



**Entrevista a Luis Lobón.  
Secretario Autonómico de Empleo y Director  
General del SERVEF**

**“Las empresas valencianas  
deben aumentar su inversión  
en I+D+i y en la cualificación  
de su capital humano”**

# 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

Luis Lobón. Secretario Autonómico de Empleo y Director General del SERVEF

## 09\_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, Octubre

## 12\_ actos institucionales

## 11\_ información colegial

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

## 17\_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías

## 18\_ noticias sociolaborales

## 21\_ aula técnica

Requisitos para que opere la absorción y compensación de salarios

La responsabilidad en el accidente de trabajo

## 30\_ jurisprudencia

Comentarios a la Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 3 de noviembre de 2008



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.

**Déposito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita.**

## Entrevista a Luis Lobón.

Secretario Autonómico de Empleo y Director General del SERVEF

# “Serán necesarias reformas estructurales para aumentar el potencial de crecimiento de la economía”

### Respecto a la crisis económica, ¿en qué momento nos encontramos y qué se está haciendo desde el Consell?

La recesión económica en la que estamos inmersos está teniendo un fuerte impacto sobre el mercado laboral, en forma de un intenso ajuste sobre el empleo, las empresas y, a su vez, un aumento de las cifras de desempleo.

Desde el Consell, somos conscientes que los próximos meses van a seguir siendo difíciles y, por tanto, nuestro horizonte se enmarca en poder ser capaces de limitar los efectos de la crisis, apoyando a los trabajadores con mayores dificultades, así como facilitar las bases más propicias para que cuando la actividad económica se recupere se cree más empleo y con mayores niveles de productividad.

Estas son precisamente las actuaciones que estamos llevando a cabo en el marco del Plan Confianza, que está suponiendo una gran apuesta del Consell por mejorar la formación y el empleo de los trabajadores, que se lleva a cabo conjuntamente con acciones de apoyo a los sectores productivos y de impulso de las inversiones públicas.

### ¿Se atreve usted a pronosticar un plazo para la recuperación de la economía?

En primer lugar, existe convergencia de opiniones respecto a que las dificultades en el mercado de trabajo van a continuar en los siguientes meses, aunque esperamos que con menor intensidad de la que hemos vivido hasta ahora.

Si hacemos caso a lo que nos dicen los expertos, será a partir de la segunda mitad de 2010 cuando la actividad económica presentará los primeros síntomas de estabilización. Espero que este pronóstico se cumpla, puesto que es fundamental un mayor impulso económico para la creación de empleo.

No obstante, es necesario recalcar que las posibilidades de recuperación y de crecimiento futuras vienen muy influenciadas por la necesidad de abordar reformas estructurales en ámbitos clave de nuestra economía como son el mercado de trabajo, las comunicaciones, la energía, la distribución comercial o la educación. Y estos son aspectos en los que el papel del Gobierno de España es fundamental, y en los que no se han dado los pasos necesarios todavía.

### ¿Saldremos los valencianos antes, después o al mismo tiempo que el resto de los españoles de la crisis?

Los datos recientemente publicados de la Encuesta de Población Activa, ponen de manifiesto que la caída de empleo provocada por la crisis está siendo mayor en las autonomías que en los últimos años han sido más dinámicas y que han tenido una mayor capacidad para generar puestos de trabajo, como es el caso Cataluña, Andalucía, la Comunitat Valenciana, Madrid o el País Vasco.

Estos territorios más dinámicos son también los que creo que tienen una mayor capacidad para remontar la crisis en el futuro y de volver a convertirse en el motor económico y de creación de empleo del Estado, por lo que sin su reactivación creo que es muy difícil pensar que España pueda salir de la recesión. La Comunitat Valenciana forma parte de en estas áreas de alto dinamismo y, por lo tanto, cabe esperar que, en cuanto la recuperación se inicie, nuestros ritmos de crecimiento volverán a ser elevados.

**“La clave principal de la recuperación económica está en reforzar la confianza de los inversores, los empresarios, los trabajadores y los consumidores, con vistas a promover la creación de puestos de trabajo.”**



Yo creo muy firmemente en las posibilidades de futuro de la Comunitat, de sus empresas y trabajadores. Sé que como sociedad somos capaces de alcanzar las metas que nos proponemos y estoy seguro de que así será en los próximos años.

### **¿En qué debe estar basada esa recuperación económica?, ¿cuáles son los resortes en los que deben apoyarse las empresas valencianas?**

La clave principal de la recuperación económica está en reforzar la confianza de los inversores, los empresarios, los trabajadores y los consumidores, con vistas a promover la creación de puestos de trabajo.

Como le he dicho, en mi opinión serán necesarias reformas estructurales en España para aumentar el potencial de crecimiento de la economía y, en concreto, con mejoras en el funcionamiento de los mercados de productos y servicios, medidas en los mercados laborales y modernización de los servicios públicos.

Las empresas valencianas deberán basar su estrategia en la modernización y la mejora de la productividad, con la producción de bienes y servicios de alto valor añadido;

para ello precisarán aumentar su inversión en I+D+i y en la cualificación de su capital humano, que constituye uno de los objetivos fundamentales del SERVEF.

### **Apuesta usted por las sociedades laborales, ¿por qué?**

Efectivamente, apostamos por las sociedades laborales y lo hacemos porque, además de una fuente estimable de empleo estable y de calidad, aportan una nueva dimensión a la empresa al constituir a los propios trabajadores en el núcleo de las decisiones.

Por ello nuestro apoyo, tanto a las sociedades laborales como a las cooperativas, no debe ceñirse a tener en cuenta su papel en la generación de empleo, sino que debe tender a que los trabajadores tengan oportunidad real y efectiva de integrarse en la toma de decisiones. En este sentido, puedo anticipar que la Comunitat Valenciana va a ser la primera en establecer un programa de ayudas a los trabajadores no socios de las sociedades laborales.

Pero desde luego, hay que destacar que las sociedades laborales y cooperativas son un importante yacimiento de empleo, y que en muchos casos sólo tienen sentido para sus propietarios en la medida en que satisfacen sus necesidades de empleo.

Por todas estas razones, las empresas de economía social juegan un papel muy relevante en la vertebración de nuestra sociedad en el ámbito laboral y económico, y su alto compromiso con el empleo les hace en muchas ocasiones resistir mejor los embates de la crisis económica.

### **Háblenos de los programas de empleo y formación impulsados desde la conselleria.**

Los programas de políticas activas de empleo que desarrollamos desde la conselleria tienen como objetivo principal aumentar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras.

Por un lado, atendemos de manera preferente a las personas que se encuentran en una situación de desempleo y que presentan mayores dificultades para su inserción laboral. Estamos desarrollando programas que fomentan su contratación estable, o bien se integran en actuaciones especiales, como es el caso de los Planes Integrales de Empleo, orientados a fomentar la inserción laboral y el empleo estable de los colectivos con mayores dificultades en el mercado de trabajo, como es el caso de las personas inmigrantes, los mayores de 45 años, las mujeres víctimas de violencia, o las personas discapacitadas o aquellas que se encuentran en riesgo de exclusión social.



Por otro lado, pensamos que es necesario potenciar la cualificación y la formación de los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral. Y para ello se llevan a cabo acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación de las personas tanto ocupadas como desempleadas. Especial mención tienen los programas mixtos de formación y empleo, que combinan la cualificación profesional con la obtención de un salario, y que se articulan a través de las Escuelas Taller y Casas de Oficios y los Talleres de Empleo.

Quiero destacar que el Consell ampliará en un corto espacio de tiempo el presupuesto destinado a estos programas mixtos de formación y empleo, hasta alcanzar los 100 millones de euros en 2009, lo que va a permitir que se inicien 189 proyectos y que pueda contratarse a casi 6.000 personas desempleadas, jóvenes sin cualificación y trabajadores que han perdido su empleo, a través de Talleres de Reciclaje Profesional, Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

### **Uno de los principales objetivos del Consell es la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, ¿cuánto queda para que esa igualdad sea real y efectiva?**

Creo que en los últimos años se han logrado avances significativos, pero es indudable que todavía queda un buen trecho por recorrer.

Todavía existen diferencias importantes, y por ello la igualdad entre mujeres y hombres es un aspecto clave para el Consell, y se contempla en todas las políticas con un carácter transversal, extendiendo este objetivo de manera coordinada a todos los ámbitos de actuación: el empleo, la formación, la educación, la salud, etc.

En este sentido, desde el SERVEF consideramos a las mujeres como grupo prioritario en el ámbito de las políticas de empleo y de formación profesional, y desarrollamos programas específicos para mejorar su inserción laboral, apoyando su contratación estable, sus proyectos emprendedores así como la mejora de su cualificación laboral. Dentro del colectivo de mujeres, aquellas mayores de 50 años son un grupo de especial atención, debido a sus mayores problemas de empleabilidad y sus mayores demandas de reciclaje profesional.

En general, creo que todos estos aspectos que le estoy señalando debemos enfocarlos de cara al futuro desde el punto de vista de la responsabilidad social corporativa, dado que creo que la mejor forma de avanzar es que estos principios de igualdad se integren en el quehacer cotidiano de todas las empresas y organizaciones.

### **Desde el SERVEF han lanzado una nueva herramienta de búsqueda de ofertas de empleo y candidatos, ¿cómo está funcionando?**

El portal de empleo del SERVEF ofrece a los ciudadanos una variada gama de servicios que van desde la búsqueda de ofertas de empleo hasta la de renovación de la demanda y, en este último caso, ya un 30% de las mismas se hacen a través de esta vía y otro 30% a través de la red Autoservef, todo ello mediante autogestión de los demandantes.



Los ciudadanos utilizan cada día más nuestro portal de empleo, lo que nos anima a incorporar progresivamente nuevos y mejores servicios a través de la red, ya que facilita algo que considero muy positivo, como es la implicación activa del ciudadano en el proceso de búsqueda de empleo; solo en el último mes se han realizado más de 230.000 consultas de ofertas de empleo a través de nuestra web.

### **¿Qué importancia concede al trabajo de los Graduados Sociales en el mundo del derecho del trabajo y la Seguridad Social?**

El graduado social, como profesional al servicio de las empresas y de los trabajadores, tiene un papel fundamental que desempeñar en nuestra sociedad en el ámbito laboral. El momento que estamos pasando de crisis económica lleva aparejado, en muchos casos, situaciones muy complicadas para las plantillas de las

**“Quiero destacar que el Consell ampliará en un corto espacio de tiempo el presupuesto destinado a estos programas mixtos de formación y empleo, hasta alcanzar los 100 millones de euros en 2009, lo que va a permitir que se inicien 189 proyectos y que pueda contratarse a casi 6.000 personas desempleadas, jóvenes sin cualificación y trabajadores que han perdido su empleo, a través de Talleres de Reciclaje Profesional, Escuelas Taller y Talleres de Empleo”.**

empresas, y ahí es donde el graduado social tiene mucho que aportar con sus conocimientos del mercado laboral.

Creo que los graduados sociales son profesionales que han sabido adaptarse a las necesidades surgidas de las siempre complejas relaciones laborales y de los retos que plantea nuestra sociedad, y a ello no ha sido ajeno el papel de los colegios profesionales.

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

La relación que mantengo con los graduados sociales es excelente y viene de lejos. En 1996, siendo jefe de gabinete de la Secretaría de Estado de Seguridad Social, mantuve numerosos contactos con el colectivo, y tuve la oportunidad de conocer de primera mano la labor que realizan y su capacidad para mejorar el funcionamiento de las relaciones laborales. Un claro exponente de esta buena relación es el Convenio marco de colaboración con el Colegio de Valencia, suscrito el pasado mes de septiembre, para desarrollar conjuntamente actuaciones en el ámbito de la innovación y desarrollo tecnológico y el uso de la administración electrónica.

Otro posible campo de colaboración sería la creación de puntos de información socio-laboral para la difusión e información de los programas de ayudas a las PYMES. Y, no quiero olvidar el apoyo a la investigación y la formación con el fin de incentivar la realización de estudios y jornadas técnicas en materia socio-laboral, responsabilidad social corporativa e innovación en las relaciones laborales, como se ha producido con el apoyo que la Consellería va a dar a las III Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales a celebrar el próximo mes de noviembre. /RL

protegemos su mundo digital



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

Octubre de 2009

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista  
Ex-Inspector de Hacienda del Estado

## 1. SENTENCIAS

### Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2009.

Estudia una Sentencia de la Audiencia Nacional y una resolución del TEAC, a la luz de los arts. 54 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y 13.2 de la Ley de Derechos y Garantías de los Contribuyentes, Ley 1/1998.

Declara que la exigencia de motivación de los actos administrativos requiere que se exterioricen las razones por las que se llega a la decisión, no solo para permitir el conocimiento y defensa de sus derechos para los interesados, sino para facilitar la posterior fiscalización por los Tribunales; requiriendo, para que se aprecie el vicio de anulabilidad, que se haya producido indefensión.

Habiéndose solicitado aplazamiento a Recaudación, y habiéndose desestimado la petición por ésta, en relación con la resolución del TEAC dice el Tribunal Supremo: "Llama la atención asimismo que el TEAC no apreciase el vicio denunciado, que era manifiesto, ya que, en modo alguno, sin datos, podía hablarse de 'bonanza financiera', situación que aparecía además desmentida con las Cuentas Anuales, correspondientes a la temporada 2001/02, presentadas con las alegaciones de la reclamación económico-administrativa."

## 2. DOCTRINA ADMINISTRATIVA

### Resolución de la DGT en contestación a Consulta Vinculante V 0145 - 2009 , de 26 de enero de 2009.

Su contenido se recoge en extracto por una contestación en el programa Informa, realizada por la Agencia Tributaria en fecha 15 de octubre de 2009, en el sentido siguiente:

**Consulta:** Contribuyente contrata un préstamo hipotecario multidivisa en francos suizos, teniendo facultad de cambiar de divisa, entre cinco divisas distintas y el euro, en cada periodo de liquidación del préstamo. Además debe pagar un tipo de interés y una comisión de cambio. Tiene dada orden al Banco para adquirir en cada periodo de liquidación, una cantidad determinada y fija de francos suizos, para el pago del préstamo y los gastos. ¿Cual es la base de deducción y si viene determinada por el contravalor en euros correspondiente a la adquisición de las divisas aplicadas al pago del préstamo o por su contravalor en el momento amortización?

**Contestación:** La deducción por adquisición de vivienda podrá aplicarse por las cantidades satisfechas en el período impositivo de que se trate por la adquisición o rehabilitación de la vivienda que constituya o vaya a constituir la residencia habitual del contribuyente.

Por tanto, la base de la deducción vendrá formada por las cantidades satisfechas en concepto de amortización del préstamo y en concepto de pago de los intereses y gastos correspondientes al préstamo, según su contravalor en euros en el momento en que se satisfagan dichas cantidades en la divisa que corresponda, ya que es dicho momento en el que surge el derecho a la deducción y al que debe atenderse por tanto para determinar el contravalor en euros de las divisas entregadas para realizar dichos pagos.

Artículo 68 .1.1º Ley 35 / 2006 , de 28 de noviembre de 2006. /RL



# OFERTA ESPECIAL

a los colegiados del  
Excelentísimo Colegio Oficial  
GRADUADOS SOCIALES VALENCIA



## Renovación del permiso de conducir

Gestión en  
**TRÁFICO GRATUITA.**  
**+ 8 fotos gratis.**

**25%**  
DESCUENTO



Para más información visita nuestra web



Instituto de Psicología  
y Medicina de Tráfico

**RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR  
CERTIFICADOS MÉDICOS  
96 362 32 78**

C./ Gascó Oliag, 8 - 1º - 1ª - 46010 Valencia  
e-mail: ipmt@ipmt-valencia.com



**AMPLIOS HORARIOS**

(De 9,15 A 13 H.

Y DE 16 A 19,30)

(SÁBADOS DE 10 A 13 H.)

Realización de certificados médicos de: conductores, armas, seguridad, patrón de barco, gruas, animales peligrosos ...

# www.ipmt-valencia.com

## > Material a la venta

Libro de Visitas:	
- Sin diligenciar:	3,50 euros
- Diligenciados:	4,50 euros
Pin chapado Oro:	7,00 euros
Pins Oro Logotipo Colegio (por encargo) NUEVO:	135 euros
Pins Plata Logotipo Colegio (por encargo) NUEVO:	40 euros
Gemelos de Oro con logo nuevo (por encargo) NUEVO:	270 euros
Gemelos de Plata con logo nuevo (por encargo) NUEVO:	80 euros
Sujetacorbatas de Oro con logo nuevo (por encargo) NUEVO:	255 euros
Sujetacorbatas de Plata con logo nuevo (por encargo) NUEVO:	95 euros
Hojas de Autoriza y designa:	0,25 euros
Hojas de Encargo:	0,15 euros
Hojas de Etiquetas de hacienda:	0,35 euros
Sello de compulsa de Madera:	20 euros
Sello de compulsa Automático:	29,00 euros
Llaveros:	3,00 euros
Tarjeteros:	3,00 euros
Carpetas:	0,50 euros
Libros de Actas:	8,75 euros
Bolígrafos con escudo:	5 euros
Paraguas con escudo:	8 euros
Tc-1:	0,35 euros
Fotocopias:	0,06 euros
Hojas por ordenador:	0,06 euros

## > Necrológica

Lamentamos comunicaros la triste noticia del fallecimiento, de nuestro compañero

**D. Miguel Ángel Soler Herreros,** el pasado día 5 de noviembre.

Lo que comunicamos a todos los colegiados y hacemos llegar nuestras condolencias a sus familiares.

## Próximas actividades formativas

### 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<sup>a</sup>. 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.

### EL DESPIDO: ASPECTOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES

26 de Noviembre de 2009

De 16 a 20 horas

Colegio de Procuradores

75 € colegiados / 105 € otros

**Sr. D. Juan Reyes Herreros,** Abogado de Uría Menéndez. Profesor de Derecho del Trabajo.

**Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dolz,** Magistrado-Juez de lo Social nº 12 de Valencia

Colabora:

LEX NOVA

### 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<sup>a</sup>. 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 de Graduados Sociales de Valencia

# Actos Institucionales

## *Valencia, 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, Mención Honorífica de Oro a los 25 años de colegiación ininterrumpida, Mención Honorífica de Platino a los 50 años de colegiación ininterrumpida, y entrega de la Medalla al Mérito Colegial de Plata. Se clausurarán con

la ya tradicional Cena de Hermandad, que anualmente celebramos y la entrega de premios Æquitas 10ª 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.

**19:00 horas** | Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia.  
*Avda. del Saler, nº 14 - Valencia*

### **Solemne Acto de Jura Profesional de los nuevos colegiados que han causado alta como Ejercientes durante el presente año.**

Jesús Ballesteros Almansa  
Santiago Bermell Girona  
Amor Blasco Rovira  
Jorge Candela Portera  
Juan Canet Canet  
Silvia Cano Redondo  
M<sup>a</sup> Encarnación Carrión Grau  
M<sup>a</sup> José Cerezo Cucarella  
M<sup>a</sup> Iluminada Consejos González  
Cristina Dávila Simó  
María Delamo Martínez  
Judith Delgado Comeche  
María Ferris Martínez  
Estefanía Folch Blasco  
M<sup>a</sup> José Gandía Doménech  
Serafina Giménez Depit  
Mar Gimeno López  
Yolanda González Bou  
Marcos González García  
M<sup>a</sup> Carmen Guerola Sais  
Patricia Herrera Rodríguez

Lydia Jover Molina  
Isabel Jurado Bonilla  
Sylvain Lajoinie  
Raquel Lozano Antón  
Esther Martí Lurbe  
Javier Martínez Benlloch  
Isabel Martínez Muñoz  
Juan Carlos Martínez Roca  
Regina Martínez Román  
Irene Molina Alberó  
Sonia Morales Ballester  
Pascual Morell Andrés  
Angels Mulet Sanz  
Diana Muñoz Pérez  
Joaquín Navarro Torrecilla  
Ana Belén Oliver Calatayud  
Vanessa Ortolá Juan  
Oscar Osuna Estellés  
Társila Pérez Hernández  
Amelia Pérez Ibáñez  
Yolanda Pérez Martínez

M<sup>a</sup> Amparo Piño Alcaide  
Beatriz Provinciale Alcover  
Antonio Puig Fenoll  
Juan José Roa Delgado  
Marta Rodenes Bou  
Juan José Rodríguez Navarro  
Alejandro Rosa Vidal  
Lidia Rovira Martín  
Cristina Rubio Sánchez  
Ángel Francisco Saez Almazán  
M<sup>a</sup> Josefa Sánchez Martínez  
José Manuel Sanz Perales  
José Antonio Serrano Sánchez  
Raúl David Valero Antón  
Sonia Vanacloig Antequera  
M<sup>a</sup> Carmen Verdugo Polo  
Rosa Laura Vidal Broseta  
Carlos Yak Bibian  
Alexandre Zaballos Chisvert  
Juan Antonio Zamora Galán

### **Entrega a los mejores expedientes Académicos de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia.**

Eloi Castells Salom  
María García Cerdá  
Eva M<sup>a</sup> Lucas Aragonés

María del Mar Navarro Tomás  
María Amparo Perona Hernández  
Enric Santacalina Roig

## Entrega de Menciones Honoríficas de Plata a los compañeros que cumplen 15 años de colegiación ininterrumpida.

M<sup>a</sup> Teresa Alcaraz Regidor  
Yolanda Barberá Domingo  
José Javier Belenguer Dasí  
Cristina Blasco García  
Inmaculada Boix Sanz  
Rosa Burguera Medina  
Ana Casañ Espinós  
Ramón Catalá Sendra  
Vicente Conejero Bellver  
Rafael Córdoba Bustamante  
Carlos Manuel Del Val Borgoñoz  
Vicente Esteve Ferrer  
Silvia Ferrer Ferrer  
Angela M<sup>a</sup> Ferrete Sarriá  
M<sup>a</sup> Ángeles Francés Fuster  
Laura García Mompó

Vicenta M<sup>a</sup> García Pons  
Francisco Javier Giménez Díaz  
Ángel Giménez López  
M<sup>a</sup> Josefa Gosalbez Sanchis  
Teresa M<sup>a</sup> Guerrero Miralles  
Amparo Guillen Galindo  
Rosana Herrero Marín  
Teresa Hueso Ballester  
Xavier Latorre Font  
Rosa M<sup>a</sup> López Bronchud  
Manuel López Escobar  
Julián Madrid Martínez  
Rafael Miró Navarro  
Myriam Montes Casau  
Agustín Monzón Ferrer  
Ernesto Navarro Yuste

Inmaculada Orti Gil  
Julio Antonio Pla Martínez  
Ángel Felipe Portugués Romeralo  
José Vicente Ribes Ibáñez  
Esther Ribes Llull  
Alicia Riera Sánchez  
Inmaculada Ros Roch  
Pablo Saiz Mayordomo  
José Antonio Salmerón Giménez  
Mercedes Sanchis Conejero  
Vicente Miguel Serrano Pérez  
Alfredo Sifre Serra  
Soledad Talón Aparicio  
Inmaculada Tarazona Camarasa  
M<sup>a</sup> José Torrano López  
Timoteo Zafra Zafra

## Entrega de la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro, por los 20 años de colegiación.

Francisco Manuel Aragón Mengual  
Carmen Arlandis Martínez  
Salvador Barberán Castillo  
Constantina Bárcenas García  
Francisco J. Benavides Vicó  
Manuel Blasco Martínez  
Alicia Bodí Sanz  
M<sup>a</sup> Teresa Bosca Albelda  
María Candela Molina  
Manuel Escarti Usó  
M<sup>a</sup> Ángeles Estrada Úbeda  
Joaquín Ferragud Girbes

M<sup>a</sup> Luz Ferrer Ribelles  
Luis Enrique Frejo Gutiérrez  
Ricardo Gabaldón Gabaldón  
Manuel Gabaldón López  
Antonia Gallardo Rodríguez  
Empar García Cabo  
Miguel Gómez Ferrer  
Jesús Huerta Crespo  
José Mezquita Pérez  
Manuel Miguel Domingo  
Ernest Monrabal Collado  
Vicente Muñoz Macian

Enrique Muñoz Muñoz  
José Picazo Domingo  
Jorge Eufrasio Requena González  
Carlos Pascual Ribera Utrilla  
Alberto Rodríguez Santamaría  
Enric Roncero Ventura  
José Ignacio Rosat Aced  
José Miguel Rubio Bordería  
M<sup>a</sup> Clara Serra Altur  
Jesús Valenciano Barba  
Desamparados Vaquer Ortells

## Entrega de Menciones Honoríficas de Oro a los compañeros que cumplen 25 años de colegiación ininterrumpida.

Alberto Ara Espasa  
Enrique Bádenas Andrés  
Elvira Benito Fortea  
Francisco Carballo Martínez  
Fernando Consuelo Lorente  
Eva Delgado Gil  
Francisca Duart Marí  
Fca. Dolores Esteve Sanchis  
José Fernández Torres

Arturo Ferrer Higón  
Rafael Fornás Cavero  
José García Arnau  
Lamberto García Sorni  
José Luis Giménez Martínez  
Esteban Hernández Sala  
David López Gutiérrez  
Vicente Martínez Hueso  
Ana M<sup>a</sup> Martínez Pinilla

Adolfo Marzal Mayo  
José Antonio Mirete Hernández  
Roberto Rosaleny Aguado  
José Ronda Martínez  
Miguel Sánchez Lacorrea  
Simón Siles López  
José Antonio Tormos Peris  
Rosa Úbeda San Bartolomé

## Entrega de Menciones Honoríficas de Platino a los compañeros que cumplen 50 años de colegiación ininterrumpida.

Gonzalo Gómez Luzón

## Entrega de la Medalla al Mérito Colegial en la Categoría de Plata.

José Molina Sarió

21:30 horas

**Cena de Hermandad.** Salones del Athenea Palace. *Ángel Guimerá, 71 – Valencia*

### Entrega de los Premios Æquitas 2009. Galardonados:

- Hble. Sra. D<sup>a</sup> Paula Sánchez de León Guardiola, *Consellera de Justicia y Administraciones Públicas.*
- Consejo General del Poder Judicial.
- Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez, *Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.*
- Mutua Universal, *Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 10.*

Mantenedor: D. Bernardo Gúzman - Cadena Ser.

### Fiesta. Sorteo y Entrega de Regalos.

Presentadores: D. Arturo Blay y Amadeo Salvador "No estamos Locos" Cadena Ser.

### 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.



previsora  
general

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

PG Autónomos Vida

## el seguro de vida para autónomos con mayor ahorro fiscal

¿Sabías que con PG Autónomos Vida  
puedes obtener un **ahorro fiscal**  
de hasta el 43%?

¿Sabías que este ahorro sólo es posible  
con una **mutualidad** de previsión social  
como Previsora General?

¿Sabes que con este ahorro puedes  
contratar un seguro de **subsidio diario**?

PG Autónomos Vida:

- La mejor cobertura de un seguro de vida
- La mejor deducción fiscal
- Máxima seguridad para los suyos



[www.previsorageneral.com](http://www.previsorageneral.com)

902 28 30 32

de toda confianza

PG Autónomos Vida



## APROBACIÓN DE LA FIRMA DEL RECURSO DE SUPPLICACION POR LOS GRADUADOS SOCIALES

El Gobierno de la Nación ha escuchado las reivindicaciones del Colectivo de los Graduados Sociales, que durante más de 25 años estamos solicitando la firma del Recurso de Suplicación para cerrar así el ciclo procesal que permite nuestra actuación profesional ante la Jurisdicción Social.

Con motivo de la Reforma Procesal que el Congreso de los Diputados aprobó el pasado día 15.10.09, los Graduados Sociales hemos visto totalmente cumplidas nuestras aspiraciones ante la Jurisdicción Social, al contemplar dicha reforma legal la modificación de la Ley de Procedimiento Laboral que nos permite interponer, firmar, e impugnar los Recursos de Suplicación.

Las cinco enmiendas introducidas por el Consejo General fueron estimadas y admitidas por la mayoría de los grupos políticos a excepción de determinadas formaciones que por su escasa representación no quisieron involucrarse en esta justa e histórica petición.

*El Partido Socialista, el Partido Popular, el Bloque Nacionalista Gallego, Coalición Canaria, Izquierda Unida, Convergencia i Unió, Esquerra Republicana, Iniciativa Per Catalunya Verds y el Grupo Parlamentario Vasco*, fueron los firmantes de estas cinco enmiendas presentadas por el Consejo General, manteniendo su compromiso hasta el final, a pesar de alguna presión en otro sentido.

El Gobierno y el principal partido de la oposición, a través de sus portavoces, especialmente en el Congreso de los Diputados y también en el Senado, defendieron esta profunda reforma, dando cabida a nuestro Colectivo en algo que ya venía haciendo de hecho, pero que la ley vetaba nuestra firma, menoscabando así nuestra categoría institucional. Ahora, con la nueva ley, ante la Jurisdicción Social los Graduados Sociales alcanzamos nuestro bien merecido reconocimiento profesional e institucional.

Debemos agradecer muy sinceramente el apoyo recibido por el *PSOE, PP, BNG, IU, ER Coalición Canaria, CiU, EAJ-PNV y ICV*, y especialmente al Ministerio de Justicia, a su titular y al Presidente del Gobierno de España.

Con esta reforma y con esta capacidad profesional estamos garantizando a los ciudadanos de España una más y mejor tutela de sus Derechos ante los Tribunales de Justicia en el Orden Social.

## Servicio Público de Empleo Estatal

Desde el 20 de octubre está operativa **redtrabaj@**, la Nueva Web de los servicios Públicos de Empleo de España (**www.redtrabaja.es**). Se trata de una Web de información y gestión en autouso que enriquece y amplía los servicios que se venían ofreciendo desde las webs del INEM.

**Redtrabaj@** le facilita un punto de encuentro libre, directo y sencillo entre la oferta y la demanda e información directa y sin intermediación sobre un amplio conjunto de profesionales disponibles del país. La empresa podrá, por lo tanto, entrar en contacto con las personas que suscitan su interés por sus características profesionales, incorporándolas a sus procesos de selección.

Para facilitar los procesos de selección de personal, pondrán a tu disposición la agenda de la oferta, con la que puedes seguir el calendario y actividad sin intermediaciones, que van desde el momento en que explícites la voluntad de cubrir una vacante mediante una oferta on line, hasta que comuniqués del mismo modo, la contratación de la persona que la empresa haya seleccionado.

Así mismo, **redtrabaj@** te va a facilitar la tramitación on line de toda la documentación relativa al sistema de empleo, tanto en lo referente a la comunicación de contrataciones ya en vigor, como a la tramitación de expedientes de regulación de empleo que estará en breve disponible.

Para más información, os podéis dirigir a la web **www.redtrabaja.es**

## La Junta de Gobierno se reúne en Gandía

La Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia celebró, el pasado miércoles 21 de octubre, su Sesión Ordinaria en la Casa de la Cultura Marqués González de Quirós de Gandía. El objetivo no fue otro que poder reunirse con los colegiados de la comarca de La Safor y conocer sus inquietudes. Esta visita se enmarca en la ronda de reuniones que viene celebrando la Junta de Gobierno en las distintas delegaciones comarcales para tratar temas de importancia para la profesión y mantener una relación de proximidad con los colegiados.

En su visita a Gandía, la Junta de Gobierno, acompañada por el delegado comarcal José Antonio Castro Delgado, fue recibida por la Primera Teniente de Alcalde de la localidad, Liduvina Gil Climent.



### El Colegio firma un convenio con la Conselleria de Solidaridad y Ciudadanía

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y la Conselleria de Solidaridad y Ciudadanía han firmado un convenio que tiene por objeto establecer los términos de colaboración entre ambas entidades para la realización de actuaciones tendentes a la integración social de los inmigrantes, con el fin de aumentar la sensibilización social ante este colectivo y el fomento de la participación, tanto a nivel individual como por medio de entidades socio-cultural, corrigiendo las posibles situaciones de exclusión de los inmigrantes.

Los ámbitos de colaboración entre la Conselleria de Solidaridad y Ciudadanía y el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia son, entre otros, la implementación del Programa Voluntario de comprensión de la sociedad valenciana "Escuela de Acogida" y la elaboración del material de dicho programa. Además el Colegio promoverá entre los colegiados el contenido de este programa.

Publicado en el DOCV 21.10.09

### La Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo y el Colegio firman un convenio marco

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha firmado con la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo un convenio marco para el desarrollo de actuaciones en el ámbito de actuación de ambas entidades.

En el ámbito de la innovación y desarrollo tecnológico se colaborará en la apertura de Centros de Trabajo y avisos previos de obras, el registro de Empresas Acreditadas de la Ley de Subcontratación del sector de la construcción y el SMAC. También se crearán puntos de información Socio-Laboral para la difusión e información de los programas de ayudas a las pymes así como aquellas materias de interés para el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos.

Además el Colegio Oficial de Graduados Sociales y la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo colaborarán en la realización de estudios y jornadas técnicas en materia sociolaboral, responsabilidad social corporativa e Innovación en Relaciones Laborales.

Publicado en el DOCV 20.10.09

### Acuerdo de colaboración con Tirant lo Blanch

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha firmado un convenio de colaboración con la Editorial Tirant Lo Blanch. De esta manera los colegiados podrán seguir accediendo a la base de datos jurídica Tirant On Line, y tendrán descuentos especiales en determinadas publicaciones de Tirant.

En esta base de datos se puede consultar legislación, jurisprudencia, formularios, esquemas procesales y bibliografía.

## > Breves

### > Publicación Guía profesional 2009

Comunicamos a todos los colegiados que ya se encuentra a su disposición la Guía Profesional 2009, que incluye los datos de los colegiados, así como guía de Organismos Oficiales, Juzgados, Oficinas de Empleo, etc.

Los interesados pueden pasar a retirarla por la sede de esta Corporación Profesional en horario de secretaría.

### > Lotería de Navidad

Como ya viene siendo habitual, el Colegio participa en el sorteo de lotería de Navidad, y en esta ocasión con el **número 07.034**, en participaciones de 5 Euros, sin recargo. Todo aquel que desee participaciones del mismo puede adquirirlas en Secretaría del Colegio.

¡Suerte a todos!

**NO SE RESERVA LOTERÍA**

### > Jurisprudencia

**Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 10.02.2009**, Cambio de horario de trabajo por cuidado de hijo menor de tres años, por la que se desestima la pretensión de una trabajadora que solicitaba un cambio de horario sin reducir su jornada de trabajo.

**Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del T.S., de fecha 13.11.2008**, en la que se resuelve recurso en materia de partidas deducibles por determinados gastos de personal en el Impuesto de Sociedades.

## Sólo el 12% de las empresas utiliza las bonificaciones para formación

**Más de 1,6 millones de empresas tienen derecho a recibir bonificaciones para formar a su plantilla, pero sólo el 12% de ellas las solicita, y las que lo hacen no aprovechan todas las ayudas. La cifra es aún más baja entre las pymes, un 8% del total, pese a que los cursos son totalmente gratis para éstas. Además, los expertos consideran que las compañías reducirán más la instrucción de sus empleados debido a la crisis.**

La formación continua de los trabajadores no es una prioridad en las empresas españolas. Y eso que existen bonificaciones destinadas a tal efecto que reducen un 60% el coste de la inversión para las grandes compañías y llegan a cubrir el 100% de la financiación en el caso de las pymes. Pese a todo, durante 2008, sólo el 12% de las empresas que tenían acceso a estos fondos impartieron cursos a sus empleados, según un informe publicado ayer por la empresa de formación Garben basado en los datos de Fundación Tripartita. El desconocimiento de las ayudas, la alta temporalidad y la falta de una cultura de preparación profesional continua son algunas de las claves del problema.

Este tipo de bonificaciones está disponible desde 2004. Los planes de formación profesional se alimentan de las cotizaciones a la Seguridad Social que efectúan empresas (un 0,6%) y trabajadores (un 0,1%) por este concepto. Así, cada compañía tiene a su disposición una cantidad de dinero, dependiendo del número de empleados que tenga, para financiar la formación de su plantilla. El pasado año, 1.667.865 empresas podían percibir ayudas -los autónomos sin empleados no tienen derecho-, pero sólo las solicitaron 200.708.

El Estado les concedió un total de 575,2 millones de euros, pese a lo que las compañías tan sólo invirtieron el 68% del montante recibido. Sin ser grandes datos, lejos quedan estas cifras de los 318 millones de euros repartidos en 2005, cuando sólo 60.165 empresas se beneficiaron del fondo. Desde entonces, la difusión de esta posibilidad ha incrementado progresivamente el número de interesados.

Las pequeñas empresas, sin embargo, siguen lastrando el resultado. Mientras que el 81% de las grandes compañías ya aprovechan esta financiación, apenas y el 37% de las medianas (entre 10 y 249 empleados) y sólo el 8% de las pequeñas empresas se sirven de estos planes.

### El número de cursos decrece en 2009

“Las pymes son libres de elegir cuándo, cómo y donde forman a sus empleados”, subraya el presidente de Garben, Manuel Garrido. No obstante, la valoración que los empresarios hacen de la preparación de su plantilla sigue siendo muy baja, y pese a que su coste sea cero, no se apuesta por una mejora cualitativa del personal. El fenómeno se acentúa en el caso de los trabajadores temporales, en quienes las empresas no se molestan en invertir ni el tiempo en solicitar los fondos.

Los expertos de Garben se temen, además, que la crisis incida negativamente y que los cursos de formación sufran un retroceso durante este año. El hecho de que las empresas deban adelantar el dinero para recibirlo al cierre del ejercicio impedirá a aquellas compañías con problemas de tesorería afrontar el desembolso inicial.

### Las cifras

- 32% de los 575,2 millones de euros adjudicados para formación no se utilizan.
- 1,9 millones de trabajadores recibieron algún curso durante el pasado año.
- 1,4 millones de empresas no solicitaron las ayudas.

(Noticia extraída de Cinco Días)

## Bolsa de trabajo y de pasantías

Octubre 2009



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
34/09	7/Octubre	GRADUADO SOCIAL DPTO. LABORAL	ASESORIA LABORAL	21
35/09	21/Octubre	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA LABORAL -FISCAL	18
36/09	22/Octubre	DIRECCIÓN LICENCIADO CIENCIAS DEL TRABAJO -DIPLOMADO RRL	SOCIO SANITARIO PRIVADO	10
37/09	2/Noviembre	GRADUADO SOCIAL	CONSTRUCCION	23

## UNA SANCIÓN POR FALTA GRAVE O MUY GRAVE NO PRIVA DEL PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2009

El Tribunal Supremo ha estimado parcialmente un recurso de casación declarando la nulidad de un convenio colectivo que privaba de la percepción del complemento de productividad a los trabajadores que hubieran sido sancionados por falta grave o muy grave.

Según el Alto Tribunal, el plus de productividad se concibe “como una forma de retribuir el nivel de consecución de los objetivos de la empresa, con el fin de motivar la mayor producción de los trabajadores, y como reconocimiento proporcional a su aportación a dicha consecución de objetivos”.

La Sala recuerda que una de las premisas para el reparto de la productividad es la existencia de una cuenta de resultados positiva en el año de referencia. Asimismo, considera aceptable que no tengan derecho a percibir el complemento los trabajadores que no hayan permanecido en la empresa en el año evaluado un tiempo superior a seis meses y los que no alcancen el mínimo que se establece en la evaluación correspondiente.

Sin embargo, el Supremo rechaza, por ser contrario a derecho, que no cobren el plus de productividad los empleados que durante el período evaluado hayan sido sancionados por la comisión de una falta grave o muy grave, aunque superen los módulos de evaluación anual. Esto, a juicio del Alto Tribunal “constituye una sanción encubierta”, que vulnera lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral y en la propia Constitución, por haber una falta de tipicidad de la sanción y ausencia de procedimiento para su imposición.

En definitiva, según afirma el Alto Tribunal, con esta privación se está “castigando doblemente” al trabajador, imponiendo una sanción no tipificada y que carece de procedimiento.

## EL 50% DE LAS EMPRESAS QUE GESTIONAN EXTERNAMENTE LAS NÓMINAS PIENSA QUE HA REDUCIDO COSTES

Externalizar la nómina no es más caro, sino que puede ayudar a la competitividad de las empresas. Esto es lo que ha puesto de manifiesto un estudio elaborado por TNS para la consultora internacional de servicios de outsourcing de nóminas ADP. Casi la mitad, un 47%, de los responsables de la nómina en las empresas que

han optado por su externalización considera que esta decisión le ha ayudado a mejorar sus costes, y sólo un 17% considera que la externalización le ha salido más cara. Aparte del coste, los responsables de nóminas externalizadas señalan otros puntos fuertes de esta opción. Un 50% considera que gestionar externamente la nómina le ha aportado una mayor flexibilidad y un 26% que le ha ayudado a reducir sus riesgos.

El estudio también señala los beneficios concretos que los responsables de nóminas en las empresas que la externalizan consideran más importantes. Así, el hecho de que la nómina “se gestione por profesionales expertos”, y que “contribuya a optimizar los recursos internos de la empresa”, ha sido mencionado espontáneamente por un 27% de ellos. Un 21% ha señalado que “contribuye a optimizar los costes”, un 19% que “permite ahorrar tiempo” y un 16% que “consigue una gestión más eficaz”. Otros beneficios mencionados espontáneamente son la “garantía de aplicación de cambios legislativos”, el “asesoramiento por expertos” y la “posibilidad de dedicar el equipo de Recursos Humanos a tareas más importantes”.

Según Virginia Sánchez, Account Manager de TNS “El estudio muestra que los responsables de nóminas que han externalizado la gestión están convencidos de sus ventajas. Sin embargo las empresas que la gestionan internamente se muestran muy reticentes al cambio. Creo que la difusión de casos de éxito y la transmisión de experiencias desde empresas que ya han optado por la externalización puede ayudar a que muchos responsables de nóminas pierdan el miedo a probarlo y empiecen a beneficiarse de las ventajas que ofrece.”

## EN 2001 AUMENTARÁ EL PERMISO DE PATERNIDAD HASTA LAS 4 SEMANAS

Los padres tendrán a partir de 2011 cuatro semanas de permiso de paternidad después de tener un hijo, en lugar de las dos actuales. Con esta medida se pretende lograr una mayor conciliación de la vida personal y profesional y una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de criar a los hijos.

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, fue la que introdujo en España el actual permiso de paternidad de 15 días exclusivo para el padre, que puede coger durante las 16 semanas de la baja de la madre o inmediatamente después. Dos días corren de cuenta del empresario y 13 los paga la Seguridad Social. La norma preveía la gradual ampliación hasta las cuatro semanas a lo largo de seis años, plazo que se ha acordado con la decisión de hoy.

La baja por paternidad fue ampliada en los últimos Presupuestos Generales del Estado, pero sólo para algunos supuestos. Desde el pasado 1

de enero los padres tienen derecho a un permiso de 20 días por los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan en una familia numerosa o en las que haya una persona con discapacidad.

En los tres primeros meses del año, el Instituto Nacional de la Seguridad Social gestionó 87.804 prestaciones por maternidad y 69.347 de paternidad, casi un 2,3% más que el trimestre anterior. Pero, aunque el número de padres que toman su permiso vaya en aumento, las cifras demuestran que alrededor del 20% decide renunciar a él.

Por otro lado, la Secretaria General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Igualdad, Isabel Martínez, presentó un informe sobre los permisos de paternidad y maternidad de los cargos electos que estudia las distintas formas para compaginar estos derechos con el ejercicio de sus funciones de representación de los ciudadanos. Las dos principales opciones son el voto telemático o la sustitución de la persona durante el tiempo que duren los permisos. El objetivo es que la institución de que se trate (Congreso, Senado, Asambleas regionales, etc.) pueda seguir funcionando con el mismo equilibrio en los votos que el decidido en las urnas, sin largas ausencias.

## EL 73% DE LOS RECOLOCADOS GANA MENOS EN EL NUEVO EMPLEO

La crisis ha provocado que el 73% de los trabajadores que se recolocan en un nuevo empleo lo hayan hecho con un salario menor al que tenían antes de cambiar de trabajo, frente al 67% registrado en 2008, según un informe de la consultora del grupo Adecco, Createe Lee Hecht Harrison.

La caída del salario en el nuevo trabajo y el aumento del tiempo de recolocación son dos de las principales consecuencias de la crisis económica a la hora de incorporarse a un nuevo empleo, señala el informe. El estudio destaca que solo un 8% se recoloca en un trabajo con mayor salario que el anterior y un 19% obtiene una remuneración similar.

También ocurre entre los mandos altos e intermedios, ya que el 68% de los recolocados lo hizo con menor sueldo al que tenía antes de cambiar de trabajo, frente al 56% de 2008. No obstante, el 14% consigue recolocarse en un puesto mejor retribuido que el anterior y el 18% lo hace en uno donde cobra lo mismo. La consultora de Adecco señala que solo en el primer semestre de 2009 atendió a 5.211 personas en programas de recolocación, casi la misma cifra que en todo 2008, cuando el número ascendió a 5.253.

Para Adecco, esta evolución pone de manifiesto que se ha producido una mayor concienciación por parte de las empresas a la hora de ejecutar sus Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en un periodo de "tanta incertidumbre" y destrucción de puestos de trabajo. No obstante, las consecuencias de la crisis, además de en el salario, se reflejan también en el tiempo medio de recolocación, ya que en los programas individuales, en el primer semestre de 2009 el tiempo ha aumentado en un mes hasta los 6,7 meses, frente a los 5,9 meses de 2008.

Según esta empresa, los menores de 35 años son el grupo que más rápidamente se recoloca porque domina mejor los idiomas y tiene mejor formación. Le siguen los de más de 54 años, porque cuentan con experiencia profesional y una red de contactos que les facilita el acceso a un nuevo trabajo.

El sector servicios es el que más ha invertido en recolocar a sus trabajadores en el caso de programas individuales, mientras que en los grupales es el sector industrial, señala. Según el informe, el sector servicios es además el que más acoge a los desempleados de cualquier actividad "al presentar menos exigencias".

El estudio concluye que el 60% de los candidatos de programas individuales y el 37% de los grupales obtienen contratos indefinidos, aunque en menor proporción que en 2008 (el 77% y el 38% respectivamente) y que el 94% de los candidatos (de uno u otro programa) encontraron un nuevo empleo por cuenta ajena.

### EL DOMINIO DEL INGLÉS Y LA INFORMÁTICA SON LOS ASPECTOS MÁS VALORADOS POR LAS EMPRESAS

Los aspectos más valorados por las empresas a la hora de seleccionar al "candidato 10" son: el conocimiento de inglés (94,6%), la experiencia obtenida a través de la realización de prácticas en empresas (94,6%) y los conocimientos informáticos (92,9%). También se valoran las habilidades sociales y competencias, muy especialmente a la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad, y la capacidad de análisis y síntesis. Esta es una de las conclusiones de la decimosexta edición de la Guía de las Empresas que Ofrecen Empleo, elaborada por la Cámara de Comercio e Industria de Madrid y la Fundación Universidad-Empresa.

La guía es una actualización de la edición anterior que incorpora un informe sobre la oferta del mercado laboral dirigida a universitarios (doctores, estudiantes y recién titulados) y estudiantes y titulados en Formación Profesional.

Entre sus contenidos destaca la información sobre los sectores con más demanda de em-

pleo. En 2009, el 63% de la oferta de empleo cualificado para jóvenes se concentra en seis sectores de actividad: informática y telecomunicaciones, ingeniería-tecnología, consultoría y auditoría, servicios, energía-agua, y distribución y comercio.

En este sentido, resulta especialmente significativo el crecimiento experimentado en el sector Energía-Agua que, con una subida de 7 puntos, se coloca en el quinto puesto en el ranking de sectores ofertantes de empleo cualificado. Por otro lado, se detectan caídas notables en la oferta laboral de los sectores Financiero, Automoción y Consultoría-Auditoría, que pierden 7,2 puntos, 3,7 y 3,7 puntos, respectivamente. No obstante, Consultoría-Auditoría se mantiene en el tercer puesto del ranking.

El estudio también señala que se mantiene la oferta de contratación indefinida en niveles similares a los del año anterior (un 89,7% de las empresas recurren a esta modalidad de contratación, frente al 90,9% en 2008). La oferta de contratos en prácticas y contratos temporales disminuye (en 5,1 y 8,2 puntos, respectivamente) y la de contratos por obra o servicio determinado se incrementa en 4,5 puntos. Por otro lado, se aprecian ajustes, a la baja, en el salario inicial de los jóvenes profesionales, sobre todo para los titulados en Formación Profesional.

### EL 79% DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES NO SE REGISTRA OFICIALMENTE

Un informe del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), de CCOO, calcula que aproximadamente cada año se producirían en España 90.000 nuevos casos de enfermedades de origen laboral, una cifra mucho más elevada que la que reflejan las estadísticas oficiales de la Seguridad Social, que sólo registró 18.700 enfermedades de origen laboral. Esto supone, según CCOO, que el 79,4 por ciento de las enfermedades profesionales existentes en España, no se registre oficialmente.

El informe, que fue presentado a los medios en el marco del encuentro "Enfermedades Laborales: Reconocer para prevenir", en el que han participado 1.600 delegados y delegadas de prevención de CCOO, indica que en el caso de algunas patologías graves el porcentaje de las que no se diagnostican como enfermedades laborales alcanzaría el 90%, y que en el correspondiente registro no se reconoce ninguna muerte por este motivo ni se contempla ningún caso de enfermedad mental.

En este sentido, Pedro José Linares, secretario confederal de Salud Laboral de CCOO, señaló que es necesario reformar el sistema de mutuas, porque son éstas las que tienen la capa-

cidad de notificar las enfermedades profesionales. Añadió que la falta de registro de estas enfermedades ha crecido sustancialmente con las mutuas, que también son responsables de abonar prestaciones a los enfermos más allá de la incapacidad transitoria.

### EL NEGOCIO DE LAS ETT CAERÁ MÁS DE UN 30%

El negocio de las empresas de trabajo temporal (ETT) retrocederá a niveles de hace diez años, al caer un 32% este año, hasta 2.000 millones de euros, en un contexto de deterioro del conjunto de la actividad económica y del mercado de trabajo, tanto en lo que hace referencia a contrataciones indefinidas como temporales. Esta significativa contracción de la actividad de las ETT durante el presente ejercicio se moderará considerablemente en 2010, con un descenso del 2,5%, hasta los 1.950 millones de euros, según un informe de DBK.

En el conjunto de 2009 el número de contratos previsiblemente se situará por debajo de 1,5 millones, al estimarse una caída próxima al 35%. Por su parte, para 2010 se estima un descenso moderado, inferior al 5%, tras dos ejercicios registrando fuertes disminuciones.

Según el informe de DBK, las desfavorables condiciones del mercado propiciarán a corto plazo nuevos planes de reestructuración empresarial y de redimensionamiento de las redes de delegaciones, así como una disminución del número de empresas y una mayor concentración del negocio en los principales operadores.

La facturación de las ETT experimentó una notable disminución en 2008, año en el que se contrajo un 18%, situándose en 2.950 millones de euros. El número de contratos de puesta a disposición contabilizó un retroceso del 18,4% en 2008, lo que constituye un cambio en la tendencia de crecimiento que venía registrándose desde 2003. El número de empresas registró una disminución en 2008, después de cuatro ejercicios consecutivos contabilizando aumentos. Mientras que entre 2003 y 2007 el número de compañías se incrementó en 42 unidades, hasta situarse en 368, en el año 2008 se apreció una reducción de 5. Esta tendencia a la baja se ha acentuado en 2009, en un contexto de intenso deterioro del mercado de trabajo.

La estructura de la oferta sectorial se caracteriza por una alta concentración, ya que los cinco primeros operadores reúnen el 64% del volumen de negocio en 2008, mientras que los diez primeros copan el 76%, y los veinte primeros el 88% del total.

# Los Programas de **monitor** informática

Contabilidad + Sociedades

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen Agrario

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen General

Contabilidad, Impuestos e IVA

para Empresas en  
Estimación Objetiva y Directa Simplificada



Rapidez en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



MONITOR I. 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

Presentaciones **PERSONALIZADAS**

Llámenos al  
**900 210 793**

a través de **WEB-CONFERENCIA**

Aplicaciones informáticas de altas prestaciones

**monitor** informática

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

[www.monitorinformatica.com](http://www.monitorinformatica.com)

## REQUISITOS PARA QUE OPERE LA ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS

Información proporcionada por

LEX NOVA

*Artículo extraído del trabajo doctrinal “El papel de la autonomía colectiva en los sistemas de absorción y compensación de salarios”, Nieto Rojas, P. Justicia Laboral N.º 38. Lex Nova, Marzo 2009*

La propia dinamicidad de las fuentes reguladoras del salario (ley, convenio colectivo, contrato de trabajo, etc.) plantea problemas en orden a delimitar cuál prevalece ante situaciones de concurrencia. En lo concerniente a la dimensión cuantitativa, la intervención normativa de la ley en el orden salarial es bastante exigua, su papel se reduce a la fijación del salario mínimo interprofesional (SMI), dando respuesta a la previsión contemplada en el artículo 27.1 del estatuto de los Trabajadores “El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el Salario Mínimo Interprofesional”, esta norma de derecho mínimo será de obligatoria observancia en todas las relaciones de trabajo. A partir de este umbral, la negociación colectiva puede fijar una cuantía superior para el conjunto de trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación, creando los salarios profesionales que, convenidos colectivamente, son de obligado cumplimiento en el sector o empresa, constituyendo un nuevo mínimo que el empresario deberá respetar. Finalmente, por contrato de trabajo se puede determinar la cuantía del salario teniendo en cuenta que, en tal caso, el trabajador no puede disponer válidamente de los derechos que tenga reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario ni de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

La existencia de una ordenación jerárquica de las diversas fuentes de fijación del salario, modalizada a través del principio de norma mínima, y que se produzca una sucesión normativa, consecuencia de la cual resulte una variación de la fuente inicial de referencia, constituyen los dos presupuestos para que opere la absorción y compensación de salarios prevista en el art. 26.5 ET. Este instrumento de neutralización salarial operará “cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”. Con esta técnica, facultativa para el empresario, se pretende evitar que el salario realmente percibido por el trabajador superior al fijado en el orden —legal o convencional— de referencia se convierta en base

sobre la que después acumular los incrementos de origen normativo. El Tribunal Supremo ha señalado que la “figura de la compensación y la absorción ha tenido como objeto evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo, de forma que el incremento con origen en fuente normativa o convencional quedaba neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta; así, el incremento del salario mínimo interprofesional es absorbido, y por lo tanto no acrece el salario superior que percibiera ya un trabajador en base a lo previsto en el convenio o pacto regulador de sus condiciones de trabajo y, por lo mismo, el incremento salarial previsto en un convenio colectivo es absorbido y queda neutralizado por el salario mayor que ya percibiera el trabajador afectado como consecuencia de gozar de un acuerdo particular entre él y su empresario”. En otras palabras, implica que el nuevo incremento legal o convencional no se adiciona a la condición contractual que permanece intacta en lo que exceda a la nueva regulación, evitando que la referencia para aplicar el posterior aumento sea determinada por los salarios más favorables que ya percibe el trabajador.

### Requisitos para que opere la absorción y compensación

La neutralización de una condición salarial más beneficiosa mediante la técnica de compensación y absorción exige la concurrencia de varios requisitos:

1. Existencia de diferentes fuentes de determinación del salario (norma estatal, convenio colectivo, pacto individual, concesión unilateral del empresario).
2. Que el trabajador disfrute de una retribución superior a la fijada en el orden normativo o convencional de referencia.
3. Que exista un nuevo mínimo de referencia (legal o convencional) aunque igual o inferior a la cantidad realmente percibida por el trabajador.
4. Que la mejora salarial que pretenda ser absorbida tenga su origen en una fuente reguladora distinta.
5. Que los conceptos salariales (absorbente y absorbido) sean homogéneos.

## 22\_aula técnica

6. La operación de comparación ha de efectuarse “en conjunto y cómputo anual”.
7. A ello no ha de oponerse la norma legal o convencional que resulte de aplicación.

Concurrentes los presupuestos descritos, la compensación y absorción podrá operar, con carácter general, de modo automático, esto es, sin necesidad de habilitación convencional, acuerdo o autorización previa. Por tanto, podrán ser compensadas o absorbidas las retribuciones de trabajo, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto superiores a los mínimos establecidos y sólo se admite excepción a esta regla general cuando conste de manera expresa o se deduzca del convenio la voluntad de restringir o incluso de cerrar totalmente dicha posibilidad. De modo que la subida salarial producida, bien por un nuevo salario mínimo interprofesional bien por la negociación colectiva, podrá quedar absorbida y compensada cuando los trabajadores viniesen percibiendo salarios superiores, en su conjunto y en cómputo anual, a los del orden normativo o convencional de referencia.

### Examen detallado cada presupuesto

Para que pueda darse la compensación o absorción es necesaria la concurrencia de dos fuentes distintas de fijación

del salario. No cabe la absorción entre devengos que tengan “su expresión y regulación en el mismo cuerpo normativo”, ya sea este pacto colectivo o individual. De admitirse esta previsión, se estarían infringiendo las previsiones contenidas en el propio pacto y haciendo ineficaz la fuerza vinculante de lo pactado; no obstante, si el convenio hubiese previsto expresamente alguna posibilidad de compensación, a ella habrá de estar. Cuestión distinta sería que un convenio colectivo prevea la compensación y absorción de viejos conceptos convencionales arrastrados de un convenio a otro con cargo a nuevos conceptos para evitar así la duplicidad en el cobro de conceptos de igual funcionalidad y causalidad; estaríamos entonces ante un supuesto de compensación y absorción impropia, atendiendo a la funcionalidad clásica de esta técnica, puesto que provienen de la misma fuente los conceptos absorbentes y absorbidos y, por tanto, quedan fuera del ámbito objetivo del art. 26.5 ET.

En segundo lugar, es necesario que las partidas objeto de absorción y compensación sean homogéneas, de manera que la neutralización sólo pueda afectar a condiciones que posean, al menos, una finalidad análoga. Aunque sea éste un criterio creado por los Tribunales, su exigencia responde a la propia composición del salario prevista por el legislador (art. 26.3 ET), es decir, si cada partida se vincula a una causa retributiva específica no cabe efectuar una comparación global. El



## ¿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.

<b>fiscal</b>	Control Técnico Renta y Patrimonio Sociedades Facturación Incidencias Libros Obligaciones formales	<b>laboral</b>	Atrasos Contratos Finiquitos Prórrogas Incidencias Modelos 110, 111 y 190 Certificados de empresa Certificados de retenciones	<b>director</b>	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>

régimen de cada uno de los elementos individualizados que sumados suponen la estructura del salario total, está condicionado por la causa en función de la que se estableció, y por tanto en su ulterior devenir no debe perderse esa correspondencia entre el concreto concepto retributivo y su causa de atribución. Con esta técnica se pretende evitar que el empresario tenga que retribuir por un mismo concepto dos veces pero la causa específica de atribución hace que ésta sólo sea absorbible y compensable con conceptos homogéneos; admitir la sustitución en bloque supondría dejar sin efecto la valoración de las circunstancias específicas de atribución de dichas partidas. No obstante, esta regla general cede cuando la retribución haya sido fijada mediante un pacto de salario global, es decir, fijando una cuantía determinada sin que exista ninguna especificación respecto a las partidas que lo integran o no exista constancia de que las cantidades percibidas estuvieran remunerando algo distinto del normal trabajo.

La homogeneidad o heterogeneidad de los conceptos salariales se ha de establecer en atención a su propia naturaleza, de acuerdo a lo que efectivamente retribuyan e implica que, en

principio, la compensación tiene que producirse en el marco de retribuciones que presenten esta cualidad. Aunque no existe consenso (ni jurisprudencial ni doctrinal) respecto a cuándo dos partidas son homogéneas, la tesis mayoritaria es entender que sólo podrán ser compensables los conceptos que responden a una misma causa o finalidad; modulándose, en consecuencia, este requisito, al apartarse de la exigencia de identidad entre los conceptos comparados. Partiendo de que esta cuestión va a ser esencialmente casuística, de la jurisprudencia y la doctrina se pueden inferir algunos criterios hermenéuticos para determinar cuándo estamos ante partidas homogéneas:

- Se ha admitido la absorción y compensación entre el salario base y gratificaciones extraordinarias, mejoras voluntarias o falsas pagas de beneficios en base a que todas estas partidas se vinculan, con carácter general, a la retribución por unidad de tiempo, tienen naturaleza salarial y periodicidad fija, por lo que materialmente constituyen retribución básica. A sensu contrario, la absorción y compensación de retribuciones que obedezcan a una especial contraprestación del trabajador (mayor rendimiento, condiciones especiales del trabajo realizado,

**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 · Higiní Anglès, 10. 43001 TARRAGONA  
www.brokergraduadosocial.com

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**<sup>(1)</sup>  
Disposición de efectivo en los cajeros de la red Servired: **sin comisiones**<sup>(2)</sup>  
Las tarjetas de crédito de Caja de Ingenieros proporcionan **grandes descuentos** en las compras que realice en determinados sectores de actividad.<sup>(3)</sup>
- 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](http://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](http://www.caja-ingenieros.es) de **teleingenieros** Web.



etc) ha de hacerse únicamente con las retribuciones singularmente destinadas a remunerar esas especiales condiciones o una mayor o mejor actividad. Respecto al complemento de antigüedad, el Tribunal Supremo admitió que podía ser compensable y absorbible con el salario base por entender que “su configuración jurídico-retributiva aparece ligada más rigurosamente, a ciertos efectos, al salario base, y no se halla condicionado a las características del trabajo realizado o al volumen y cantidad de este último”. Perspectiva a partir de la cual estableció su “homogeneidad” con este, salvo existencia de cláusula expresa en sentido contrario.

- Por otra parte, no son homogéneas las partidas que respondan a un mayor trabajo realizado, por ejemplo, un plus de especial dedicación con las que obedecen a una circunstancia personal del trabajador, tampoco una participación en beneficios prevista en convenio colectivo puede ser compensada con las comisiones de ventas fijadas en el contrato, ni una retribución específica por horas extraordinarias con un plus de nocturnidad. Del mismo modo, no ha sido admitida la absorción entre un complemento personal de integración con una bolsa de vacaciones, de devengo único en el mes de julio y en cuantía equivalente al salario mínimo interprofesional, pues no cabe establecer entre ellos relación alguna de interdependencia, ni un plus de peligrosidad previsto en convenio colectivo con otros pluses vinculados al puesto de trabajo pero no suficientemente identificados. No cabe tampoco la absorción entre complementos de cantidad y calidad del trabajo con otros que remuneran un mayor esfuerzo, dedicación, responsabilidad, etc, ni los complementos de antigüedad con los pluses de especial dedicación, disponibilidad o prolongación de la jornada de trabajo, tampoco el plus de actividad por calidad y cantidad de trabajo o las comisiones con las mejoras del salario base contenidas en el convenio colectivo o con la retribución específica de horas extraordinarias.

En definitiva, los Tribunales han declarado no absorbibles y compensables los complementos personales, de puesto de trabajo, por mayor trabajo realizado y por situación y resultados de la empresa si las partidas salariales con las que juegue la comparación no responden a la misma concausa de atribución.

En otro orden de cosas, cabría plantearse si la absorción y compensación puede producirse entre retribuciones en especie. Aunque nada se opone a que esta neutralización se realice tomando como referencia el salario en especie, retribución que se puede definir como toda atribución patrimonial distinta al dinero que se percibe como contraprestación del trabajo, los problemas surgen en orden a apreciar la homogeneidad entre un incremento salarial monetario y las partidas en especie, con la dificultad añadida de cuantificar dicha retribución. Lo relevante es que la deuda es salarial y obedece a una misma causa retributiva, con independencia de la fórmula (en metálico o en especie) de remuneración. En consecuencia, no será posible la compensación entre especies idénticas que obedezcan a causas remuneratorias distintas, lo que será patente cuando las deudas salariales obedezcan a causas de atribución diferentes. Aun así, en algún pronunciamiento judicial aislado se ha admitido la compensación entre una prestación en especie (uso de energía eléctrica) con los incrementos producidos en el salario base, asimismo algún convenio colectivo ha previsto esta posibilidad incorporando una cláusula en el siguiente sentido: “todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con todas aquellas mejoras voluntarias que tenían concedidas las empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especie”.

Respecto a las percepciones extrasalariales, el Tribunal Supremo las ha calificado como no compensables con retribuciones salariales, sin perjuicio de que puedan compensarse y absorberse entre sí, siempre que concurra en ellas la nota de homogeneidad. Esta prohibición se fundamenta en el papel resarcitorio, indemnizatorio y/o asistencial de las percepciones extrasalariales, se trata de cantidades percibidas por el trabajador en el marco de la relación laboral o como consecuencia de ella, que no tienen la consideración de salario. Como el principio de absorción y compensación juega única y exclusivamente respecto de las partidas de naturaleza salarial quedan fuera del ámbito objetivo de aplicación las percepciones extrasalariales./RL

## > ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Índice <b>Septiembre</b> de 2009.....	106,446
Del 1 al 30 de Septiembre de 2009 .....	- 0,2 %
Del 1 de enero al 30 de Septiembre de 2009 .....	- 0,4 %
De Septiembre/2008 a Septiembre/2009 .....	- 1,0 %

Conecta tu despacho con el **mañana**

# on

## Sage Profesional Class

La solución de software más avanzada para la gestión de tu despacho.

Sage Profesional Class pone a tu alcance:

**Innovación:** tu despacho ganará en operatividad, información, eficacia y rendimiento.

**Gestión:** optimizarás la gestión de tu despacho en todos los sentidos.

**Integración:** la solución de total integración para que tu despacho avance.

**Fidelización:** porque un cliente satisfecho vale por mil.

Con **Sage Profesional Class** tu despacho estará más **on**

[www.sagelogiccontrol.com](http://www.sagelogiccontrol.com)  
902 104 590

**sage**

División Mediana Empresa  
Sage Logic Control

## LA RESPONSABILIDAD EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO

Partiendo del conocimiento del concepto jurídico de accidente de trabajo, vamos a determinar la Responsabilidad en el mismo, tanto del empresario como del trabajador, así como de la administración, para ello habrá que hacer una valoración tanto del Estatuto de los Trabajadores como de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Código Penal. Empezando por la parte que mas carga de responsabilidad soporta.



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

### EL EMPRESARIO

La protección de la Seguridad y la Salud, viene regulada en el art. 19.1 del Estatuto de los Trabajadores y esta viene configurada como un derecho de los trabajadores. Estableciendo también en el mismo artículo y en su punto 2 La obligación que el trabajador tiene de observar en su puesto de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Con la publicación de la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, donde en el art. 14.1 párrafo segundo, unifica los dos conceptos y por tanto en el mismo texto regula la protección y la obligación de la protección. Utilizando el termino obligación para referir el enlace entre un derecho y un deber, es decir, **el derecho del trabajador a la protección eficaz en materia de seguridad, supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.**

Desde la perspectiva empresarial, por otra parte, la citada correlación entre el derecho y el deber pone de manifiesto que la protección a dispensar por el empresario trae causa de una autentica obligación y no de un mero deber, tal y como señala la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, puesto que el trabajador tiene un derecho que le permite exigir un determinado comportamiento del empresario para que este haga efectiva la protección contra los riesgos derivados del trabajo, comportamiento que es exigible por efecto del contrato de trabajo.

**Por tanto el deber de protección reconocido en el art. 14.2 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales supone que el empresario deberá garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.** Esta obligación tiene un amplio alcance, ya que la protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo se realiza a través de la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan afectar a la salud o integridad física y psíquica del trabajador. (art. 2 de la LPRL).

### EL TRABAJADOR

Mientras que el artículo 29.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una obligación general del trabajador, el artículo 29.2 del mismo texto legal contiene una serie de deberes particulares que realzan y, a la vez, matizan el carácter genérico de esta obligación, identificando la conducta que ha de seguir el trabajador en determinados supuestos. La formación que posea el trabajador y las instrucciones impartidas por el empresario son circunstancias que se reiteran para condicionar el cumplimiento de estos deberes.

Estos deberes particulares se desplazan sobre materias como la utilización y uso de las protecciones técnicas y de los medios empleados por el trabajador para realizar su actividad; información sobre los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores; y la cooperación y colaboración del trabajador con el empresario y la administración pública.

El RD 1215/1997 de 18 de Julio, recoge una serie de disposiciones mínimas aplicables a los equipos de trabajo y a su utilización, así como el RD 773/1997, de 30 de Mayo, referido a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, que se complementan con las informaciones a que se refiere el artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En tal sentido la LPRL impone un conjunto de deberes al trabajador para garantizar que la protección sea eficaz, ya que esta pretende, en gran parte, del adecuado y correcto uso que se haga de aquellos medios o elementos de protección. A tal efecto, se establece por la normativa preventiva los siguientes deberes particulares del trabajador:

- a) Usar adecuadamente los medios de trabajo que empleen en su actividad laboral. (Art. 29.2.1º LPRL)
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección que el empresario le facilite, de acuerdo con las instrucciones impartidas por este (art. 29.2.2º LPRL)

# RENUEVE SUS EQUIPOS POR 0€



## Y PAGUE SÓLO POR LO QUE IMPRIMA

### Ventajas Plan KYOclick 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

PLAN  
**KYOCLICK**  
EMPRESAS



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

- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en aquellos medios con los que el trabajador desarrolle su actividad. (**art. 29.3.3º LPRL**)
- d) El trabajador tiene el deber de informar sobre cualquier situación que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. (**art. 29.2.4º LPRL**)
- e) El trabajador tiene el deber de cooperación con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones que no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. (**art. 29.2.6º LPRL**)

Por tanto, después de estas dos definiciones, tenemos que por un lado, el empresario esta vinculado por el derecho de todos y cada uno de sus trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por otro los trabajadores deben cumplir con las exigencias de ordenación y coordinación de la actividad empresarial y con su deber genérico de velar por su propia seguridad y por la de otros trabajadores. El deber general de prevención del empresario y su extensión a todos los trabajadores de la empresa implica que esta seguridad colectiva solo se puede lograr con la actuación del empresario y la participación de todos los trabajadores, mientras que para garantizar la seguridad individual es suficiente con la actividad del empresario y con el trabajador que se beneficia de la protección. Apareciendo esta idea claramente definida en el **art. 14.4 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales**.

Así pues los efectos del incumplimiento de la norma en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá para el empresario la sanción a través del Reglamento sobre el procedimiento para la imposición de sanciones en el orden social, (RD 928/1.998). Debiéndose tener en cuenta que el empresario no queda liberado de su obligación por el INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR de sus deberes, según el art. 14.4 de la LPRL.

Ahora bien en cuanto al trabajador, la Nueva regulación ha renunciado a ejercer la potestad sancionadora de la administración, sobre determinadas conductas de cierta gravedad del trabajador, solución que choca con lo que ha sido una constante en la normativa de seguridad e higiene, en virtud de la cual la Inspección de Trabajo podía imponer una sanción a los trabajadores por acciones u omisiones que produjeran riesgo para la integridad física o psíquica para si mismos o para otras personas.

La solución adoptada por la LPRL viene a reforzar aun mas el carácter contractual de la seguridad y salud en el trabajo, ya que el incumplimiento del trabajador de sus obligaciones en materia preventiva se encuadra dentro del **art. 58. 1 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores**. Teniendo el poder disciplinario el empresario para sancionar las conductas de

los trabajadores que constituyan incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo que en esta cuestión cabe la posibilidad de que estos incumplimientos en materia de prevención se regulen y tipifiquen en los Convenios colectivos de cada sector, pero en todo caso es obvio, que el incumplimiento de por si de una norma en materia de prevención o en cualquier otra materia supone una desobediencia. Estando esto tipificado en el Estatuto de los Trabajadores como falta Muy Grave y con los efectos del despido.

## LA RESPONSABILIDAD PENAL

La Legislación específica en materia de prevención de riesgos laborales no contempla la regulación concreta de la responsabilidad penal aplicable a aquella materia, sino que se limita a citar su existencia entre las responsabilidades que pudieran concurrir, remitiéndose implícitamente al ordenamiento penal, donde se sigue recogiendo su tratamiento específico.

Así acudiendo al Vigente **Código Penal. Artículos 316 y 317**, la responsabilidad penal se configura alrededor del Delito de Riesgo o Delito contra la Seguridad y Salud Laboral, teniendo estas dos modalidades en función del grado de culpabilidad del sujeto.

Y siendo estas dos calificaciones las siguientes:

- a) Delito **DOLOSO** que parte de la comisión voluntaria, intencionada o plenamente consciente de la infracción y que se refiere al comportamiento de no facilitar los medios de protección adecuados, aun conociendo la correspondiente obligación legal y siendo consciente de que en el supuesto de hecho era aplicable tal exigencia.
- b) Delito **CULPOSO O DE IMPRUDENCIA GRAVE**, que no nace de una intencionalidad propiamente dicha, sino de una imprudencia grave por parte del sujeto obligado; comportamiento que abarca la infracción de la normativa de prevención de riesgos Laborales y el resultado de peligro concreto y aquellos en que la imprudencia solo se refiere a este resultado.

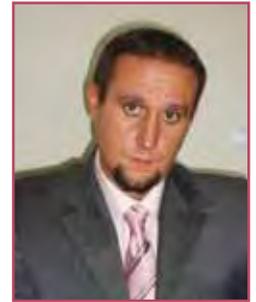
En cuanto a los sujetos responsables en el ilícito penal, el **artículo 316 del Código Penal**, establece que la responsabilidad penal puede ser exigida no solo a los empresarios, sino a los trabajadores e incluso aquellas terceras personas que por intervenir o colaborar de alguna forma en el proceso productivo, tengan obligaciones en materia de seguridad y salud laboral. Estableciendo en este sentido el **art. 138 del Código Penal** que cuando el delito contra la Seguridad y Salud laboral se atribuyera a persona Jurídica, se sancionara a los administradores o encargados del servicio./RL

## COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de fecha 3 de noviembre de 2008

**Recurso de Casación para la unificación de doctrina núm. 3566/2007.**

**Ponente:**

**Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernández.**



**Andrés González Rayo**

Graduado Social núm. 4231.

Socio consultor de AG&AG Bufete Laboralista, S.L

Como en otras ocasiones, el precepto controvertido de referencia resulta ser el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el *reconocimiento de la improcedencia del despido y el ofrecimiento de la indemnización, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste*, así como en cuanto al plazo para tales actuaciones empresariales, comprendido desde *la fecha del despido hasta la de la conciliación*. Recordemos, brevemente y aunque no sea el objeto de la sentencia comentada, que el depósito bancario de la indemnización puede ser sustituido por la entrega al trabajador, de forma directa, de “cheque bancario”, medio que fuera admitido por la jurisprudencia como válido a estos efectos, STS de 6.03.2008, RJ: 2008/1392, o bien mediante su entrega en metálico, STS de 22.01.2008, RJ: 2008/1620.

Dos son las cuestiones objeto del Recurso de Casación de la Sentencia propuesta. Por un lado, se debate en autos si el reconocimiento de la improcedencia del despido y su comunicación al trabajador puede no ser necesariamente expreso, pudiendo deducirse de las “*circunstancias concurrentes*”, de tal forma que no resultaría necesario tal reconocimiento en la carta de despido, por ejemplo, bastando realizar el mismo ante el Juzgado de lo Social, en el momento en que se da traslado del depósito realizado, por ejemplo de nuevo. Por otro lado, se debate cuál debe ser el plazo para efectuar tal reconocimiento y, en ese sentido, si la indicación del precepto que se refiere a “*conciliación*” debe entenderse como **conciliación administrativa** o, contrariamente, **conciliación judicial**, lo que podría determinar que tales actuaciones empresariales, realizadas con posterioridad al acto de conciliación previa, con plazo máximo al día de la vista, tendrían plenos efectos limitadores de los salarios de tramitación. También debe recordarse en este punto, que las consignaciones indemnizatorias más allá de las 48 horas desde la fecha del despido, 48 horas hábiles- procesales (STS 16.10.2006, RJ: 7749), deberán incluir los salarios de tramitación devengados hasta la fecha del depósito, (STS 12.05.2005, RJ: 2005/5919).

En cuanto a la primera de las cuestiones, la Sala consolida de nuevo la doctrina de la jurisprudencia unificada (STS 30.05.2006, RJ: 2006/3351 y STS 18.09.2007, RJ: 2007/8489), determinando que, a falta de concreción legal de la forma específica

para el **reconocimiento de la improcedencia, el mismo puede ser expreso o tácito**, siendo válida “*la efectuada por el Juzgado de lo Social, a instancia de la empresa consignante*”, y ello aunque el trabajador tenga conocimiento más allá del plazo general de 48 horas, incluso después de interponer la papeleta de conciliación. Fijémonos que, en el caso de autos, transcurrirían más de 2 meses desde la fecha del despido hasta que el trabajador supiera del reconocimiento de la improcedencia y, no obstante, la citada papeleta sería interpuesta con posterioridad al mismo, si bien con anterioridad a conocerlo. Dicho lo anterior, no parece, en cualquier caso, que nada de ello tenga relevancia, ya que la empresa reconoció la improcedencia ante el Juzgado de lo Social, acreditando el depósito correspondiente, con independencia del tiempo que este órgano pueda precisar para dar traslado a la otra parte.

En cuanto a la segunda de las cuestiones, que sí representa cuestión nueva en el Orden Social, la Sala resolvería a favor de la delimitación del término conciliación del precepto en el sentido de **conciliación judicial**, no administrativa, por tres motivos fundamentales, en resumen:

- a) *Gramatical*: la conciliación ante el órgano administrativo se denomina conciliación previa, mientras que la que se intenta ante el órgano judicial recibe el nombre sin adjetivar de conciliación, “*precisamente el vocablo utilizado por el artículo 56.2 ET*”.
- b) *Histórico*: en la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la expresión utilizada era la de conciliación previa, en tanto que *en la vigente redacción se utiliza la escueta expresión “conciliación”*.
- c) *Finalístico*: el objetivo de la Ley 45/2002 fue reducir el coste que para el empresario comportan los despidos improcedentes, eliminando o reduciendo los salarios de tramitación, “*finalidad esta que es innegablemente alcanzable hasta la fecha en que tiene lugar el acto de conciliación judicial, de manera que limitar temporalmente tal posibilidad supone una interpretación restrictiva que no solamente es opuesta a la literalidad del precepto, sino que es contraria al fin perseguido por la norma.*”/RL

# 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](http://www.banesto.es)



(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 Díez 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](http://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