colectivos o personas que deseen colaborar en la misma podrán hacerlo, enviándonos artículos, opiniones o cualquier otro tipo de material periodístico de interés para la línea editorial de la revista a la dirección del Colegio: Grabador Esteve, 4, 1ª • 46004 Valencia • colegio@cograsova.es. Las colaboraciones, opiniones y artículos irán firmados por sus autores y serán responsables a todos los efectos de su contenido.



Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: José M.ª Galdón Estéfano, Ana M.ª Ibáñez Candela, M.ª Luisa Espada Rodríguez, Andrés González Rayo y Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaventura Barbera, Salvador Aguado Martínez

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Diseño y maquetación: www.adisseny.com

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Marta Torrado de Castro.

Concejala de Bienestar Social e Integración del Ayuntamiento de Valencia

“Hemos dedicado 1 millón de euros para asistir a personas que nunca antes habían necesitado acudir a los servicios sociales”

Su concejalía se encarga del estudio de las necesidades de las familias valencianas, ¿han variado en los últimos tiempos estas necesidades con motivo de la crisis económica que padecemos?

Nuestro país está pasando uno de sus momentos más difíciles, aunque esto era algo previsible. Probablemente no se tomaron las medidas oportunas a tiempo y esto ha hecho que cientos de personas se hayan visto afectadas. Para el Ayuntamiento de Valencia lo más dramático fue ver a familias enteras acudiendo a pedir, simplemente un plato de comida, a los comedores sociales. Lo sorprendente es que estos casos son de personas que nunca antes habían necesitado acudir a los servicios sociales municipales. Este hecho nos puso a trabajar de forma inmediata y así nuestra alcaldesa, Rita Barberá, ante la falta de apoyo del Gobierno Central, decidió habilitar una partida extraordinaria de casi un millón de euros del presupuesto municipal, para asistir a las personas que estaban pasando por estos momentos tan difíciles.

¿Qué colectivos son los más afectados por la actual situación económica?

Tenemos la inmensa suerte de vivir en una de las ciudades más prósperas del país, este hecho, durante años, ha provocado que Valencia se convirtiera en un destino soñado para muchas familias y trabajadores que han iniciado aquí una nueva vida. Ahora, en estos momentos de dificultad han sido ellos, los inmigrantes, quienes antes han sufrido el primer impacto de la crisis, ya que entre otras cosas carecen de un entorno familiar que les apoye. Pero cada día observamos cómo en las demandas para nuestro programa de reparto de alimentos aparecen familias españolas, parejas jóvenes con bebés, personas, no tan jóvenes que han dejado de recibir el subsidio de desempleo...

¿Qué recursos se ofrecen desde el Ayuntamiento de Valencia para paliar los efectos de esta crisis?

El Ayuntamiento de Valencia ha sido uno de los primeros en reaccionar ante esta situación. Disponemos de una amplia red de Centros de Servicios Sociales, distribuida por toda la ciudad, pero además son numerosos los acuerdos y convenios con entidades de reconocida experiencia en el ámbito social con los que trabajamos conjuntamente. Una de las medidas más concretas, puesta en marcha para paliar los efectos de esta crisis económica, ha sido el Programa de Reparto de Alimentos en más de 70 puntos de la ciudad. Una iniciativa de la alcaldesa Rita Barberá en la que colaboran Cáritas, Casa de la Caridad, Misión Urbana Evangélica y el Banco de Alimentos.

Desde la Concejalía de Bienestar Social e Integración se edita también la Guía Municipal de Información para las personas Inmigrantes, ¿cuál es la actual situación de este colectivo en la ciudad?, ¿la coyuntura económica ha provocado cambios?

Como decía anteriormente la crisis ha afectado con dureza a una parte de la población inmigrante. Hay que tener en cuenta que hoy en la ciudad de Valencia convivimos ciudadanos de cerca de 60 nacionalidades. Desde el Centro de Apoyo a la Inmigración trabajamos para que todos los ciudadanos que llegan a la ciudad tengan la información necesaria para facilitar su integración en nuestra sociedad.

“Una de las medidas más concretas, puesta en marcha para paliar los efectos de esta crisis económica, ha sido el Programa de Reparto de Alimentos en más de 70 puntos de la ciudad”



¿En qué medida ha aumentado el volumen de trabajo en su concejalía con motivo de la crisis de la que hablamos?

El Ayuntamiento es la administración más cercana a la población, por eso somos siempre los primeros en recibir las demandas de las personas que están pasando por un momento delicado. En los centros se ha incrementado el número de personas que demandan alguna ayuda, pero lo que ha requerido también un importante esfuerzo ha sido la puesta en marcha del Programa de Reparto de Alimentos, aunque lo cierto es que todo está desarrollándose según los objetivos planteados, gracias tanto al trabajo de los técnicos municipales como a los voluntarios y representantes de las entidades que colaboran.

Háblenos de los programas de inserción laboral que se llevan a cabo desde el Ayuntamiento, ¿en qué consisten y a quienes afectan?

La Concejalía de Empleo y Promoción de Proyectos Emprendedores se ocupa de aplicar estas políticas, aún así desde las diferentes secciones de Bienestar Social e Integración trabajamos por la formación y la inserción

laboral de colectivos y personas vulnerables, como pueden ser personas en situación de desempleo de larga duración, inmigrantes, personas con discapacidad psíquica y mujeres víctimas de violencia de género, entre otros casos. Así mismo, facilitamos la participación de todos estos colectivos en los programas ofrecidos por las diferentes administraciones.

Desde la Sección de Mujer se desarrolla el marco municipal de promoción de la igualdad de oportunidades, de erradicación de la violencia de género, fomento de la autonomía y la participación de las mujeres de la ciudad de Valencia en la vida política, económica, cultural y social. ¿Está satisfecha del grado de igualdad y autonomía alcanzado por las mujeres valencianas o considera que aún nos encontramos lejos del ideal?

Desde hace años, en esta Concejalía empezamos a trabajar en el área de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El pasado mes de noviembre aprobábamos el II Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Plan MIO 2008/12).



“Desde Bienestar Social trabajamos por la formación y la inserción laboral de colectivos y personas vulnerables”

Estoy especialmente satisfecha, después del trabajo realizado, de la implicación de las diferentes concejalías en el desarrollo de este II Plan MIO y nos hemos planteado nuevos retos para los años venideros, como el Consejo Municipal de la Mujer, tener un nuevo Centro Municipal de la Mujer que en breve entrará en funcionamiento e incluso nos planteamos nuevos retos como el poder ofrecer una atención más integral a las mujeres víctimas de violencia.

¿Qué importancia concede al trabajo de los Graduados Sociales a favor del bienestar social de los valencianos?

Los Graduados Sociales pueden ser un importante canal de difusión de políticas de empleo municipales ya que en gestorías y otras empresas de servicios se puede informar a personas sobre planes de formación, planes de igualdad de empresa, informar sobre medidas de conciliación y prestaciones sociales para colectivos vulnerables que tenemos para víctimas de violencia de género. De hecho en el Ayuntamiento contamos con profesionales con la titulación de Graduado Social.

“Los inmigrantes son quienes antes han sufrido el primer impacto de la crisis”

¿Qué relación mantiene con el Colegio de Graduados Sociales de Valencia?

Estamos todavía en una primera fase de conocimiento mutuo y de intentar mantener, al menos, una información y coordinación adecuada. Hasta ahora la aceptación de nuestras propuestas de información en sus medios de comunicación (web y revistas) ha sido muy positiva, igualmente que el ofrecimiento de sus propias instalaciones. Por tanto creo que es el inicio de una buena colaboración. / RL



Lo que realmente protegemos es su privacidad

ESET Smart Security 4

La protección más rápida y ligera para su ordenador

¿Alguna vez ha pensado que pasaría si toda la información personal almacenada en su ordenador estuviera amenazada?

La cuarta generación de ESET Smart Security proporciona una protección avanzada a su ordenador usando la exclusiva tecnología ThreatSense®. Diseñado para neutralizar las amenazas antes incluso de que puedan actuar, nuestra solución, más rápida que nunca, incrementa su precisión eliminando de su sistema incluso las más sofisticadas amenazas.

Protege contra el malware
No da opción a los hackers
Filtra el correo spam

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Septiembre de 2009

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado

Asistimos, en los últimos días, a un aluvión de noticias sobre la subida de la carga impositiva. Los comentarios apuntan a elevación de tipos en el IVA, en los Impuestos Especiales y en el IRPF, en el que de momento solo hay referencias a las rentas del ahorro, es decir, las que tributan en la parte especial de la base, a tipo fijo. La asociación de Inspectores parece que desaconseja subidas en el IVA, porque teme que aumente el fraude como consecuencia de ello. Los partidos de la oposición más significativos se oponen a cualquier aumento de los impuestos. Así las cosas, la discusión parlamentaria sobre los presupuestos está a la vuelta de la esquina, y no habrá que esperar mucho para conocer qué va a pasar de cara a 2.010. De lo que no cabe duda es de que hasta que no salga la norma en el BOE no podemos hacer otra cosa que esperar. Bueno es estar informado y analizar los posibles efectos anuncio, pero lo decisivo es conocer la legalidad vigente. Por el momento solo hay previsiones y opiniones, que se disiparán como humo; quedará solo lo que se promulgue y publique como Ley. Entretanto, seguimos con la jurisprudencia y la doctrina administrativa.

1. SENTENCIAS

La **Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2009** se refiere a la compatibilidad, en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, entre los beneficios fiscales previstos para la empresa familiar y el hecho de recibir una pensión por parte del causante, por más que éste hubiera arrendado las fincas que inicialmente venía explotando. En concreto, entiende que no existe vinculación entre la exigencia del ejercicio de una actividad de forma habitual, personal y directa en el ámbito laboral y fiscal y la aplicación de la reducción en el impuesto por consecuencia de adquisición de empresa familiar, de acuerdo con el artículo 20.2.c) de la Ley

del citado impuesto, que se remite al 4 de la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio. Se basa asimismo en el artículo 40.2 de la LIRPF 40/1998.

2. RESOLUCIONES DEL TEAC

La **resolución del TEAC de 28 de abril de 2009** se pronuncia sobre los servicios de comedor prestados por la empresa de forma gratuita a sus trabajadores. Entiende que los mismos no pueden considerarse autoconsumo en los términos del artículo 12.3 de la LIVA, porque tales servicios no se prestan para otros fines que no sean los de la misma empresa, al haberse prestado solo en días hábiles y no haber devengado el receptor dietas por manutención al mismo tiempo. Y ello también comporta la necesaria deducibilidad de las cuotas de IVA soportado en la adquisición de las prestaciones de dichos servicios.

3. RESOLUCIONES DE LA DGT

La **contestación a consulta V0832-09, de fecha 20 de abril de 2009, que versa sobre el artículo 20.6 de la Ley 29/1987, del ISD**, se pronuncia sobre la reducción aplicable a la donación de participaciones en entidades mercantiles, realizadas a favor de entidades sin ánimo de lucro. Sostiene la DGT que dicha donación supone un acto de disposición de dichas acciones, con lo cual se incumple el requisito de permanencia que se exige legalmente para la aplicación de la citada reducción. Se incumple por tanto en este caso el requisito exigido por el párrafo segundo de la letra d) del artículo 20.6 de la LISD, que exige que el donatario no realice actos de disposición que directa o indirectamente puedan dar lugar a una minoración sustancial del valor de la adquisición; obligación que resulta de aplicación a los casos de adquisiciones mortis causa (art. 20.2.c) LISD). / RL

RENUEVE SUS EQUIPOS POR **0€**



Y PAGUE SÓLO POR LO QUE IMPRIMA

PLAN
KYOCLICK
EMPRESAS



Ventajas Plan **KYO**click Empresas

- ▶ Pago único por páginas impresas.
- ▶ Sin desembolso inicial en equipos.
- ▶ Coste cerrado y sin sorpresas.
- ▶ Una factura mensual para todos sus equipos.
- ▶ Todo incluido: instalación, formación, mantenimiento y consumibles

Hasta un

20%

de descuento para todos los **colegiados***

Solicítenos un estudio personalizado de la gestión documental en su despacho y disfrute de las promociones y precios especiales.

*No acumulable a otras ofertas

Con el Plan KYOclick Empresas llevar el color a su oficina ahora no le costará nada. Sólo tiene que decirnos su volumen de impresión y le proporcionaremos el equipo sin un desembolso inicial. Pague sólo un coste por cada página que imprima con todo incluido (instalación del equipo, consumibles, mantenimiento). CON KYOCERA, TANTO IMPRIMES, TANTO PAGAS

copimed 

Tel. 902 153 811

Copiadoras del Mediterráneo, SCV
Ronda Auguste y Louis Lumiere, 23. Nave 17.
Parque Tecnológico. Centro Emp. Lumiere.
46980 PATERNA
comercial@copimed.net

 **KYOCERA**

Mayorista Autorizado

Próximamente actividades formativas

II CURSO ADAPTARSE AL CAMBIO

29 de Octubre de 2009

De 15 a 21 horas

Salón de Actos del Colegio

80 € colegiados / 100 € otros

D^a. Maty G. Tchev, Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV). Formadora de formadores GVA. Coach.

Carles Herrero, Licenciado en Periodismo. Coach de profesión.

EL DESPIDO: ASPECTOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES

26 de Noviembre de 2009

Colegio de Procuradores

75 € colegiados / 105 € otros

Colabora:

LEX NOVA

CURSO PRÁCTICO DE INTRODUCCIÓN A LA CONTABILIDAD FINANCIERA ADAPTADA AL NUEVO PLAN GENERAL DE CONTABILIDAD

11, 12, 16, 17, 23, 24, 25, 26, 30
de Noviembre

1, 2, 3, 14, 15, 16, 17 y 21 de
Diciembre de 2009

Lunes, martes y miércoles de 16 a
20 h, jueves de 18 a 20 h

Salón de Actos del Colegio

Sr. D. V. Alberto García Moreno,
Doctor en Derecho, Licenciado en
CC.EE y Empresariales. Profesor de
la Universidad de Valencia.

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

13, 27 de Noviembre

4, 11 y 18 de Diciembre de 2009

De 9 a 13 h

Salón de Actos del Colegio

150 € colegiados

Sr. D. Andrés González Fernández,
Graduado Social.

Colabora:



VI CURSO ARQUEROS DE LA PALABRA: COMUNICACIÓN PARA EL ÉXITO

16, 17 y 18 de Noviembre de 2009

De 15 a 21 horas

Salón de Actos del Colegio

150 € colegiados / 200 € otros

D^a. Maty G. Tchev, Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV). Formadora de formadores GVA. Coach.

II CURSO PRÁCTICO SUPERIOR ARQUEROS DE LA PALABRA

30 de Noviembre

1 y 2 de Diciembre de 2009

De 15 a 21 horas

Salón de Actos del Colegio

170 € colegiados / 200 € otros

D^a. Maty G. Tchev, Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV). Formadora de formadores GVA. Coach.



Excmo.
Colegio Oficial
Graduados Sociales
Valencia

cograsova

ives

*Terceras
Jornadas Valencianas*
**RELACIONES
LABORALES**

*Valencia,
5 y 6 de noviembre de 2009
Salón de Actos Ciudad de la Justicia*

Los estudiantes asistentes que lo soliciten, se beneficiarán de dos créditos de libre elección en su respectiva Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de Valencia.

Jueves, día 5

09,30 h.: CONFERENCIA INAUGURAL.
INCAPACIDAD TEMPORAL REAL Y SIMULADA:
ACTIVIDADES COMPATIBLES E INCOMPATIBLES
Excmo. Sra. D.ª M.ª Luisa Segoviano Astaburuaga.
MAGISTRADA DE LA SALA IV DEL TRIBUNAL SUPREMO

11,00 h.: MESA REDONDA
PROYECTO DE REFORMA DE LEYES PROCESALES:
OFICINA JUDICIAL Y OTRAS CUESTIONES
Excmo. Sr. D. Fernando de Rosa.
VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
Ilmo. Sr. D. Jesús Olarte Madero.
SECRETARIO DE GOBIERNO DEL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
Sr. D. David López Gutiérrez.
GRUADO SOCIAL Y LICENCIADO EN DERECHO
Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

13,00 h.: DESPIDOS DISCIPLINARIOS
Excmo. Sr. D. José Luis Gilloimo López.
MAGISTRADO DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

16,30 h.: DESPIDOS POR CRISIS EMPRESARIAL
Sr. D. José M.ª Goerlich Peset.
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO
DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA

18,00 h.: MESA REDONDA
EL ACCIDENTE DE TRABAJO. LA INDEMNIZACIÓN
POR DAÑOS Y PERJUICIO DERIVADA DEL
ACCIDENTE DE TRABAJO Y EL ACCIDENTE DE
TRABAJO COMO DAÑO PSICOSOCIAL
Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina.
MAGISTRADO DE LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO
Sr. D. Gilberto Miñaya Lozano.
PSICÓLOGO Y TÉCNICO SUPERIOR PRL DE FREMAP

Viernes, día 6

10,00 h.: EL SISTEMA BONUS MALUS COMO LÍNEA
DE ACTUACIÓN EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA
ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Díaz Peña.
DIRECTOR GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL,
MINISTERIO DE TRABAJO

12,00 h.: NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PRUEBA DE
JUICIO EN INSTANCIA Y RECURSO DE SUPPLICACIÓN
Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado.
PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

13,00 h.: RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO
ANTE LA CRISIS
Sr. D. Alfredo Montoya Melgar.
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO
EN LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES

Secretaría del Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia
C/ Grabador Esteve, 4. 46004 Valencia
Tel: 963 529 500 - Fax: 963 515 744
www.cograsova.es - cursos@cograsova.es

CUOTA

• Colegiados 35 €
• Alumnos facultad
[24 € (tasas emisión certificado) + 11 €] 35 €
• Otros 100 €

UNIVERSITAT ID VALÈNCIA
Facultat de Ciències Socials

UNIVERSITAT ID VALÈNCIA Facultat de Dret

GENERALITAT VALENCIANA
CONSEJO REGULADOR DE ECONOMÍA, ESTADÍSTICA Y POLÍTICA LABORAL

GENERALITAT VALENCIANA
CONSEJO REGULADOR DE ECONOMÍA, ESTADÍSTICA Y POLÍTICA LABORAL

COMISSIÓ REGULADORA DEL PODER JUDICIAL

Ciutat Justícia

Caja de Ingenieros

FREMAP

Banco Sabadell Professional BS

sage

Wolters Kluwer

Wolters Kluwer

Wolters Kluwer A3 Software CSS

LEX NOVA

Actividades formativas

> Curso

ADAPTARSE AL CAMBIO



El 28 de septiembre, el Aulario del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió la primera edición del curso "Adaptarse al cambio".

Los ponentes fueron Maty G. Tchev, Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología, Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV), Formadora de formadores GVA y Coach y Carles Herrero, Licenciado en Periodismo y Coach de profesión.

> V Curso

ARQUEROS DE LA PALABRA: CONECTA HABLANDO

Del 14 al 16 de septiembre se celebró en el Aulario del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia la quinta edición del curso "Arqueros de la palabra: conecta hablando".

Como ponente actuó Maty G. Tchev, Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología., Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV), Formadora de formadores GVA y Coach.

El curso fue inaugurado por la vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Elvira Rojas.



> XI Curso

DERECHO PROCESAL LABORAL

Desde el pasado 24 de septiembre y hasta el día 14 de octubre se celebra en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia la XI edición del curso de Derecho Procesal Laboral, organizado por el Colegio con la colaboración de la Compañía de Seguros Pelayo.

Los ponentes son Jaime Janini Baeza, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 2 de Valencia, José Ramón Hernández Dolz, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia, Sagrario Plaza Golvano, Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia y Lorenzo Navarro Lorente, Secretario Judicial. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.

La coordinación del curso corre a cargo de Isabel Manglano Díe, Secretaria Judicial de los Servicios Comunes del Decanato de los Juzgados de Valencia.

La jornada inaugural estuvo presidida por Isabel Manglano Díe, Santiago Domínguez Vacas, Director Comercial de Pelayo y Ricardo Gabaldón Gabaldón, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

> Jornada

NOVEDADES LEGISLATIVAS DE SEGURIDAD SOCIAL

El pasado 22 de septiembre tuvo lugar, en el Salón de Actos de la Fundación Bancaja, una jornada con la intención de abordar las novedades legislativas en materia de Seguridad Social.

Los ponentes fueron Vicent Ferrer Piñeyro, Responsable del Departamento de Asesoría Jurídica Interna de Mutua Intercomarcal y Gonzálo Márquez Pérez, Coordinador del Departamento de Asesoría Jurídica Interna de Mutua Intercomarcal.

La jornada fue inaugurada por Elvira Rojas, vocal del Colegio de Graduados Sociales de Valencia.

Los estudiantes de la Universitat de València completarán su formación en los despachos de los Graduados Sociales

Los estudiantes de la Universitat de València podrán realizar prácticas, a lo largo del curso, en los despachos de los Graduados Sociales de Valencia. Esto es posible gracias al convenio suscrito por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, la Universitat de València y la Fundación Universidad-Empresa de Valencia (ADEIT).

En virtud de este acuerdo –firmado por el presidente del Colegio, **Ricardo Gabaldón**; el presidente de ADEIT, **Carlos Pascual**; el decano de la Facultat de Dret, **Salvador Montesinos** y el Vicedecano de la Facultat de Ciències Socials, **Juan Antonio Altés**– al menos 50 estudiantes de Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo o Derecho tendrán la oportunidad de conocer el trabajo de los Graduados Sociales y aplicar sus conocimientos teóricos durante un periodo de, al menos, 240 horas por curso académico. Asimismo, los alumnos adquirirán los conocimientos y las competencias requeridos para el desempeño y el ejercicio profesional.

El presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón, se ha mostrado satisfecho por colaborar con la Universitat de València, y subrayó la importancia de las prácticas en empresas para mejorar la formación de los futuros profesionales.

Por su parte, el presidente de ADEIT, Carlos Pascual, señaló la necesidad de que las empresas colaboren en la formación de los futuros trabajadores y, en esta línea, reconoció el compromiso y sensibilidad del Colegio Oficial de Graduados Sociales. Además califica las prácticas en empresas de «pieza clave» en la formación de los estudiantes, especialmente, con la implantación de los nuevos grados, ya que la formación práctica cobra aún más importancia en el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior.

Para el vicedecano de la Facultat de Ciències Socials de la Universitat de València, Juan Antonio Altés, este convenio es «un paso más» en la larga trayectoria de colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales. De hecho, según los datos ofrecidos por el vicedecano, entre el 60 y el 70 por ciento de los alumnos de la Facultat de Ciències Socials son Graduados Sociales.

Recientes convenios de colaboración con condiciones preferentes para los colegiados

El Colegio firma un convenio con Socotec Iberia

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha firmado un convenio de colaboración con Socotec Iberia. Se trata de una entidad acreditada para ejercer como servicio de prevención especializado.

Socotec Iberia colaborará con el Colegio mediante un trato diferenciado hacia los colegiados.

La Clínica de Trastornos Alimenticios colabora con el Colegio

La Clínica de Trastornos Alimenticios ha llegado a un acuerdo con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

La Clínica de Trastornos Alimenticios es una entidad acreditada como servicio de prevención y tratamiento de trastornos alimentarios.

Acuerdo de colaboración con Lidera Prevención

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, representado por su Presidente, Ricardo Gabaldón, ha firmado un acuerdo de colaboración con la mercantil Lidera Prevención, representada por Javier Córdoba.

La entidad, acreditada para ejercer como servicio de prevención especializado, tendrá un trato especial para las empresas de los Graduados Sociales.

Acuerdo de colaboración con Ontinet

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y Ontinet, que se dedica a la protección informática mediante antivirus de la más avanzada tecnología, han alcanzado un acuerdo de colaboración.

El convenio tendrá una duración de un año, renovable por igual plazo.

Convenio con Copimed

Copimed, empresa especializada en impresión digitalizada y el Colegio Oficial de Graduados Sociales han firmado un convenio de colaboración.

El acuerdo ha sido firmado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y, como representante de Copimed, José Vicente Torres.

El Consejo Valenciano de Graduados Sociales y la Universitat Jaume I colaborarán en materia académica y científica

El Consejo Valenciano de Graduados Sociales que integra a los Colegios Oficiales de Alicante, Castellón y Valencia, ha alcanzado un acuerdo de colaboración con la Universitat Jaume I de Castellón. De esta manera, las dos entidades plasman sus objetivos e intereses comunes en los campos académico, científico, tecnológico, formativo, cultural y social.

El convenio fue firmado el pasado 17 de septiembre por el Presidente del Consejo, Ricardo Gabaldón y el rector de la Universitat, Francisco Toledo y servirá para regular la vinculación académica y científica de las entidades a las que ambos representan.

Este acuerdo servirá para favorecer la cooperación entre los profesionales del ámbito de los Graduados Sociales y los docentes universitarios. La Universitat Jaume I facilitará el uso

de sus instalaciones para actividades culturales y formativas del Consejo Valenciano de Graduados Sociales. Asimismo, los profesores implicados en las disciplinas que afectan a los Graduados Sociales, tendrán a su disposición las instalaciones y recursos del Consejo Valenciano.

Además, el convenio servirá de marco para cooperar en proyectos de investigación y colaborar en el desarrollo de programas y acciones formativas específicas para los profesionales del ámbito de los Graduados Sociales.

El Consejo Valenciano de Graduados Sociales y la Universitat Jaume I de Castellón se prestarán también asesoramiento mutuo y desarrollarán conjuntamente proyectos y programas de colaboración en cuestiones relacionadas con la actividad de ambas entidades.

> Breves

> Libro de Relaciones Laborales



En continuidad con los monográficos editados por esta Corporación, ha aprobado la edición del prestigioso libro titulado **“Relaciones Laborales 2009”**, en colaboración con la Editorial Tirant lo Blanch.

El libro introduce Doctrinas, Jurisprudencia, Formularios y Esquemas recientes en esta materia, incluyendo también un CD. En un momento tan importante para las relaciones laborales como el actual, es cuando los Graduados Sociales tenemos la obligación de estar preparados para dar respuesta a las expectativas de los empresarios y trabajadores, que confían en nuestra capacitación y profesionalidad.

Por el precio de 15 euros (IVA incluido), muy por debajo del precio de mercado, el libro está a su disposición en Secretaría del Colegio.

Si desean más información contacta con la Srta. Ana Torres.

Publicación Guía profesional 2009

Comunicamos a todos los colegiados que ya se encuentra a su disposición la Guía Profesional 2009.

Los interesados pueden pasar a recogerla por la Secretaría de esta Corporación Profesional.

> Solicitud Bases de Cotización y Vidas Laborales

Atendiendo a las sugerencias de algunos compañeros, para la petición de Bases de Cotización y Vidas laborales de sus clientes, a través del Colegio se ha habilitado una carpeta para gestionar estas solicitudes, cursando el propio Colegio ante la TGSS.

Los colegiados interesados aportarán a Secretaría del Colegio, la solicitud (modelo T-3), adjuntando fotocopia de los 2 DNI (Graduado Social y solicitante) compulsado por el propio colegiado.

Para ampliar más información de este servicio, pueden ponerse en contacto con la Srta. Ana Torres (Tel: 963 529 500).

Bases de datos www.cograsova.es

Están a disposición de los compañeros colegiados Ejercientes de las bases de datos más interesantes del mercado gracias a la Colaboración de las Editoriales Tirant lo Blanch y Aranzadi. Cuentan con toda la información jurídica más relevante, textos legales, formularios, bibliografías, esquemas procesales, convenios colectivos y un largo etc de materias laborales, fiscales, mercantiles, de extranjería, contable, gestión inmobiliaria. Actualmente se ha ampliado el Acuerdo de Colaboración con la Editorial Aranzadi, para acceder al Westlaw laboral y Westlaw fiscal. Se puede acceder a ellas a través de la página web del Colegio en el apartado de colegiados.

LA ENTRADA LEGAL DE INMIGRANTES CAE EN 2009 A MÍNIMOS HISTÓRICOS

Cada vez llegan menos inmigrantes a España mediante los mecanismos de entrada legal dispuestos por el Gobierno. La crisis económica arroja un descenso global de las llegadas que supera en algunos casos el 99 por ciento, este es el caso del Contingente de Trabajadores Estables, sistema por el que el Gobierno ofrece empleos en el extranjero a petición de las Comunidades Autónomas que tienen vacantes por cubrir. En el primer semestre de este año alcanzó un mínimo histórico, con un total de ocho personas contratadas frente a las más de 1.100 del mismo periodo en el año anterior, lo que supone un descenso del 99,27 por ciento.

El contingente se diseña anualmente y puede sufrir variaciones en función de las oscilaciones del mercado de trabajo. Por eso, aunque el Consejo de Ministros aprobó para 2009 un total de 901 empleos que abarcaban desde higienistas dentales hasta ingenieros, a finales de junio sólo habían sido 8 las ofertas materializadas.

La crisis económica también ha hecho mella en el Régimen General, donde se engloban tanto las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena solicitadas dentro de España, como las cursadas en virtud del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (puestos que no se consiguen cubrir de otro modo). Así, frente a las más de 136.600 autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena que se concedieron en 2008, en la primera mitad de este año se aprobaron algo más de 10.400.

Las cifras del Ministerio de Trabajo e Inmigración también arrojan una caída en la contratación de temporeros. En 2007 llegaron a España 64.716, en 2008 llegaron 41.339 mientras que 31 de agosto de este año habían sido contratados solamente 23.000 extranjeros.

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A VACACIONES TRAS UNA BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha aclarado que un trabajador que haya estado de baja por incapacidad temporal durante el periodo vacacional fijado por la empresa tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones una vez haya sido dado de alta.

El Tribunal señala que la legislación comunitaria no se opone a que el trabajador que lo desee pueda disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas durante una baja por enfermedad, pero recalca que si no quiere hacer coincidir baja y vacaciones tiene derecho a solicitar un periodo distinto para su disfrute, aunque éste caiga fuera de las fechas de referencia fijadas por la empresa.

El TJCE respondió así a una consulta de un juzgado de lo social de Madrid para resolver el caso de un trabajador al que le fue denegado el derecho a disfrutar de días libres remunerados por haber estado de baja durante la fecha que su compañía había previsto para las vacaciones.

La empresa fijó el periodo vacacional del 16 de julio al 14 de agosto y el trabajador estuvo de baja

médica por un accidente laboral del 3 de julio al 13 de agosto.

Cuando el trabajador recibió el alta solicitó que se le concediese un nuevo periodo vacacional entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre, pero la compañía le denegó la petición, por lo que el afectado presentó una demanda.

El Tribunal de Justicia recuerda en su sentencia que "todos los trabajadores disponen de un periodo de, al menos, cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas" y afirma que la normativa europea no se opone, en principio, a que la legislación nacional establezca modalidades específicas para el disfrute de las vacaciones.

Incluso admite que la ley nacional puede prever la pérdida del derecho a vacaciones retribuidas por parte de un trabajador que habiendo podido hacerlo no haya disfrutado de sus días libres durante el periodo de referencia fijado por el derecho nacional.

Sin embargo, en caso de baja, el empleado debe poder disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo de referencia cuando su ausencia por enfermedad haya coincidido parcial o totalmente con ese periodo.

EL MINISTERIO DE TRABAJO INSPECCIONARÁ A LAS EMPRESAS PARA DETECTAR DISCRIMINACIÓN A LAS MUJERES

Los Ministerios de Igualdad y Trabajo e Inmigración realizarán en los próximos meses 5.000 inspecciones en empresas españolas que permitirán obtener un mejor diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y proponer medidas para combatirlas.

Estas inspecciones, que suponen un aumento de más de mil respecto a las del año anterior, serán realizadas por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y están contempladas en los dos protocolos firmados por la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, y el ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho. Los protocolos van destinados a combatir la discriminación salarial que sufren las mujeres y las irregularidades de contratación que se dan en los sectores de mayor ocupación femenina.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, las mujeres cobran un 25,6% menos que los hombres, y, según la Ministra "es necesario determinar las causas que provocan esta brecha salarial", algo que será posible con los datos obtenidos de las acciones inspectoras en combinación con un estudio cualitativo que está realizando el Ministerio de Igualdad.

El segundo protocolo prevé inspecciones en los sectores con una representación femenina de más del 60% como son el de la limpieza, los servicios sociales y el comercio al por menor, entre otros. Este protocolo comprobará si se cumple la legislación en cuanto a la conversión de trabajos temporales en contratos indefinidos, que los contratos a tiempo parcial de las trabajadoras no suponen en realidad una prestación de servicios a tiempo completo y que no sufren la falta de alta en la Seguridad Social.

Celestino Corbacho explicó, por su parte, que el número de mujeres activas en España ha aumentado en más de cuatro millones desde 1994 hasta alcanzar en la actualidad la cifra de 10.092.500 mujeres, a pesar de estos datos positivos, "la realidad demuestra que hay mucho camino por recorrer" para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Las mujeres no cuentan con el mismo nivel de estabilidad laboral que los hombres, ya que "sufren un cinco por ciento más de temporalidad" y siguen existiendo diferencias salariales notables, ha añadido Corbacho.

CESIÓN DE LA BAJA MATERNAL

Sentencia del TS de 20 de mayo de 2009

Según la sentencia del TS de 20 de mayo de este año, la madre no está obligada, en el momento de solicitar el subsidio de maternidad, a optar porque una parte del mismo lo perciba el padre.

La sentencia recuerda que el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 48, dispone que, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, "en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto".

Por tanto, concluye el Supremo "no cabe establecer como requisito para que el padre disfrute una parte del subsidio de maternidad, cedido por la madre, el que ésta, cuando solicite dicho subsidio, opte por que una parte del mismo lo perciba el padre".

De no entenderlo así, especifica el Supremo, se daría peor tratamiento al padre que a la madre, pues mientras ésta dispone para solicitar el subsidio, de los plazos previstos en los artículos 43 y 44 Ley General de la Seguridad Social, con los efectos de prescripción y caducidad en ellos regulados, el padre dispondría de un único momento "al iniciarse el periodo de descanso por maternidad", que el INSS identifica erróneamente con "la solicitud de la trabajadora del subsidio por maternidad".

Asimismo, continúa el fallo, de seguirse esta interpretación se establecería un peculiar plazo para la solicitud de la prestación de maternidad a favor del padre, no apareciendo plazo similar para ninguna de las prestaciones del sistema de Seguridad Social.

Por último, recuerda el Alto Tribunal que la trabajadora deberá tener en cuenta que, como el subsidio por maternidad se le viene abonando a ella por la Entidad Gestora, en el momento en que se reincorpore al trabajo, por iniciar el padre el descanso por maternidad, "deberá poner tal hecho en conocimiento de la entidad, para evitar pagos indebidos y facilitar el abono al padre de dicha prestación".

EL SUPREMO RESPALDA LOS DESPIDOS COLECTIVOS SIN ERE

Sentencia del TS de 18 de marzo de 2009

El Alto Tribunal fija doctrina y establece que a la hora de determinar si hay despido objetivo o Expediente de Regulación de Empleo, se debe contar el

número total de trabajadores de una empresa y no los del centro de trabajo afectado.

El TS ha dado vía libre para que el despido de todos los empleados de un centro de trabajo se considere objetivo y que no deba realizarse mediante un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Se trata de una sentencia que casa doctrina y que estima, a efectos de determinar la dimensión colectiva del despido, que debe computarse el total de trabajadores que integran la empresa y no a los afectados en un centro de trabajo de la compañía.

El Tribunal se decanta por seguir el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y contar a todos los empleados de la empresa, en vez de atenerse a la Directiva 98/59 y sólo considerar a los del centro de trabajo en cuestión.

Los hechos ocurrieron en una multitienda duty free de un aeropuerto de Tenerife. Los 27 trabajadores del comercio recibieron una comunicación de la empresa en la que se les notificaba el despido por causas económicas, objetivas, organizativas y productivas. La empresa invocó la concesión de la explotación de la tienda a otra compañía, lo que suponía el cese de la actividad en esas instalaciones y la imposibilidad de ofrecerles ocupación. Esto les obligaba a la reestructuración de la actividad para asegurar la viabilidad y competitividad futura.

Se señalaba como causa económica la reducción de los ingresos de 17.928.704,67 euros, promedio de los últimos tres años, que no se podía asumir tras perder la concesión. Se indicaba como causa organizativo-productiva la imposibilidad de darles ocupación al no disponer de espacio o tareas para ellos.

La empresa tenía 300 trabajadores de media cuando ocurrieron los hechos. Para que haya ERE, la extinción debe afectar al menos al 10% de los empleados en compañías de entre 100 y 300 trabajadores, y al menos a 30 en empresas que ocupen a 300 o más. La nueva concesionaria contrató a 47 trabajadores, de los que 8 provenían de la antigua. Dos de los trabajadores decidieron demandar la nulidad del despido, lo que se estimó en primera instancia.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC), por su parte, desestimó el recurso de los demandantes —que alegaban la existencia de sucesión empresarial— y estimó en parte el recurso de la empresa, declarando improcedente —y no nulo— el despido. El TSJC argumentó que se debía tomar como elemento referencial el número total de trabajadores de la empresa y la vía para la extinción era el despido objetivo, por lo que no podía declararse la nulidad de los despidos, y sí la improcedencia.

Contra dicha sentencia, los trabajadores interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina, insistiendo en la nulidad del despido, denunciando la infracción del artículo 53.4 del ET y de los artículos 122.2 y 124 de la Ley de Procedimiento Laboral, puestos en relación con el artículo 1 de la Directiva 98/59, e invocando como contradictoria otra sentencia dictada por la propia Sala con ocasión del mismo despido objetivo y, por tanto, con coincidencia de empresas, centros de trabajo, fechas y causas objetivas alegadas. La sentencia discordante, que decidió sobre otros

trabajadores afectados en el mismo caso, había declarado la nulidad del despido al entenderlo colectivo.

Frente a los razonamientos que desestimaron la demanda de los dos trabajadores que ha llegado al Supremo, que aducía que a los efectos del cómputo de trabajadores debía aplicarse el artículo 51 del ET, y no la Directiva 98/59, en la otra sentencia el TSJC defendía que el término centro de trabajo, según la Directiva, es un concepto de derecho comunitario y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros.

Pero, recuerda el TS, “la noción comunitaria de centro de trabajo habrá de entenderse, según las circunstancias, como la unidad a la que los trabajadores afectados por el despido están vinculados en el ejercicio de sus funciones, [...] cuya traducción en cada versión lingüística nacional incorpora nociones diferentes (centro de trabajo en sentido estricto, pero también la noción de empresa o de unidad local), por lo que, como señala la doctrina, la misma noción comunitaria admite un tratamiento flexible”.

MEJORA DEL CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) han firmado un Protocolo General de Colaboración para mejorar el control y los servicios que se prestan a los trabajadores afectados de Incapacidad Temporal.

Según informó el Ministerio de Trabajo en un comunicado, el acuerdo, impulsado por la dirección general de Ordenación de la Seguridad Social, fue firmado por su titular, Miguel Ángel Díaz Peña y el director general del INSS, Fidel Ferreras, y los directores gerentes de las veinte mutuas existentes en España.

El Protocolo tiene por objeto reducir el tiempo de comunicación de los partes de baja y unificar criterios diagnósticos y de información entre las mutuas y el INSS. Esto supondrá una mayor equidad en el tratamiento que reciben los trabajadores de cualquier punto de España por enfermedades o accidentes similares y permitirá a los médicos disponer de una información más precisa, que evitará la duplicación de pruebas y molestias a los pacientes.

Según el artículo 128 de la Ley General de Seguridad Social, en los procesos de Incapacidad Temporal una vez transcurridos doce meses desde que un trabajador se encuentra en esta situación, el INSS tiene la competencia exclusiva para dictaminar si se prorroga la baja en por un máximo de seis meses más o si se inicia un proceso de Incapacidad Permanente. Para realizar esta tarea respecto de procesos de Incapacidad Temporal cubiertos por las MATEPSS, la Entidad Gestora (INSS) precisa que aquéllas proporcionen “toda la información necesaria para la gestión así como de la documentación médica de que dispongan sobre todos los procesos de incapacidad temporal al cumplimiento del mes duodécimo”. Asimismo, las mutuas necesitan obtener con agilidad toda la información sobre las resoluciones emitidas por el

INSS en el ejercicio de las competencias atribuidas por la normativa vigente en materia de incapacidad temporal e incapacidad permanente.

En la actualidad, las entidades gestoras de la Seguridad Social y las mutuas se distribuyen la población protegida por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) en una proporción aproximada del 42% y 58%, respectivamente. Este protocolo viene a mejorar el intercambio de información que realiza actualmente la Seguridad Social y las mutuas. Se trata de agilizar la gestión de las iniciativas de alta remitidas por las mutuas, reducir los tiempos de gestión, simplificar el ejercicio de las competencias previstas e informatizar las comunicaciones entre el INSS y las mutuas en los trámites que hayan de intervenir o tener conocimiento de sus resultados.

LAS HORAS QUE EXCEDEN DE LA JORNADA PACTADA POR CONVENIO SON EXTRAORDINARIAS

Sentencia de la Audiencia Nacional de 3 de marzo de 2009

La Audiencia Nacional ha anulado parcialmente el convenio colectivo de Danone, que fijaba que “el exceso hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo”.

La sentencia estima que, aunque no se supere el umbral legal, las horas que exceden de la jornada pactada por convenio son extraordinarias y así deben ser remuneradas.

“No existen unas horas extras convencionales a diferencia de las legales, susceptibles de ser remuneradas de una manera distinta en virtud de la mejora introducida en la jornada por la norma pactada. Todas son extraordinarias y a todas les es de aplicación lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores”, apunta.

En el convenio en cuestión las partes negociadoras regularon una jornada de trabajo anual inferior de la máxima legal, en uso de un derecho constitucional. No obstante, según subraya la Sala, “ello no implica que puedan obviar o no estén sometidas a lo establecido en el artículo 35 al fijar la remuneración de las horas extra, en relación con la diferencia de horas entre la jornada convencional y la jornada máxima legal”.

La demandada alegó el carácter voluntario de dichas horas, su retribución económica y en descanso y la circunstancia de que sólo si el trabajador optaba por su retribución sólo monetaria se superaba la jornada anual, argumento que rechaza la Audiencia.

Según el voto particular, “existe un carácter dispositivo para que la autonomía de las partes pueda determinar el carácter ordinario o extraordinario de las horas de trabajo efectivo comprendidas entre la jornada máxima pactada y la jornada máxima legal”. El criterio discrepante conduce a que corresponde a la autonomía de los interlocutores sociales determinar en el convenio colectivo el poder calificar las horas que excedan de la jornada pactada y no alcancen la legal del Estatuto de los Trabajadores como horas extra u ordinarias. Y si el convenio carece de precisiones al efecto, han de reputarse extras las horas que excedan de la jornada pactada en el mismo.

Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo

Antecedentes

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha dictado un nuevo Criterio Técnico 69/2009 que viene a sustituir al anterior Criterio Técnico 34/2003 sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo.

En aquel criterio se consideraba esta conducta como un atentado a la dignidad de los trabajadores y, por lo tanto, podía ser constitutiva de la infracción laboral muy grave prevista en el artículo 8.11 del Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el R.D. Legislativo 5/2000 (TRLISOS).

A pesar de que el criterio de 2003 entendía que los actos de acoso moral podían también estar incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), no llegó a establecer de forma plena cuáles eran los criterios de aplicación de esta norma a la diversa y variada casuística de los riesgos psicosociales en general, y dentro de ellos al acoso moral y la violencia en el trabajo en particular, todo ello en gran parte debido a las incertidumbres que entonces existían en el ámbito de la Unión Europea sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales dentro de la legislación preventiva.

La jurisprudencia fue la encargada de encuadrar estas conductas como riesgos laborales que debían ser prevenidos por los empresarios conforme a las normas generales de la LPRL.

El Tribunal Constitucional, por su parte, en las sentencias STC 62/2007 y aun con mayor énfasis, en la STC 160/2007 reconoce que las obligaciones del empresario previstas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psíquico motivados por la organización del trabajo que pueda potencialmente padecer el trabajador cuando aquellos sean ciertos y previsibles.

Además, en la negociación colectiva entre representantes de los empresarios y los trabajadores, tanto a nivel europeo como nacional, se han concluido dos Acuerdos Marco, el primero sobre el Estrés Laboral (alcanzado en el año 2004) y otro Acuerdo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007. En ambos Acuerdos se reconoce la aplicación de la Directiva Marco 89/391/CEE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a dichas materias, lo que supone a su vez el reconocimiento de la aplicación de la LPRL que traspuso dicha Directiva.

Se ha considerado por la Inspección que todas estas novedades tienen la relevancia suficiente como para formular un nuevo Criterio Técnico aunque referido esta vez, no sólo a las conductas de acoso moral en el trabajo sino a todas las situaciones de violencia psicológica en el trabajo, concepto que comprende todas las formas de acoso y maltrato en el trabajo, y también, por razones sistemáticas, a las situaciones de violencia física interna (que merece un tratamiento similar al de la violencia psicológica).

¿Qué se entiende por acoso y violencia en el trabajo?

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico “acoso y violencia en el trabajo”, a los efectos de lo previsto Criterio Técnico 69/2009 son las siguientes:

- Las conductas de violencia física interna (aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza y que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo).
- Las conductas de violencia psicológica. Dentro de ellas se encuentran el acoso sexual, el acoso moral y el acoso discriminatorio.

Definiciones

Conductas de violencia física interna

Las conductas de violencia física interna son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Quedan excluidas de este concepto las agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas o cuya presencia en el centro de trabajo sea ilegítima, ya que en este supuesto estamos ante un caso de violencia física externa cuyo tratamiento será objeto de un Criterio Técnico distinto.

Conductas de violencia psicológica

Acoso sexual

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual como

“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso sexual comprende, por tanto, todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta “bilateral” ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

Acoso moral y acoso discriminatorio

Del acoso moral, en cambio, no tenemos ningún concepto en nuestra legislación vigente. Heinz Leymann lo definió como *“una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.*

La jurisprudencia española se ha remitido con frecuencia a esta definición de Leymann, si bien en ocasiones ha elaborado un concepto propio. Así, el Magistrado Ramón Gimeno Lahoz, autor de diversos trabajos sobre esta materia, lo ha definido en sus sentencias como *“presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral”* *“y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de abril de 2006 lo define como una conducta “de sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión”.*

El artículo 28 de la Ley 62/2003, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, nos da una definición del “acoso” como *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.* Y el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 establece como *“acoso por razón de sexo”*, *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*

Si prescindimos del móvil discriminatorio que contienen las dos definiciones podemos hallar unas notas comunes a ambas y que formarían la base, más general, de un concepto de acoso moral en el trabajo con independencia de que concurra en él dicho elemento discriminatorio:

- En primer lugar, se trata de una conducta que se ha de enjuiciar con carácter objetivo, es decir, cabe tanto el acoso por una conducta intencionada de un sujeto que persiga atacar la dignidad de una persona como por una conducta negligente que produzca el mismo resultado.
- En segundo lugar la conducta atenta contra el derecho a la dignidad de la persona o del trabajador.
- Y en tercer lugar, esta conducta crea un entorno intimidatorio, humillante o degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata, por tanto, de una conducta envolvente y que afecta a la persona que lo padece de modo general en el desempeño de su trabajo. El acoso no puede ser, por tanto, un acto aislado, puntual o que afecta solo a un aspecto parcial de la relación laboral.

Hay, sin embargo, otras notas implícitas que no están descritas en estas definiciones y que son igualmente importantes:

- La reiteración y frecuencia de las ofensas que se reciben por la persona acosada. El término “acoso”, según se define en el Diccionario de la Real Academia Española, significa una “persecución sin tregua” y el término “conducta” describiría una sucesión de actos puntuales, e incluso sería más adecuado el uso del término “comportamiento”, que es el utilizado en la versión oficial en castellano de las Directivas europeas que trasponen las mencionadas leyes. La reiteración, permanencia en el tiempo o frecuencia no es, sin embargo, una nota imprescindible en el acoso sexual, en el que bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poder calificar tal conducta como acoso.
- Esta conducta es susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada. Esta nota sí aparece de modo expreso en la legislación francesa y también en la belga, así como en el reciente Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo firmado por los agentes sociales europeos. Hay que precisar también, que el acoso moral supone siempre la violación del derecho a la integridad moral y a la consideración debida a la dignidad en el trabajo, pero sin embargo no agota el contenido de tales derechos ya que puede haber otros actos y conductas que no merezcan la calificación de acoso por no cumplir con todos los requisitos antes descritos pero que sí supongan una violación de los mismos. Y por otro lado, también puede haber otras conductas, como las causantes de estrés laboral, que pueden vulnerar el derecho a la integridad física de la persona sin que por ello atenten contra su dignidad o integridad moral.

20_aula técnica

Del estudio y análisis de la casuística sobre el acoso moral en el trabajo podemos concluir que estas conductas se pueden clasificar en tres modalidades:

El abuso del poder de dirección

Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso no se debe entender la conducta despótica, desordenada o arbitraria de los mandos de la empresa sino una conducta de dichos mandos, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un concreto trabajador o grupo de trabajadores cuando la misma se desvía de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la empresa y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia.

El trato vejatorio constitutivo de acoso

La segunda conducta que puede ser considerada como atentatoria al derecho a la consideración debida a la dignidad es el trato vejatorio seguido frente a un individuo.

En ella no se da un uso abusivo de las facultades directivas sino que el representante de la empresa o bien otros trabajadores de la misma llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad.

Puede tratarse de conductas como insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público, reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros o clientes de manera particularmente ofensiva o difundir diversos rumores falsos sobre su trabajo o sobre su vida privada.

La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso tolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. Cabe la confusión entre estas conductas y aquellas que resultan de un conflicto ordinario entre dos o más individuos. Siempre habrá que tener en cuenta que las conductas de acoso por trato vejatorio suponen una persecución de un individuo o grupo de individuos y por lo tanto exigen una acción continuada y persistente.

El acoso discriminatorio

Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio por cualquiera de las causas previstas en el artículo 28 de la Ley 62/2003, el artículo 7 de la Ley 51/2003 y el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, estaríamos ante un acoso discriminatorio, conducta tipificada como infracción muy grave por el artículo 8.13 bis LISOS.

Ejemplos típicos de estas conductas sería el acoso por razón de convicciones dirigida frente a un representante sindical o político en la empresa, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en período posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad dirigida frente a trabajadores susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación en las empresas que tengan planes de este tipo.

Infracciones en materia de prevención

Las infracciones en el orden social como consecuencia de conductas de acoso y violencia en el trabajo pueden ser de carácter laboral o de prevención de riesgos laborales. Por lo que a nuestra materia interesa, nos centraremos en estas últimas.

La seguridad y salud del trabajador es el objeto de protección de esta legislación y basta con la existencia de un riesgo real y previsible de daño a la salud de los trabajadores para que estas normas sean de plena aplicación.

El Tribunal Constitucional en el Fundamento Jurídico 5 de su Sentencia 160/2007 reconoce la aplicación del artículo 14 de la LPRL ante situaciones de riesgo psicosocial. Estas situaciones se definen como las resultantes de la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa y tienen como básicas manifestaciones los errores humanos debidos a la organización del trabajo, el estrés laboral y la violencia en el trabajo.

Las medidas de prevención que el empresario debe llevar a cabo ante los supuestos de acoso y violencia en el trabajo de los que tenga conocimiento o debiera haberlo tenido son las que mejor se adapten a cada situación concreta, aplicando las obligaciones generales de los artículos 14, 15, 16, 18, 22 y 25 de la LPRL.

Sujetos responsables en materia preventiva

El sujeto responsable de las obligaciones preventivas es el empresario en la relación laboral (artículo 14.2 LPRL), pero hay que tener en cuenta que esta responsabilidad puede ser compartida por el empresario principal de la propia actividad; por otros empresarios presentes en el centro de trabajo con los que debe coordinar las medidas adecuadas o por el empresario titular del centro.

Esta responsabilidad de otros sujetos es particularmente importante en aquellos casos en que los problemas de acoso y violencia surgen entre personal de distintas empresas o incluso entre personas externas pero que prestan servicios con ellas. En estos casos, las medidas necesarias para prevenir o intervenir ante situaciones de violencia y acoso deben ser adoptadas por varias empresas y todas ellas han de tener su parte de responsabilidad.

Infracciones por falta de prevención de riesgos psicosociales

De acuerdo con los principios de la LPRL, la actividad preventiva consiste en evitar que los riesgos lleguen a materializarse. En este sentido, la falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales, su falta de medidas ante la manifestación de problemas con ellos relacionados puede ser una infracción grave de las previstas en el artículo 12.6 TRLISOS.

Otras medidas preventivas que deben llevarse a cabo en relación con los riesgos psicosociales son aquellas que no afectan a la organización de la empresa, sino a los individuos, así, por ejemplo, la vigilancia sanitaria prevista en el artículo 22 LPRL se realiza en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y en el caso de que en el mismo se detecten riesgos psicosociales, los exámenes de salud deberán comprender también la salud psíquica de los trabajadores.

Infracciones por falta de intervención

Cuestión distinta de las anteriores son las obligaciones del empresario ante la identificación de un problema relacionado con el estrés y la violencia en el trabajo. Ya no se trata de una actividad puramente preventiva, sino de la necesidad de abordar situaciones o problemas sobrevenidos de las que el empresario ha tenido conocimiento o debiera haberlo tenido.

Ante la falta de precisión de la norma legal, corresponde de forma exclusiva al empleador la determinación de las medidas que considere razonablemente adecuadas a cada situación pero supondría una clara infracción del artículo 14.2 LPRL tanto la conducta activa del empleador que propicie estas situaciones como su pasividad ante las mismas.

La medida más común de intervención ante los problemas de violencia en el trabajo es la implantación de los sistemas de resolución interna de conflictos, que también pueden ser arbitrados de forma unilateral por el empresario como medida de intervención, bien ya sea por propia iniciativa o como resultado de la evaluación de riesgos psicosociales.

La falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (artículo 11.4 TRLISOS), grave (artículo 12.6 TRLISOS) o muy grave (artículo 13.10 TRLISOS) de acuerdo con cuál sea la valoración del riesgo para la salud del trabajador.

Por último, en el caso de que la intervención sobre estos hechos deba ser llevada a cabo por varios de los empresarios presentes en el centro de trabajo, se tendrán que arbitrar entre ellos las medidas de coordinación y cooperación necesarias. En la práctica, estas también pueden consistir en la adopción de procedimientos o protocolos de gestión de conflictos en los

centros de trabajo. La falta de adopción de estas medidas puede suponer una infracción grave (artículo 12.13 TRLISOS) o muy grave (artículo 13.7 TRLISOS) cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Personas especialmente sensibles

Mención aparte merecen las denominadas medidas de protección frente a las personas especialmente sensibles. Esta situación es la que se encuentra regulada en el artículo 25.1 LPRL, que dispone la obligación para el empresario de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

El empresario deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. El incumplimiento de este precepto puede dar lugar a la comisión de una infracción grave (artículo 12.7 TRLISOS) o muy grave (artículo 13.4 TRLISOS) cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

La concurrencia con el orden jurisdiccional penal

Las conductas de acoso y violencia en el trabajo pueden dar lugar a hechos constitutivos de ilícito penal. Esto ocurre en los supuestos de lesiones (tanto físicas como psíquicas), atentado contra la integridad moral (artículo 173 del Código Penal), coacciones (artículo 172 CP), o acoso sexual (artículo 184 CP).

Se debe tener en cuenta, en primer lugar, que la tipificación de los ilícitos penales no tiene el mismo contenido que las sanciones administrativas en el orden social y que por regla general la definición de las conductas infractoras suele ser más amplia y precisa. Por otra parte, el requisito de dolo y gravedad suele ser la regla dominante en los ilícitos penales mientras que en las sanciones administrativas no es sino un mero factor agravante de la sanción.

La paralización del expediente administrativo sancionador por el inicio de actuaciones penales debe ser acordada cuando haya plena coincidencia de sujetos, hechos y fundamento entre el ilícito penal y la sanción administrativa que se pretende imponer.

Acoso y violencia en las administraciones públicas

Las acciones de control y vigilancia en las Administraciones Públicas sobre las situaciones de acoso y violencia presentan especial complejidad por cuanto que la legislación a la que están sometidos puede ser laboral y de función pública para distintos colectivos que con frecuencia prestan servicios de forma simultánea en los mismos lugares de trabajo.

22_aula técnica

La legislación sobre función pública ha establecido sus propias normas a favor de los derechos de los empleados públicos y la protección frente a conductas de acoso y violencia (artículos 14.h) y 95.2.b) y o) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público).

Es importante tener en cuenta que respecto a las situaciones de acoso y violencia que sufran los funcionarios y personal estatutario concurren las competencias de distintos órdenes administrativos y jurisdiccionales: El ejercicio de las facultades de control y vigilancia de los derechos de protección frente a las conductas de acoso y violencia solo corresponde a la propia Administración a través de sus propios servicios y el ejercicio de su potestad disciplinaria.

La labor de control de la ITSS se circunscribe al requerimiento de medidas en materia de prevención de riesgos laborales (artículo 45 LPRL) que ha de ejecutar la propia Administración a través de sus recursos preventivos.

Orden de paralización

Establece el Criterio Técnico 69/2009 la posibilidad de que el Inspector dicte una orden de paralización de las actividades

del trabajador cuando “compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores”. Sin embargo, la aplicación de esta orden de paralización a los supuestos de acoso y violencia en el trabajo resulta muy excepcional: para dictarla el Inspector debe tener elementos de juicio suficientes para estimar la existencia de un riesgo cierto, grave y previsible para la salud del trabajador si la empresa no adopta con carácter inmediato medidas que puedan impedirlo o evitarlo.

Para ello debería concurrir una situación laboral que objetivamente pueda ser considerada como de riesgo grave e inminente para la persona afectada, teniendo particularmente en cuenta su particular vulnerabilidad ante esas circunstancias, de acuerdo con los informes o antecedentes médicos de los que el Inspector pueda tener conocimiento.

La paralización describirá los “trabajos” (incluyendo también dentro de este concepto la completa o parcial ausencia de tareas asignadas) que supongan un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador, y la advertencia de que la paralización tendrá efectos hasta que no cese dicha situación. / RL



¿Busca el software ideal para su despacho?

- **Sin desembolso inicial por la compra**
No tiene que adquirir el programa, con el desembolso que representa, sólo cobramos el servicio de instalación y mantenimiento.
- **Calidad de servicio asegurada**
Nuestro equipo humano, presente en todo el territorio nacional, cuenta con la experiencia y conocimiento para que usted se sienta bien atendido. Y si no respondemos a sus expectativas puede rescindir el contrato libremente.
- **Máxima calidad de producto**
Nuestro producto ha sido diseñado en base a tareas claramente definidas que le permitirán su rápido aprendizaje y manejo, consiguiendo automatizar al máximo el trabajo que ha de realizar.

fiscal	Control Técnico Renta y Patrimonio Sociedades Facturación Incidencias Libros Obligaciones formales	laboral	Atrasos Contratos Finiquitos Prórrogas Incidencias Modelos 110, 111 y 190 Certificados de empresa Certificados de retenciones	director	Contabilidad Tesorería Gestión comercial Costos Recursos Humanos Análisis de Balances Amortizaciones
---------------	--	----------------	--	-----------------	--

NCS Valencia

Avda. Corts Valencianes, 2 • 46015 Valencia • Tel. 963 465 629 • Fax. 963 465 255 • E-mail: valencia@ncs.es • <http://www.ncs.es>

La falta de consignación de la indemnización para recurrir en suplicación si se opta por la readmisión



Daniel González Rayo
Abogado
Consultor de Relaciones Laborales de
AG&AG Bufete Laboralista

El caso que traemos a esta Revista presenta dos aspectos controvertidos relativos a la formulación del recurso de suplicación en los procedimientos por despido.

Tomando como referencia la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2008, nos encontramos con un procedimiento en el que el Juzgado de lo Social declaró el despido de un trabajador improcedente, frente a lo que la empresa optó por la readmisión y simultáneamente anunció recurso de suplicación. A tal fin, depositó el importe de los salarios de tramitación, sin hacerlo en cuanto a la indemnización —seguramente, en la idea de que al haber optado por la readmisión, ésta no procedía—.

Este criterio es erróneo, como ya ha resuelto el Tribunal Constitucional en sentencia 90/1983, como el Tribunal Supremo en sentencias de 17/02/1999, 14/07/2000, 31/10/1996, 9/02/1998, 4/05/1998, 29/03/1999, 6/10/1999 y 25/02/2003 —entre otras—, por lo que pese a la readmisión del trabajador, no se exonera a la empresa de depositar la indemnización consecuencia de la declaración de la improcedencia del despido.

Aclarado este aspecto, la cuestión estriba en conocer si el depósito constituido únicamente con el importe de los salarios de tramitación y, por tanto, deficiente, supone un defecto insubsanable y, por ello, no cabe formalizar el recurso de suplicación, pasando a ser firme la sentencia; o, por el contrario, estamos ante un defecto subsanable a tales efectos de recurso.

Pues bien, el Tribunal Supremo en la sentencia antes citada como referencia, considera que la condena que impone en sentencia al pago de varios conceptos —en este caso indemnización y salarios de tramitación— es una única condena por la cantidad total de los diversos conceptos que integran la sentencia. De esta forma, y en base a la tutela judicial efectiva, considera que el cumplimiento deficiente de la obligación de consignar, es una obligación subsanable; mientras que el incumplimiento total, no lo sería. De esta forma, nos encontramos ante un cumplimiento parcial, cabe la subsanación y la siguiente formalización del recurso.

Es cierto que existen sentencias que han declarado insubsanable la falta de consignación, pero esto ha sucedido cuando la falta de consignación ha sido total o cuando la recurrente se ha comportado de forma contumaz frente a la necesaria subsanación y pese al requerimiento judicial ha incumplido su deber de consignar la cantidad total de la condena.

En resumen, en los procedimientos por despido con sentencia que declare improcedente el mismo, al anunciar el recurso de suplicación debe la empresa consignar tanto la indemnización, como los salarios de tramitación, y ello pese a que ésta pueda haber optado por la readmisión; y, para el caso de haberse consignado por error únicamente los salarios de tramitación, el juzgado debe requerir a la recurrente para que subsane tal deficiencia, rechazando la formalización del recurso sólo cuando la empresa no subsane lo requerido en tiempo y forma. / RL

Desde Caja de Ingenieros llevamos 40 años satisfaciendo las necesidades financieras de los socios que nos han depositado su confianza, mediante soluciones personalizadas y una amplia gama de productos y servicios en las mejores condiciones.

Hoy ya son más de 90.000 los socios que se benefician de la mejor oferta de servicios financieros con las mejores condiciones del mercado. Hágase socio de Caja de Ingenieros y benefíciense desde hoy mismo.



Cada socio, la razón de ser

- Cuenta corriente de disponibilidad inmediata y extracto según la periodicidad que usted determine. Intereses liquidados por tramos de saldo medio.
Comisión de mantenimiento: **sin comisiones**
Comisión por apunte: **sin comisiones**
- Ingreso de cheques nacionales:
De Caja de Ingenieros: **sin comisiones**
De otras entidades: **sin comisiones**
- Transferencias nacionales:
A una cuenta de Caja de Ingenieros: **sin comisiones**
A cuentas de otras entidades: **sin comisiones**
- Domiciliación de recibos:
Bonificación de 4 céntimos de euro por cada recibo domiciliado en su cuenta corriente.
- Servicio de gestión de domiciliación de recibos:
Gestión directa y ágil del cambio de domiciliación de recibos en la cuenta personal (agua, luz, gas...): **sin comisiones**

- Tarjetas de crédito Visa:
Alta: sin comisiones
Mantenimiento: sin comisiones⁽¹⁾
Disposición de efectivo en los cajeros de la red Servired: **sin comisiones⁽²⁾**
Las tarjetas de crédito de Caja de Ingenieros proporcionan **grandes descuentos** en las compras que realice en determinados sectores de actividad.⁽³⁾
- Servicio de correspondencia por correo electrónico:
Alta: sin comisiones
Mantenimiento: sin comisiones
Bonificación de 1 céntimo de euro por cada documento que reciba.

(1) Siempre que el consumo anual en comercios supere el importe definido para cada tipo de tarjeta.

(2) Exentas de comisiones las primeras 5 operaciones mensuales que haga cada socio (independientemente de la tarjeta que utilice para hacerlas).

(3) Consulte en www.caja-ingenieros.es los sectores incluidos y las condiciones de la promoción.

Si desea ampliar esta información, puede dirigirse a cualquiera de nuestras oficinas, llamar al **902 200 888** de *teleingenieros* Fono o conectarse a www.caja-ingenieros.es de *teleingenieros* Web.



El contrato temporal. Requisitos formales y consecuencias de su incumplimiento. El fraude de ley



Alfonso Hernández Quereda
Vicesecretario del Consejo general de
Colegios de Graduados Sociales de España.
Vicepresidente 1º del Colegio de
Graduados Sociales de MURCIA.

Partiendo del hecho de que nuestro ordenamiento Jurídico, prima la contratación de carácter indefinida, debemos contemplar la regulación que el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece a la excepción a este tipo de contratación.

Así pues el art. 15 del mencionado del mencionado texto, establece lo siguiente: "1.- El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) El contrato para obra o servicio determinado.
- b) El contrato eventual por circunstancias de la producción
- c) El contrato de Interinidad.

Por tanto, la normativa laboral común permite la contratación por tiempo cierto exclusivamente para atender necesidades de la empresa de corta duración, debiendo existir una correspondencia entre la naturaleza temporal del vínculo y la naturaleza temporal de la actividad o trabajo a realizar.

Será necesaria por tanto la concurrencia de una circunstancia objetiva que justifique la temporalidad del vínculo contractual, entrando en juego, en caso contrario, el mandato del art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual *"se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en FRAUDE DE LEY."*

El fraude de ley definido por el artículo 6.4 del Código civil en relación con el art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundido con la mera infracción o incumplimiento de una norma o con una posible infracción errónea del tipo contractual que corresponde a un propósito negocial.

Partiendo entonces del conocimiento de la naturaleza de los distintos contratos mencionados con anterioridad, vayamos

pues a valorar los efectos del incumplimiento de los mismos, haciendo una descripción de cada uno de ellos.

1.1. Requisitos formales del contrato de obra o servicios y consecuencias de su incumplimiento

Seguidamente analizaremos las consecuencias que se derivan, tanto de la ausencia de forma escrita del contrato, como de la no concreción de la obra o servicio objeto del contrato:

a.- **Ausencia de contrato escrito**, es doctrina reiterada del Tribunal supremo que la forma escrita del contrato no tiene la condición de requisito esencial, pues su ausencia no afecta a la validez y eficacia obligatoria del contrato, siendo la opinión mayoritaria la de atribuir a los requisitos de forma, un valor meramente PROBATORIO, sin que su incumplimiento provocase por sí mismo la NULIDAD DEL NEGOCIO JURÍDICO. Así, la celebración de un contrato para obra o servicio determinado sin cubrir el presupuesto formal de celebración escrita, tiene como única consecuencia, la de establecer una presunción IURIS TANTUM sobre su duración indefinida y a tiempo completo, sin afectar a ningún otro elemento del contrato. Será pues cuestión importante la de poder demostrar la causa del contrato, es decir la obra o servicio y por consiguiente su duración en función de la obra o servicio.

Otra cosa distinta es que la omisión de forma escrita constituye una INFRACCION GRAVE, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 95.1 ET, sancionable administrativamente con multa de cuantía en base a lo dispuesto en el art. 37.3 LISOS.

b.- **La no concreción de la obra o servicio objeto del contrato de trabajo**, en tal sentido la obra o servicio a realizar debe definirse claramente y debe presentar un perfil objetivo y preciso y diferenciarse de la actividad normal de la empresa, por lo que de no ser Así el contrato se presumirá celebrado en FRAUDE DE LEY y por tanto devendrá en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza

26_aula técnica

temporal de la relación. La contratación por obra o servicio determinado tiene naturaleza causal y por tanto precisa una motivación que explique con claridad y precisión el carácter de la contratación y la identificación suficiente de la obra o servicio que constituya su objeto. Pronunciándose el Tribunal Supremo en diversas sentencias en este sentido, entre otras STS 2-31.990.

c.- **La concreción excesivamente genérica de la obra o servicio**, el art. 2 del Real Decreto 2.720/1.998, establece la exigencia de la precisión de la obra o servicio, a los efectos de que se configure como mecanismo de control a la hora de determinar si la necesidad cubierta por el trabajador contratado temporalmente goza de autonomía y sustantividad propias, de forma que la jurisprudencia ha rechazado la mera remisión al correspondiente art. Del RD que desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como la designación únicamente de la categoría profesional o del centro de trabajo al que el trabajador se ha incorporado.

Por tanto de la INSUFICIENTE ESPECIFICACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO objeto del contrato, se desprende también el carácter indefinido del mismo, dada la presunción favorable del carácter indefinido de la relación laboral.

1.2. Requisitos formales del contrato por circunstancias de la producción y consecuencias de su incumplimiento

Tal y como establece el art. 8.2 del Estatuto de los Trabajadores y los Art. 3.2.a) y 6 del Real Decreto 2.720/1.998 de 18 de Diciembre, el contrato eventual por circunstancias de la producción deberá formalizarse por escrito, siempre y cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial, debiendo identificarse con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

Por tanto a continuación analizaremos las consecuencias de los incumplimientos de forma escrita como de la no concreción de la causa u objeto que justifica la temporalidad y la duración del mismo, Así como su especificación imprecisa o incompleta.

a.- **La ausencia de forma escrita del contrato**, El Tribunal Supremo vine estableciendo de forma reiterada que la forma escrita del contrato no goza de la condición de requisito esencial, pues su ausencia no afecta a la validez y eficacia obligatoria del contrato y tiene por tanto un valor ad probationem. Por tanto la celebración verbal de un contrato eventual por circunstancias de la producción, aun cuando su duración sea superior a las cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial, tiene como única consecuencia, (aparte de las de tipo administrativo sancionador,

por la que en virtud de lo establecido en el art. 95.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 37.3 de la LISOS que la considera una infracción grave), la de establecer una presunción iuris tantum sobre su duración, sin afectar a ningún otro elemento del contrato. Es decir habrá que demostrar la naturaleza y objeto del contrato y por su resultado la duración del mismo.

b.- **La no concreción de la causa motivadora de la temporalidad del vínculo o de la duración del contrato**. El contrato eventual por circunstancias de la producción es un contrato temporal estructural, es decir, requiere de una causa propia e intrínseca que justifique la temporalidad del vínculo, de manera que si la misma no concurre, el contrato, se presumirá celebrado en **FRAUDE DE LEY** y, por tanto celebrado por tiempo **INDEFINIDO**, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mencionado contrato.

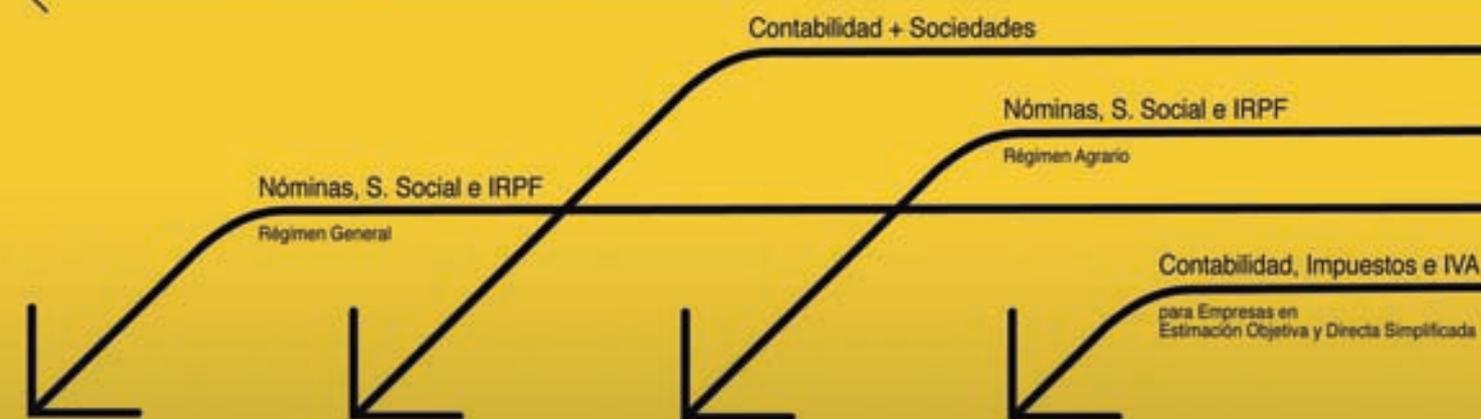
c.- **La concreción excesivamente genérica de la causa motivadora de la temporalidad del contrato**. Ciertamente, la especificación clara y precisa de la causa de la temporalidad, en tanto que expresión de las circunstancias objetivas que constituyen la causa propia del contrato, permite acreditar la temporalidad de la necesidad a cubrir en la empresa, de forma que su ausencia no trasforma, por si sola, el contrato por tiempo cierto en indefinido, siempre que exista prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del vínculo.

Por todo ello, la exigencia de la forma escrita, (en los contratos de duración superior a las cuatro semanas o concertados a tiempo parcial) y de la suficiente descripción de las causas de la contratación y de la duración del vínculo no es un elemento decisivo o fundamental, pues no afecta a la naturaleza misma de la relación, si verdaderamente la causa objetiva de la temporalidad concurre, el empresario podrá acreditarla. Mientras que cuando la forma escrita, la causa o la duración no están suficientemente concretadas o especificadas en el contrato y se carece de prueba que acredite la existencia de la causa de temporalidad, **el contrato deviene en indefinido**.

1.3. Requisitos formales del contrato de interinidad y consecuencias de su incumplimiento

En virtud de lo establecido en el art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en los Art. 4.2 y 6 del Real Decreto 2.720/1.998 de 18 de Diciembre, los contratos de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito, haciendo constar, con precisión y claridad, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Los Programas de **monitor** informática



Rapidez en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional

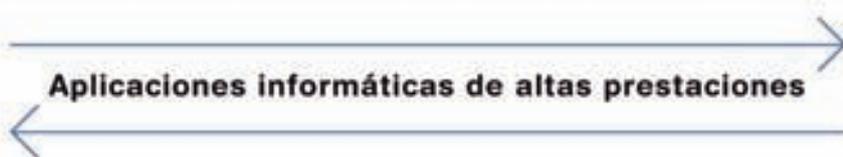


MONISOFT, S.L. San Pablo, 1. Sevilla

En **monitor informática**
tenemos la mejor solución
para su negocio

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET

Realizamos la transferencia de los datos a nuestros ficheros en la mayoría de los casos



monitor informática

C/ San Pablo, 1. SEVILLA Tfno. 902 421 421
C/ Princesa, 43, 2ª Izqda. MADRID

www.monitorinformatica.com

28_aula técnica

Por tanto a continuación analizaremos las consecuencias derivadas tanto de la ausencia de forma escrita, como de la no concreción del nombre y de la causa de la sustitución o de su especificación imprecisa o incompleta.

a.- **La ausencia de forma escrita del contrato de interinidad.** El Tribunal Supremo de forma reiterada viene declarando que la forma escrita del contrato de interinidad no es un requisito esencial ni constitutivo y por tanto no afecta a la vigencia y validez del contrato. Se atribuye por tanto a los requisitos de forma un valor meramente **probatorio**, sin que su incumplimiento provoque por tanto, la nulidad del negocio jurídico. La celebración de un contrato de interinidad sin cubrir el presupuesto formal de celebración escrita tiene como única consecuencia, aparte de las de tipo administrativo sancionador, al igual que en la descripción de los anteriores contratos, la de establecer una presunción iuris tantum sobre su duración indefinida y celebración a tiempo completo, sin afectar a otro elemento del contrato. Por todo ello el contrato que se haya celebrado verbalmente, siempre que se haya acreditado la causa de la sustitución, posee plena eficacia jurídica.

b.- **La no concreción o especificación del nombre del sustituido.** La identificación se produce cuando la identidad del trabajador sustituido esta determinada, bien conociendo sus datos personales, bien a través de criterios objetivos que permitan su identificación. En el supuesto de celebración de un contrato de interinidad por vacante, es obvio que no podrá a priori concretarse el nombre de la persona que cubrirá el puesto de trabajo, pues por definición, el contrato de interinidad por vacante se concierta durante el tiempo de duración del proceso de selección de un puesto concreto. Por tanto el requisito formal de la especificación del nombre del trabajador que cubrirá la vacante deberá entenderse cumplido con la indicación del puesto a cubrir. No obstante y para evitar un uso abusivo y fraudulento de esta modalidad contractual, el Tribunal Supremo viene considerando que la especificación del puesto a cubrir, en los contratos de interinidad por vacante, habra de hacerse de forma concreta. Lo principal por tanto es que la identificación de la plaza se haga de

forma suficiente de tal forma que no quepa una posterior actitud de la empresa que produzca una indefensión del trabajador.

c.- **La falta de concreción de la causa de la sustitución con el nombre del que se sustituye.** La falta de concreción del nombre del sustituido y de la causa de sustitución supone la vulneración de lo contenido en el art. 15.1.c) del estatuto de los Trabajadores, por el que se establece como condición ineludible la presencia de dichos elementos que se incorporan al contenido mínimo del contrato de trabajo y tienen, por tanto, carácter constitutivo. Pese a que el incumplimiento de la forma escrita tenga como consecuencia la entrada en juego de la presunción iuris tantum a favor de la duración indefinida y a tiempo completo de la relación laboral. La falta de identificación del sustituido y de la causa de la sustitución provoca que el contrato se entienda celebrado por **TIEMPO IDEFINIDO**.

Finalmente habría que destacar la figura del Fraude de Ley, la cual se puede producir en cualquiera de los contratos descritos, siempre que se pretenda disfrazar una relación de carácter indefinido por sus características con la figura jurídica de cualquiera de los contratos temporales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. / RL

> Registro de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales

A propuesta de la vocalía de Prevención de Riesgos Laborales, la Junta de Gobierno, aprobó la creación de un Registro Voluntario de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, para esta Corporación Profesional.

Todos aquellos compañeros interesados en pertenecer al mencionado Registro de TSPRL, deberán solicitarlo en Secretaría del Colegio, aportando:

Copia D.N.I - Copia carnet colegial - Título Original (para su compulsión) o resguardo del mismo.

Para más información

Srta. Mayra Ferriz (96 352 95 00 mayra@cograsova.es)

¿Quieres **conectar** tu despacho con el mañana?

Sage Professional Class es la nueva solución para la gestión del despacho que contempla, desde el área Contable-Financiera hasta el área Laboral, además de la Gestión Interna.

sage
División Software Empresas
SAGE Logic Control

902 104 590
www.sagelogiccontrol.com



Somos una mutualidad.
Por eso somos diferentes,
porque para Previsora General,
todos somos importantes.

asistencia sanitaria privada de toda confianza



con 3 modalidades de contratación

para adaptarse a las necesidades de usted y los suyos:

- Previsalud Básico
- Previsalud
- Previsalud Oro

Previsalud, la asistencia sanitaria que todos queremos

- Consultas médicas de especialidades y pruebas diagnósticas
- Orientación médica 24 horas
- Asistencia médica en el extranjero
- Segundo Diagnóstico Internacional
- Cuadro médico concertado a nivel nacional
- Acceso a prestigiosos centros hospitalarios concertados
- Club Salud: una amplia gama de servicios alternativos con descuentos exclusivos (odontología, óptica, servicio de ayuda a personas mayores, ortopedia, psicología, balnearios, etc.)

902 28 30 32
www.previsorageneral.com

De toda confianza

Previsalud

La figura del aprendiz

Por José Blas Fernández Sánchez
Ex Presidente del Consejo General y
Presidente del Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta

En el actual mercado de trabajo se han cambiado muchas denominaciones y muchas categorías laborales por nombres muy sofisticados y comparativos a otras nacionalidades, pero que en definitiva son los mismos, pero con distintos collares. Es curioso observar cómo de obrero se pasan a productores, de empresarios a empleadores y de sindicalistas a agentes sociales. Todo ello para darles un matiz innovador y una apariencia de nuevo mercado laboral. Pero si hasta aquí ello es normal, pues todo evoluciona, no comprendo cómo determinadas figuras del mundo laboral como son quienes empiezan su vida en el mismo no se les halla dotado de la suficiente pericia para lanzarlos a una vida nueva llena de vicisitudes y de larga experiencia, ya que ello es vital en este mundo tan complejo como es el del trabajo.

Muchos prestigiosos concededores de las relaciones laborales y políticos progresistas se les llena la boca hablan y hablan de aquella desaparición radical del aprendiz, llegando incluso a culpar que en gran medida esa desaparición es muy responsable de la falta de formación de muchas plantillas de trabajadores y del desempleo. Ciertamente es lógico y yo lo apoyo, pues mi dilatada vida profesional de operador jurídico y asesor de empresas y trabajadores me ha convencido de ello. Hay que aclarar cuál es la regulación jurídica de la contratación de aprendices, nombre muy acertado y que es eso puro y duro, qué misión debe tener quién con poca experiencia laboral se bautiza en sus primeros días de trabajo y es llanamente un simple aprendiz que día a día y de la mano de sus empleadores mira y observa cuál es el trabajo que realiza, lo memoriza y lo hace realidad por esa experiencia que su tutor o monitor le han dado e impregnado en él.

Hoy la nueva figura del contrato de formación con el que se ha querido recuperar al de aprendiz, es no sólo inadecuada, sino que no sirve para nada, pues esa formación que para algunos es el no va a más, ha sido en muchos casos una fuente de ingresos para otros, ya que la venta de libros incluidos que sólo sirvieron para recopilarles una aparente formación, al

final ha terminado en sanciones de la Inspección de Trabajo al comprobarse que de formación nada de nada.

Pero dicho esto, hoy no tenemos ninguna figura nueva que sustituya al aprendiz. Es peor, no se ha tomado ninguna medida alternativa que permita a las empresas poder contratar aprendices para que así no se pierda ese cauce de preparación práctica y ocupacional de estos jóvenes que no hacen más que cursos y más cursos y que a la hora de la verdad nadie les contrata, pues su formación real “a pie de tajo” no la tienen, pero eso sí, le hemos dotado de un nuevo nombre rimbombante el cual es “contrato para la formación”, algo inservible en la mayoría de los casos, con certificados inclusive, pero que desgraciadamente no sirven y que suenan muy bien.

Hay que volver a aquellos contratos de aprendizaje que tenían una duración de cuatro años y por los que se formaron gran cantidad de magníficos oficiales, que existen todavía en estos momentos y cuántos aprendices de comercio, hostelería, construcción, siderometalúrgica, banca, administrativos y un largo etcétera, son hoy gracias a ese aprendizaje que llevaron y cultivaron en el inicio de su vida laboral grandes personas en el mundo del trabajo. Hay muchas maneras de hacer reforma laboral y esta es precisamente una de ellas, por lo que no podemos permitirnos que mientras nos miramos el ombligo y enseñamos a nuestros jóvenes a hacer currículum de cursos y certificados de horas lectivas, quien aprendió en el tajo su profesión junto a un gran maestro se los lleve de calle, porque hoy entre la titulitis y la falta de formadores por estar esto muy mal regulado, estos jóvenes sean carnaza permanente de desempleo.

Yo a esto le llamo “tener tablas” como ocurre a los artistas, toreros, profesionales jurídicos, médicos, etc., pero mirar a otro lado y no ver la realidad tiene un alto coste. Dejémonos de tanta “formación” en los papeles y vayamos a un “aprendizaje” real y práctico en las empresas. / RL

Actos Institucionales 2009

20 de Noviembre de 2009

El próximo día 20 de noviembre de 2009, el Colegio organiza los Actos Institucionales con el Solemne Acto de Jura Profesional, Mención Especial a los mejores expedientes Académicos de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de Valencia, entrega de Mención Honorífica de Plata a los 15 años de colegiación ininterrumpida, entrega de la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro, por los 20 años de colegiación, entrega de Mención Honorífica de Oro a los 25 años de colegiación ininterrumpida, entrega de Mención Honorífica de Platino a los 50 años de colegiación ininterrumpida, entrega de la Medalla al Mérito Colegial de Oro y Plata.

Se clausurarán con la ya tradicional Cena de Hermandad, que anualmente celebramos y la entrega de premios Æquitas Décima Edición.

En estos Actos, como es habitual, contaremos con la presencia de destacadas Autoridades de la Judicatura y de la Administración tanto Central como Autonómica, además de representantes de distintas entidades que durante todo el año han estado colaborando en el desarrollo de las actividades del Colegio.

Participación que, en el caso de estos últimos, tiene un aspecto destacable, y es que todos lo harán aportando importantes obsequios, que se sortearán entre los asistentes.

Programa

Actos Institucionales

19.00 horas Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia
Avda. del Saler, nº 14 Valencia

Cena de Hermandad

21.30 horas Salones del Athenea Palace
Ángel Guimerá, 71 Valencia

Fiesta

Sorteo y Entrega de Regalos

Fin de Fiesta

Rogamos que, por motivos de organización, todos los compañeros y amigos que deseen participar, comiencen a retirar los tickets en la Secretaría del Colegio, a la mayor brevedad.

Importe del ticket: 48 euros

La Justicia reconoce a los Graduados Sociales plena capacidad para actuar en los procedimientos administrativos en materia de Tráfico

El Tribunal Supremo otorga firmeza a la sentencia del TSJC que amplía las competencias de nuestro colectivo profesional ante las Jefaturas de Tráfico

Los Graduados Sociales podrán representar a sus clientes ante las Jefaturas de Tráfico e intervenir en los procedimientos administrativos que les afecten, según han resuelto los Tribunales de Justicia. Con este reconocimiento se amplían las competencias profesionales de los Graduados Sociales y se les faculta sin límite para actuar en materia de tráfico.

Con fecha de 5 de marzo de 2009, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha dictado un auto en el que se declara la inadmisión del recurso de casación interpuesto por el Ilustre Colegio de Gestores Administrativo de Cataluña contra la sentencia de 25 de junio de 2007 de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior Justicia de Cataluña, que establece que no existe impedimento alguno para que los Graduados Sociales puedan representar a sus clientes ante las Jefaturas de Tráfico, de forma habitual, retribuida y profesional, en los mismos términos que los gestores administrativos. Al mismo tiempo, la sentencia anula por no ser conforme a Derecho la resolución del Director General de Tráfico, de 13 de noviembre de 1995, que impedía que la Graduada Social colegiada Doña Silvia Cazorla Xalma pudiera efectuar gestiones, en nombre de sus clientes, ante la Jefatura Provincial de Tráfico de Barcelona.

Doña Silvia Cazorla solicitó en 1995 a la Jefatura Provincial de Tráfico de Barcelona autorización para presentar y gestionar documentos en nombre de sus clientes, siendo desestimada la petición por resolución de 9 de junio de 1995 del Jefe Provincial de Tráfico. Contra la misma Doña Silvia Cazorla interpuso recurso ordinario ante el Director General de Tráfico quién, en resolución de 13 de noviembre de 1995, confirmó la dictada por la Jefatura Provincial. Entonces, Doña Silvia formuló recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, cuya Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo anuló la resolución del Director General de Tráfico, en los términos recogidos en la sentencia núm. 54712007 según hemos expresado y que ahora el Tribunal Supremo con su auto del pasado 5 de marzo declara en firme.

El Tribunal Superior precisa en su sentencia que la capacidad de actuar ante la Administración Pública en representación de otra persona no puede estar atribuida de manera exclusiva a una sola profesión. Y recuerda que las limitaciones de representación en los procedimientos administrativos son incompatibles con los postulados del artículo 32 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que cabe interpretar en el sentido de constituir un rechazo implícito del monopolio de la representación por los Gestores Administrativos como resulta, además, de su Disposición Derogatoria II, y de la dicción literal del artículo 32 que introduce, respecto del 24 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 1958, una modificación que avala esta interpretación, como es establecer de manera expresa y con carácter de generalidad que "cualquier persona con capacidad de obrar podrá actuar en representación de otra ante las Administraciones Públicas", más aún en una materia como la relativa al tráfico en la que concurren aspectos muy variados por lo que no debe, por su propia naturaleza, estar atribuida de manera exclusiva a una sola profesión la representación ante la Administración Pública.

Con la sentencia 54712007 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se reconoce a los Graduados Sociales la legitimación para intervenir en todos los procedimientos en materia de tráfico, facultad que contribuye a que los Graduados Sociales puedan llevar a cabo con plenitud el asesoramiento integral de sus clientes y sitúa a nuestra profesión en mejores niveles de competitividad.

Competencias y gestiones

A partir de ahora los Graduados Sociales serán competentes para efectuar ante las Jefaturas de Tráfico las siguientes gestiones, entre otras:

- Asesoramiento en cualquier materia administrativa relacionada con el automóvil y el conductor.
- Compra de vehículos: matriculación o transferencia a nombre del comprador.
- Venta de vehículos: transferencia a nombre del comprador.
- Tramitación de la renovación del permiso de conducir.
- Cambios de domicilio: reflejo en los permisos de circulación de los vehículos y en el permiso de conducir, previa obtención del certificado de empadronamiento.
- Robo de vehículos o de documentación: gestiones para denunciarlo y obtener duplicados de la documentación.
- Obtención de copias legalizadas de la documentación para circular con ella y guardar los originales en previsión de robo o extravío.

2 Congreso de Asesorías y Despachos Profesionales

Innovación, la clave para liderar con éxito en tiempos de cambio



Barcelona, 3 de noviembre de 2009
a las 9:00h en el Teatre Nacional de Catalunya

Madrid, 11 de noviembre de 2009
a las 9:00h en el Palacio Municipal de Congresos

Con la participación de:
Miquel Roca i Junyent
Antonio Durán-Sindreu
Álex Rovira
entre otros...

¡No puedes faltar!

Inscríbete GRATIS en:
902 501 020
www.sage.es/congresoADP

Organiza



Patrocina



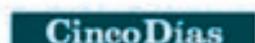
Colaboran



Instituciones Colaboradoras



Medio Oficial



MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

Bolsa de trabajo y de pasantías

Septiembre 2009



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
31/09	3/Sept	JEFE DPTO. LABORAL – RRHH	CONSULTORA ASESORIA	10
32/09	10/Sept	RESPONSABLE ÁREA LABORAL	ASESORIA	26
33/09	10/Sept	ASESORAMIENTO LABORAL	GESTORIA - ASESORIA	24

> FE DE ERRATAS. Artículo de Andrés González

Por un error mecánico, en el número 44 de Relaciones Laborales publicamos un artículo, firmado por Andrés González Fernández, en el que aparecían frases incompletas. El artículo titulado “La figura del Delegado Sindical en la empresa. El despido nulo, la inversión de la carga de la prueba y los efectos en cuanto a la opción a favor de la readmisión de estos trabajadores” se encuentra ya correctamente publicado -al y como nos lo remitió su autor- en la edición electrónica de la revista que se encuentra en nuestra página web www.cograsova.es. Disculpen las molestias.

> ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Índice Agosto de 2009	106.695
Del 1 Agosto al 31 de Agosto de 2009.....	0.3
Del 1 de Enero al 31 de Agosto de 2009.....	-0.2
De Agosto /2008 a Agosto/2009.....	-0.8

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

comercial@brokergraduadosocial.com · siniestros@brokergraduadosocial.com · direccion@brokergraduadosocial.com

Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higini Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com

DOMICILIA TU NÓMINA...

Banesto

En Banesto nos adaptamos
a tus necesidades.

Y si eres autónomo,
pregúntanos.

Infórmate del resto de condiciones
en cualquier oficina Banesto, en el

902 30 71 30

o entra en www.banesto.es



...Y LLÉVATE

500⁽¹⁾ € ó
1.000⁽¹⁾ €

EN UNA TARJETA REGALO PREPAGO.
PARA LO QUE QUIERAS
Y DONDE QUIERAS



(1) Oferta válida desde el 02-03-2009 hasta el 31-08-2009. Ingreso de 500€ en una tarjeta prepago, por domiciliar por 1ª vez en Banesto 3 recibos principales y una nómina, pensión o ingreso regular, de al menos 1.000€ al mes, encargándose el Banco del cambio de domiciliación de los recibos, y tener contratadas o solicitar las tarjetas de crédito 123 y Diez en Una. El ingreso será de 1.000€ exclusivamente en nóminas superiores a 2.500€ (quedando excluidos pensiones e ingresos regulares). La domiciliación se debe realizar en una Cuenta Nómina Banesto siendo el cliente 1º titular y mantenerse al menos 40 meses. Gastos fiscales por cuenta del cliente. La tarjeta prepago caducará a los 12 meses desde su emisión. Promoción no acumulable a otras promociones vigentes. Infórmate de las condiciones completas en cualquier oficina Banesto.

Es el momento...

28 10 09

FORO ASESORES Wolters Kluwer 2009

Punto de encuentro
para mejorar y crecer en su profesión

Más información e inscripción en
foroasesores.wke.es

Gratuito para Clientes
Wolters Kluwer

Plazas limitadas

28 de Octubre de 2009 Hotel Meliá Castilla - Madrid



Wolters Kluwer
España

A3 Software
CISS

902 330 083

902 250 500