

RL / 50

Marzo 2010 Época V

relaciones laborales



**Entrevista a Ignacio Ruiz.
Director del Tribunal Arbitraje Laboral.**

**“El Tribunal de Arbitraje Laboral se ha
convertido en el mejor foro de diálogo,
negociación y consenso”**

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia

EN MATERIA DE FORMACIÓN NO HAY OTRAS OPCIONES



CURSOS DE FORMACIÓN ADMINISTRATIVO
CIVIL · CONTABILIDAD · FISCAL · LABORAL
PENAL · RR.HH. A DISTANCIA



PROMOCIÓN ESPECIAL

portalformacion.lexnova.es

LEX NOVA

Tel. 983 457 038
clientes@lexnova.es



04_ entrevista

Entrevista a Ignacio Ruiz, Director del Tribunal Arbitraje Laboral

07_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, Enero 2010

09_ información colegial

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

19_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías

21_ noticias sociolaborales

23_ aula técnica

El procedimiento del despido colectivo como posible cauce de transformación contractual

Ser gerente en una pyme: "el efecto esponja"

Efectos de la no renovación al trabajador extranjero de la autorización administrativa para trabajar

Incidencia de la Ley Omnibus en la Ley de Colegios Profesionales

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.º Galdón Estéfano, Ana M.º Ibáñez Candela, M.º Luisa Espada Rodríguez, Andrés González Rayo y Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaventura Barbera, Salvador Aguado Martínez, Encarnación Castillo Pardo

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

Diseño y maquetación: www.adisseny.com

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500

Distribución gratuita.

Entrevista a Ignacio Ruiz.

Director del Tribunal Arbitraje Laboral.

Acudir a la v a del arbitraje supone unas ventajas innegables

Defina el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Podríamos definir el Tribunal de Arbitraje Laboral como la Institución creada por los agentes sociales y empresariales más representativos de nuestra comunidad autónoma que, con el soporte financiero de la Generalitat Valenciana, ofrece procedimientos alternativos a la vía judicial para la solución amistosa de las discrepancias y conflictos laborales de carácter colectivo que puedan darse entre los trabajadores, empresarios, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales de la Comunitat Valenciana. Con la particularidad de que estos mecanismos vienen creados y regulados en virtud de la propia autonomía colectiva de los agentes sociales y económicos.

Desde que se puso en funcionamiento el TAL, en 1997, ha pasado tiempo suficiente para tener una opinión fundada que permita saber qué es lo que ha aportado a las relaciones laborales de la Comunitat Valenciana. ¿Qué ha supuesto en el marco de las relaciones laborales la puesta en marcha del TAL?

El Tribunal de Arbitraje Laboral se ha convertido, posiblemente, en el mejor foro de diálogo, negociación y consenso a disposición de los trabajadores, empresas y profesionales de las relaciones laborales de nuestra comunidad autónoma. En este sentido es una herramienta idónea que potencia la negociación colectiva, facilita y encauza la comunicación entre partes y evita la polarización de posiciones.

El TAL es un foro de debate y consenso presidido por la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social de la Generalitat Valenciana y constituido por la UGT, CCOO y CIERVAL, organizaciones que defienden intereses diferentes.



Partiendo de esa situación, ¿cuáles son las zonas comunes que han hecho posible el funcionamiento del Tribunal?

Fundamentalmente, la madurez y la responsabilidad de los agentes sociales y económicos más representativos que junto al apoyo del gobierno valenciano al sistema creado por los acuerdos para la solución pacífica de los conflictos laborales les lleva, a todos ellos, por encima de intereses particulares, a asumir este reto como propio y a contemplar en esta línea el aumento de la competitividad, la productividad y de la paz sociales como objetivos comúnmente deseables, así como la mejora de las condiciones de vida y trabajo en la Comunitat Valenciana.

¿En qué consisten los procedimientos de conciliación-mediación?

La conciliación-mediación es un procedimiento de solución no judicial de conflictos sencillo, ágil, flexible e inmediato cuyo objetivo es que las partes solventen sus discrepancias a través del diálogo y la negociación con la ayuda de un tercero imparcial, el mediador o los mediadores, que procuran que los interesados encuentren una salida satisfactoria común, facilitando el proceso de diálogo entre las mismas que son libres de llegar a un acuerdo si así les conviene, de modo que los mediadores ni asesoran a las partes ni imponen o juzgan las posibles soluciones.

Los mediadores son personas ajenas a las partes y al conflicto que se sustancia en el Acto de Conciliación-Mediación. ¿Podría definirnos el perfil de la persona que ejerce de mediador?

La tarea del mediador es ayudar a las partes a alcanzar una solución a sus discrepancias que sea mutuamente satisfactoria y que ponga fin al conflicto sin necesidad de que un tercero imponga una decisión vinculante. Una labor eficaz de los mediadores requiere las siguientes competencias, destrezas y aptitudes:

- Una adecuada formación en el proceso de mediación, que le permita explorar el contenido real del conflicto y averiguar los intereses reales de las partes más allá de sus posiciones.
- Capacidad para valorar qué alternativa procedimental puede ofrecer una mejor solución al conflicto evitando que este se enquisté.
- Capacidad para propiciar un ambiente creativo que conduzca a la resolución del litigio: generar confianza, reducir el comportamiento agresivo, escuchar y reformular empáticamente, realizar preguntas apropiadas, identificar y exponer los problemas clara, concisa y objetivamente, advertir estereotipos y tópicos, identificar alternativas razonables.
- Y, finalmente, una gran dosis de paciencia.

Otra figura que tiene un papel vital para facilitar los acuerdos es el asesor de parte. Desde su experiencia, ¿qué recomendaciones haría a los asesores y, en especial, a los Graduados Sociales que acuden a los actos de conciliación-mediación?

Sin entrar en las cuestiones de asesoramiento laboral en las que los Graduados Sociales son auténticos especialistas, sí que me atrevería a proponer y recomendar, en general, una más intensa utilización de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos y de los medios materiales y humanos que el Tribunal pone a su disposición, como herramientas útiles dirigidas a implementar la comunicación, la negociación y el consenso. En este sentido, la sólida formación jurídica de los asesores y, en particular, de los Graduados Sociales puede llevarles a derivar, quizás en exceso, la solución de los conflictos a la vía jurisdiccional. No obstante, la vía judicial no es la idónea para resolver los conflictos de intereses tan habituales en las relaciones laborales de las empresas. En ese ámbito conflictual despliega toda su eficacia una adecuada comunicación y una negociación dinámica que transforme el conflicto en motor del cambio y aquí el TAL está en disposición de ofrecer a los Graduados Sociales las herramientas óptimas para su desarrollo.

El sometimiento al arbitraje es una solución alternativa a la vía judicial, pero a la vista de las estadísticas son poco los asuntos que se someten, ¿cuál cree que es la causa?

Ciertamente el recurso al arbitraje es menor de lo que cabría esperar. Las causas de esta infrutilización son variadas y complejas. En primer lugar, siendo el arbitraje una institución muy arraigada en el mundo anglosajón se ha incorporado muy recientemente a nuestra cultura que junto a la tradición de intenso intervencionismo público en el sistema de relaciones laborales español hace que estas adolezcan de un exceso de visión jurídica y consecuente recurso a su control por el poder judicial y la autoridad laboral. En segundo lugar, la desconfianza de los protagonistas hacia la institución del arbitraje, bien por estimar que son mecanismos restrictivos del derecho de huelga y de la capacidad de presión colectiva. Bien por incertidumbre en cuanto al resultado. Bien por considerar que los sistemas privados pudiesen restringir el acceso a la tutela judicial efectiva. En tercer lugar, por cuanto el sometimiento a arbitraje y la ventilación del asunto por este ágil y rápido trámite puede impedir el uso de legítimas estrategias de defensa o de presión dilatorias. Y, en cuarto lugar, por una falta de responsabilidad en la asunción del resultado. El sometimiento a arbitraje supone un compromiso que lleva a aceptar voluntariamente, desde el inicio y antes del laudo arbitral, su posible resultado. La intención de no querer asumir esa carga previa lleva, junto con la generalmente muy restrictiva posibilidad de recurso del laudo, a optar por la vía judicial.



La conciliación–mediación es un procedimiento de solución no judicial de conflictos sencillo, ágil, flexible e inmediato cuyo objetivo es que las partes solventen sus discrepancias a través del diálogo y la negociación con la ayuda de un tercero imparcial.

Indíquenos las ventajas de sometimiento del conflicto al arbitraje.

Acudir a la vía del arbitraje supone unas innegables ventajas para las partes en litigio que podríamos resumir en las siguientes:

1. La ausencia de formalismos pues las partes implicadas en el proceso conflictivo participan de forma activa en la resolución del mismo. Así, durante la vista ante el árbitro se admite la aportación de documentos, pruebas y todas las réplicas y dúplicas que las partes estimen necesario, siempre dentro de un orden de intervenciones que, sobre la marcha, va moderando el árbitro. Ahora bien, siempre están presentes los principios de igualdad, defensa, contradicción, oralidad y gratuidad. Además, son las partes las que establecen el plazo en el cual debe dictarse el laudo.
2. La eficacia legal del laudo arbitral ya que la ley los equipara a las sentencias firmes en cuanto a su ejecutividad.
3. La especialización, cualificación, independencia e imparcialidad de los árbitros que son profesionales de reconocido prestigio elegidos de entre los mejores especialistas en derecho del trabajo y las relaciones laborales.
4. Las partes eligen libremente el árbitro o árbitros (en número de tres) encargados de resolver la cuestión planteada de entre los que componen el Cuerpo de Árbitros del Tribunal.
5. La dedicación de los árbitros, tanto en lo referente al estudio y resolución de la cuestión planteada, por cuanto los árbitros no tienen que compartir su tiempo con la resolución de decenas de cuestiones litigiosas; como en lo concerniente a la calidad de las resoluciones que emiten, dada su especialización.
6. La confidencialidad ya que la información es tratada con discreción y de una manera confidencial.
7. Finalmente, el arbitraje supone una solución más amigable porque el sometimiento de las partes voluntariamente a este procedimiento implica ya de por sí un acuerdo y que no haya una parte demandante y otra demandada. Esta falta de confrontación litigiosa, con independencia del contenido del laudo, facilita una recuperación del adecuado clima laboral. En ocasiones, las partes llegan a alcanzar acuerdos definitivos incluso antes de la emisión del laudo arbitral.



Recientemente se ha firmado un Convenio de Colaboración entre el Colegio de Graduados Sociales de Valencia y el Tribunal de Arbitraje Laboral que facilita la representación procesal de los Graduados Sociales mediante el instrumento de DESIGNA y AUTORIZA. ¿Qué ventajas supone la firma de este convenio?

El convenio recientemente suscrito por las dos Instituciones viene a reconocer y extender una realidad que ya venía produciéndose en otros ámbitos. Este reconocimiento de la representación procesal que los clientes otorgan a favor de los Graduados Sociales mediante el instrumento de Designa y Autoriza fiscalizado por el propio Colegio Profesional, supone un paso adelante hacia la agilidad, inmediatez y facilidad de acceso a los procedimientos de solución de conflictos que se desarrollan y en los que los Graduados Sociales desempeñan el importante papel de representación procesal y asesoramiento legal dentro de su ámbito profesional de actuación./RL

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Febrero de 2010

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado

1. Entre las novedades dignas de mención en estos momentos encuentro una reciente Resolución del TEAR de Madrid, interesante de lo más, referida a la imposibilidad de que Recaudación pueda embargar créditos futuros. Es la reclamación 28/14421/2007.

He visto, concretamente en Valencia, algunos acuerdos que han obligado a determinadas empresas a que embarguen los créditos que tengan en el futuro contra la deudora de la Hacienda Pública, es decir, pagos pendientes habida cuenta de la información existente en la Agencia Tributaria, normalmente derivada de lo que consta en las declaraciones del modelo 347. Al parecer en Madrid ha ocurrido algo similar, y sobre ello se pronuncia el TEAR.

En su fundamentación, parca pero enjundiosa, comienza diciendo que el artículo 81 del Reglamento General de Recaudación permite embargar créditos nacidos y no vencidos, pero no aun no nacidos, por no haberse efectuado aún ningún acto jurídico que los origine.

Continúa señalando que el artículo 588 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, 1/2000, de 7 de enero, establece que será nulo el embargo sobre bienes y derechos cuya efectiva existencia no conste.

Y concluye en el sentido de que no puede imputarse culpa o negligencia a la detentadora de créditos contra la deudora tributaria, por el incumplimiento de una orden de embargo relativa a unos créditos cuya existencia en el momento de su notificación

no está acreditada, y que no estaba redactada en los términos suficientemente precisos para determinar con exactitud los créditos a los que se refería.

2. Sentencia también interesante la de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 22 de octubre de 2009, que puede resumirse en el sentido de que no es exigible la retención no practicada a los autónomos, una vez que por ellos ha sido pagada la obligación tributaria, al haber declarado e ingresado mediante la autoliquidación correspondiente en el IRPF.

Dice la Audiencia Nacional que la autonomía del deber de retener no significa plena independencia, de modo que no puede exigirse al inicialmente obligado a retener que retenga e ingrese, pues carecería de sentido que se exigiera retener a cuenta de una obligación tributaria nula, prescrita, inexistente, o extinguida mediante pago.

Señala también que “ello, naturalmente, no impide que la Administración pueda exigir del retenedor los efectos perjudiciales que para ella se hayan producido por el hecho de no haberse practicado, o haberse practicado mal, la retención (estamos pensando en los intereses y en las sanciones que el retenedor pueda merecer)”./RL

Sentencia del TSJ de Sevilla de 23.07.2009, Rec. 2820/08. Excedencia forzosa

Durante la excedencia forzosa la empresa no está obligada a abonar al trabajador ni el salario, ni otras cantidades extrasalariales, ni los beneficios sociales que se reconocen como consecuencia de la relación laboral, ni las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

Un trabajador que se encontraba en situación de excedencia forzosa en una empresa, fallece en un accidente. El convenio colectivo de esta empresa establecía una mejora voluntaria de la Seguridad Social que cubría el riesgo de muerte.

Su viuda reclama la mejora voluntaria, ya que considera que este beneficio se mantiene con independencia de que el trabajador continuase en situación de excedencia forzosa y no hubiera solicitado el reingreso en su puesto de trabajo.

La excedencia forzosa exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Por retribución hay que entender cualquier recompensa o contraprestación por la prestación de un trabajo, y en ese concepto hay que incluir tanto las cantidades salariales como extrasalariales que se devenguen por el trabajador, y también todos los beneficios sociales y mejoras que se establecen en el convenio colectivo de la empresa. De

modo que la empresa no está obligada, durante la suspensión del contrato, ni a abonar el salario, ni otras cantidades extrasalariales, ni los beneficios sociales que se reconocen como consecuencia de la relación laboral.

Y es que durante esas situaciones de excedencia forzosa, la protección se realiza en la actividad que ha dado lugar al reconocimiento de esa situación, y no en la que se ha dejado de llevar a cabo mientras dure aquella otra actividad. Por tanto, como el hecho causante de la mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social -fallecimiento del trabajador en excedencia- se produjo mientras el trabajador estaba en excedencia forzosa, no tenía derecho al seguro colectivo de empresa.

Sentencia del Tribunal Supremo de 28.10.2009

dictada en Unificación de Doctrina, la cual declara que las rentas computables a efectos de calcular la insuficiencia económica que da derecho al subsidio de desempleo a mayores de 52 años serán las percepciones netas. Esta Sentencia cambia el criterio mantenido hasta ahora por el Alto Tribunal que computaba los ingresos brutos, entendiendo el Supremo que con este subsidio se busca proporcionar el umbral que garantice una elemental subsistencia “que no puede sufragarse con ingresos ideales o ficticios que no se incorporan al patrimonio del interesado.

breves jurisprudencia

¿Preocupado por
el cibercrimen?
ESET le protegerá.



ESET Smart Security 4

Protección rápida y efectiva para su PC

Nuestra premiada tecnología de seguridad es la forma más eficaz de detener virus, spyware, hackers, spam y otras amenazas de Internet. Bloqueando amenazas en el mismo momento en que aparecen, mantendremos segura su experiencia en Internet, sin ralentizarle ni a usted ni a su sistema.

Incluye **ESET NOD32 Antivirus 4**

www.eset.es



Próximas actividades formativas



II CURSO EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

22, 23, 25, 29 y 30 de Marzo de 2010

De 16 a 20 horas
Salón de Actos del Colegio
70 € colegiados

D. Miguel A. Segovia Cabañes,
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.

D. José Manuel Mora Lara,
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.
Unidad Especializada de la Inspección de Trabajo de Valencia.



JORNADA RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. COTIZACIÓN DURANTE 2010

24 de Marzo de 2010

De 17 a 20 horas
Salón de Actos del Colegio
25 € colegiados

Sr. D. José Manuel Jimeno Montesa, Administración de la Seguridad Social 46/06 Valencia.

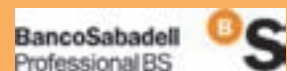


15º CURSO BÁSICO TRIBUTACIÓN FISCAL

21, 22, 26, 27, 28, 29 de Abril de 2010

De 17 a 19 horas
Salón de Actos del Colegio
65 € colegiados

Sr. D. Manuel Javier Cabrera Pardo, Jefe de Dependencia Regional de la AEAT de Valencia.



III CURSO EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

3, 4, 5, 10 y 12 de Mayo de 2010

De 16 a 20 horas
Salón de Actos del Colegio
70 € colegiados

D. Miguel A. Segovia Cabañes,
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.

D. José Manuel Mora Lara,
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.

Unidad Especializada de la Inspección de Trabajo de Valencia.



CURSO ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

6, 11, 13, 18, 20, 25, 27 de Mayo, 1 y 3 de Junio de 2010

De 16.30 a 19.30 horas
3 de Junio de 16 a 20 horas
Salón de Actos del Colegio

80 € colegiados
Dirección: Sr. D. Juan Alegre López,
Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Sr. D. Antonio Moreno, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Sr. D. Francisco Rogero, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Sr. D. Miguel Segovia, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Sr. D. José Manuel Mora, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Sra. Dª. Silvia Enguix, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Sra. Dª. Belén Fuster, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

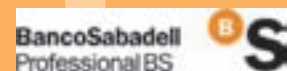


30º CURSO TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES

24, 25, 26, 27 de Mayo, 1 y 2 de Junio de 2010

De 17 a 19 horas
Salón de Actos del Colegio
100 € colegiados

Sr. D. José Antonio Fuentes Giménez, Administrador de la dependencia de Guillen de Castro de la AEAT de Valencia.





AL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE
GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA



OFERTA ESPECIAL

Renovación del permiso de conducir

25%
DESCUENTO

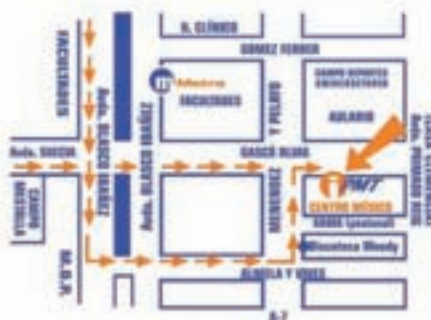
Presentación en
TRÁFICO GRATUITA.
+ 8 fotos gratis.

Oferta extensible a familiares
Presentar carnet de colegiado

Realización de certificados médicos de: conductores, armas, seguridad, pruebas físicas, oposiciones, patrón de barco...

Cita previa en www.ipmt.es

CENTRO OFICIAL V-0007 . Autorizado por la Jefatura Provincial de Tráfico



RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR
CERTIFICADOS MEDICOS
96 362 32 78

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



25 000

VIDAS QUE SALVAR
Carta europea de la seguridad vial



AMPLIOS HORARIOS
(De 9,15 A 13 H.
Y DE 16 A 19,30)
(SÁBADOS DE 10 A 13 H.)

Conferencia

El acoso moral en el trabajo y la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales



La Secretaria General de ANCED, psicóloga y Master en Recursos Humanos, Mª. Lucía Acuña Paredes, impartió el pasado 19 de febrero una conferencia con el título “El acoso moral en el trabajo. Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.

La charla, que tuvo lugar en el Salón de Actos del Colegio, fue inaugurada por Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

La sesión estuvo organizada por el Colegio y con la colaboración de ANCED.

Curso

Cotización a la Seguridad Social



El Salón de Actos del Colegio albergó, del 15 al 24 de febrero, el primer curso en materia de cotización a la Seguridad Social.

Inaugurado por Teresa Hueso, vocal del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, y Alejandro Ferreira Delegado de A3 Software Valencia y organizado por el Colegio, el curso tuvo como ponentes a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, Miguel A, Segovia Cabañes y José Manuel Mora Lara.

Jornada

Nueva prestación por cese de actividad para los trabajadores autónomos



El pasado 22 de febrero se celebró en la Sala Luis Vives de la Fundación Bancaja una jornada para abordar novedades legislativas para los trabajadores autónomos con el título “Acción protectora de la Seguridad Social para los RETA: Nueva prestación por cese de actividad”.

La ponente fue Mª. José Boluda Castelló, abogada del departamento de prestaciones de Mutua Universal.

La jornada, organizada por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, fue inaugurada por el Presidente, Ricardo Gabaldón Gabaldón.

Curso básico de nóminas y Seguridad Social



Del 1 al 10 de febrero se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el curso básico de nóminas y Seguridad Social.

Como ponente actuó Eugenia García Gómez de la Flor, Graduada Social y licenciada en Ciencias del Trabajo.

El curso, organizado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, fue inaugurado por la vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Teresa Hueso y Alejandro Ferreira, Delegado A3 Software Valencia.

"Soy feliz cuando mis clientes me envían todo en el último momento"



Miéntete... No necesitas SPA

El servicio que revoluciona la comunicación entre asesor y cliente.

SPA es la plataforma online que te permite gestionar rápida, ágil y eficientemente el intercambio y archivo de documentos contables, laborales y tributarios con tu cliente, enlazándolos directamente con tus aplicaciones Sage. Tus clientes podrán facturar y registrar sus gastos con SPA y se contabilizarán en tu sistema Sage. Además, si ellos disponen de soluciones como **ContaPlus**, **FacturaPlus** o **Sage Logic Class**, podrás sincronizar y descargarte toda la información automáticamente.

Dale más valor a tu servicio dedicándote a lo que es estratégico para ti: Asesorar.

SPA, optimiza la gestión de tu negocio.

Sage Despachos Profesionales 902 63 60 06 | www.sage.es/spa

SageExperience



sage

> Elena Bastidas, Presidenta de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias recibe al Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales Ricardo Gabaldón



El pasado día 8 de febrero la Excm. Sra. D^a Elena Bastidas, Alcaldesa de Alcira y Presidenta de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias recibió al Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón.

La reunión se celebró en la ciudad de Valencia, en la sede de la FVMP, donde el presidente Gabaldón estuvo acompañado de la Vocal de la Junta de Gobierno del Colegio de Valencia D^a Teresa Hueso y, entre otras cosas, trataron de determinados aspectos que contempla el Convenio de Colaboración que existe entre ambas Instituciones.

> Ricardo Gabaldón Presidente del Colegio de Valencia asiste a las VIII Jornadas de Trabajo y Seguridad Social organizadas por el Colegio de Almería



Los días 11 y 12 de febrero se celebraron en Almería las VIII Jornadas de Trabajo y Seguridad Social que organiza con gran éxito de convocatoria, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería. Ricardo Gabaldón participó de la mesa de la conferencia del día 12 cuyo ponente fue el Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete, Magistrado de lo Social del Tribunal Supremo, donde también estuvo acompañado por el Vicepresidente del Colegio de Almería, Sr. D. Juan Antonio Luque Martínez. A las mencionadas Jornadas también asistió la Vocal de la Junta de Gobierno Raquel Martínez.

> El Colegio de Graduados Sociales de la región de Murcia celebra los Actos Institucionales donde asiste Ricardo Galbaldón como Presidente del Colegio de Valencia



En los Salones del Restaurante el Promenade de la ciudad de Murcia el pasado 27 de noviembre se celebraron los Actos Institucionales del Colegio de Murcia, donde el Colegio

de Valencia estuvo representado por el Presidente de la Corporación Profesional Ricardo Gabaldón, el Vicepresidente 2º José M^a Galdón y la Vocal Raquel Martínez.

En el Acto que se celebró con gran brillantez se quiso homenajear la actividad desarrollada en este último año por parte del Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Javier San Martín. Con este objetivo, el Presidente del Colegio de Murcia, José Ruiz, le impuso el máximo galardón, la Medalla de Oro, resaltando en su discurso su labor en pro de los Graduados Sociales y también se entregaron distintas medallas y menciones a los colegiados murcianos.

Desde estas líneas se agradece la atención hacia el Colegio de Valencia y el trato dispensado a nuestra representación Institucional.

> Ricardo Gabaldón asiste a los Actos Institucionales del Colegio de Graduados Sociales de Alicante



El pasado 11 de diciembre se celebraron con gran esplendor, los Actos Institucionales y la tradicional Cena de Hermandad del Colegio de Alicante. La Cena de Hermandad se desarrolló en los Salones del Restaurante Juan XXIII y el Presidente Ricardo Gabaldón estuvo

acompañado por las Vocales de la Junta de Gobierno María Carbonell y Raquel Martínez.

Desde estas líneas se agradece la atención hacia el Colegio de Valencia y el trato dispensado a nuestra representación Institucional.



> Ricardo Gabaldón y José María Galdón, Presidente y Vicepresidente Segundo de esta corporación profesional, asisten al acto de entrega del IV Premio de Arte y Justicia

El día 9 de febrero se celebró en la Ciudad de la Justicia de Valencia, el Acto de entrega del IV Premio de Arte y Justicia. El Premio pretende reconocer y premiar la realización de una obra de arte, alegórica a la justicia, en la modalidad de escultura. Cada Premio Justicia consiste en una placa conmemorativa con el anagrama de la Generalitat, y el premio Arte y Justicia está dotado, además de una aportación económica de 6.000 euros, esta vez el premio fue para la obra escultórica que realizó D^a Maribel Pérez López, bajo el lema "Justicia y Menor, una oportunidad".



> El Colegio de Graduados Sociales asistió a la presentación del Plan de Innovación y Modernización de la Administración Pública Valenciana

El Presidente del Colegio Ricardo Gabaldón acompañado de la Vocal Elvira Rojas, asistió el pasado día 6 de febrero en el Palau de la Generalitat a la presentación del Plan de Innovación y Modernización de la Administración Pública Valenciana, Gobernanza 2.013.

> Convenio de Colaboración con el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, ha firmado un Acuerdo de Colaboración con el Patronato de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, que se ha suscrito por ambos Presidentes, Ilmo. Sr. D. Román Ceballos e Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón, por el que se admitirá el documento

DESIGNA Y AUTORIZA firmado por el cliente a favor de un Graduado Social, en los actos de conciliación en el TAL (Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana), entró en vigor el pasado día 1 de Febrero.

Este importante acuerdo, supone un ahorro en tiempo y coste evidente, y facilita enormemente el trabajo profesional a los colegiados por lo que espero sea de interés general.

El Designa y Autoriza es aceptado por la administración y debe firmarlo tanto el colegiado como la empresa, pero en algunos casos debes valorar y puede ser aconsejable que se firme un documento por la empresa definiendo el encargo profesional (prestación de servicio), para dejar claro el encargo encomendado por el cliente y evitar alguna duda o reclamación hipotética sobre el asunto encomendado.

El Designa y Autoriza se encuentra ya a tu disposición en el Colegio.



CENTRO DE CÁLCULO JCP INFORMÁTICA LABORAL

30 años al servicio de los asesores laborales valencianos.

En **Centro de Cálculo JCP** nos encargamos de que la normativa legal de cotización y tributación laboral esté al día.

El diálogo entre asesoría y centro de cálculo es constante, fluido y cercano, con lo que sentirá estar trabajado con un apéndice de su propio despacho.

capital humano

Potencie su capital humano, sintiéndose respaldado por un equipo de profesionales especializados en el área laboral.

sistema Red

Despreocúpese de cambiar los convenios colectivos, de calcular los atrasos de convenio y de las revisiones de IPC. Validaremos los ficheros Fan antes y después de que usted los envíe al sistema Red, para depurar errores.

datos en tiempo real

Tendrá la tranquilidad de que los cálculos se los hacemos nosotros, pero con la ventaja de acceder a los datos en tiempo real a través de Internet.

Gratuitamente, le instalaremos y formaremos a su personal, en la utilización de las herramientas de última generación, necesarias para la intercomunicación.



INSTRUCCIÓN 2/10 SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA LEXNET

El Secretario Coordinador Provincial de Valencia, Ilustre Sr. D. Rafael Lara Hernández, nos ha remitido Instrucción 2/10, sobre la implantación del Sistema LexNet en las secciones de la Audiencia Provincial de Valencia.

Dicha instrucción os la enviamos por mail el pasado 16 de febrero, y está a tu disposición en noticias de la página web.

> ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Índice **Enero** de 2010..... 106,678
Del 1 al 31 de enero de 2010.... - 1,0 %
De enero/2009 a enero/2010..... 1,0 %

Economista con cartera de clientes alquila despacho a Graduado Social.
Razón: Alberto Roldán
Telf. 622 628 770

> Maratón de Valencia

El equipo runner de COGRASOVA ha tenido un gran éxito en la 30 edición de la Maratón de Valencia.

La maratón se celebró en Valencia el pasado día 21 de febrero y en ella participaron los compañeros Miguel Ángel Amador y Juan Carlos Genovés.

Tuvieron de todo, frío, lluvia, calambres... pero valió la pena. Es impresionante la llegada a meta.

Los últimos kilómetros son duros, nos aseguran que desde el 41 hasta la meta te lleva la gente.

Esta la segunda maratón de Juan Carlos Genoves y la primera de Miguel Ángel Amador y los dos se emocionaron al coincidir antes y después de la carrera.

Dicen que es duro, pero compensa. Tanto Amador como Genotes, han superado sus propias expectativas.

> Material a la venta

Libro de Visitas:			
- Sin diligenciar:	3,50 euros	Sello de compulsa Automático:	29,00 euros
- Diligenciados:	4,50 euros	Llaveros:	3,00 euros
Pin chapado Oro:	7,00 euros	Tarjeteros:	3,00 euros
Pins Oro Logotipo Colegio (por encargo) NUEVO	135 euros	Carpetas:	0,50 euros
Pins Plata Logotipo Colegio (por encargo) NUEVO	40 euros	Libros de Actas:	9,00 euros
Gemelos de Oro con logo nuevo (por encargo) NUEVO	270 euros	Bolígrafos con escudo:	5 euros
Gemelos de Plata con logo nuevo (por encargo) NUEVO	80 euros	Paraguas con escudo:	8 euros
Sujetacorbatas de Oro con logo nuevo (por encargo) NUEVO	255 euros	Tc-1:	0,35 euros
Sujetacorbatas de Plata con logo nuevo (por encargo) NUEVO	95 euros	Fotocopias:	0,06 euros
Hojas de Autoriza y designa:	0,25 euros	Hojas por ordenador:	0,06 euros
Hojas de Encargo:	0,15 euros		
Hojas de Etiquetas de hacienda:	0,35 euros		
Sello de compulsa de Madera:	20 euros		



Delegación: Avda. Francia, 19, Esc C, Ofic. 1
Telf. 963520001 Fax. 963941784
Clinica: Avda. Baleares, 52, bajo
Telf. 963308333 Fax. 963302067
46023 Valencia

**SU
COLABORADOR
EN EL CONTROL
DE CALIDAD Y
RIESGOS**

SOCOTEC IBERIA, S.A. les ofrece los siguientes servicios:

Organismo de Control Autorizado (OCA)

- Inspecciones iniciales y periódicas (OCA)
- Inspecciones no reglamentarias (EI)
- Verificaciones medioambientales

Eficiencia Energética en la Edificación

- Control Técnico del proyecto y Asistencia en proyecto y ejecución
- Pruebas de funcionamiento
- Auditorías y Certificaciones energéticas

Garantía Decenal (OCT)

- Análisis del Estudio Geotécnico
- Verificación del proyecto de estructura, cerramientos y cubierta
- Seguimiento de obra

Control Acústico

- Revisión y Seguimiento de proyectos
- Realización pruebas finales

Control de Instalaciones

- Revisión de proyectos
- Control de ejecución de obra
- Control de pruebas de funcionamiento
- Redacción de Informes

Coordinación de Seguridad y Salud en obra

- Asistencia al promotor y agentes
- Estudio y aprobación del Plan de Seguridad y Salud
- Coordinación de contratistas

Control de Acabados

- Revisión del proyecto
- Control durante la ejecución de obra
- Control en la preentrega y en la entrega de llaves
- Elaboración del libro del edificio

Estudio de Patologías

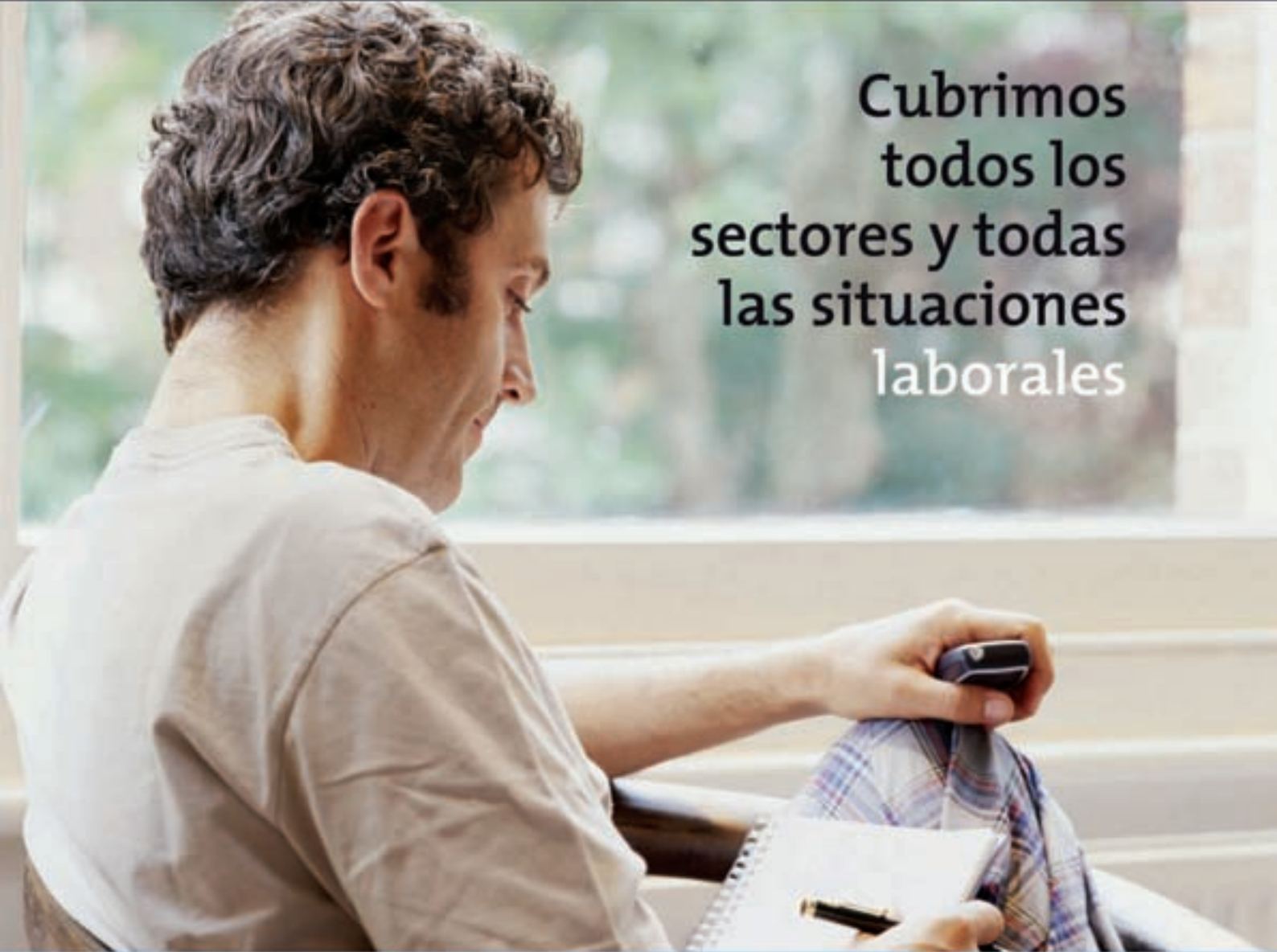
- Toma datos, control del edificio elaboración de Planes y Análisis

Prevención de Riesgos Laborales

- Evaluaciones
- Coordinación de actividades empresariales
- Planes de seguridad y salud
- Planes de autoprotección y emergencia
- Mediciones higiénicas y estudios ergonómicos

Vigilancia de la Salud

- Reconocimientos médicos
- Análisis específicas
- Determinación de indicadores biológicos
- Vacunaciones y planes de salud
- Cursos de primeros auxilios



Cubrimos
todos los
sectores y todas
las situaciones
laborales

y ahora con...
6° Sentido

social al completo

- La solución a todas las necesidades del profesional en materia laboral y de la Seguridad Social.
- Todos los convenios, legislación, jurisprudencia, modelos...
- Contenidos plenamente interrelacionados y actualizados.
- NOVEDAD: ahora con ALERTAS personalizadas.

Quantor social, la solución más completa en Internet

902 44 11 88
www.quantor.net

Q
[Quantor]
Grupo Editorial

evolución

Bolsa de trabajo y de pasantías

Febrero 2010



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS	PERFIL
10/10	23/Febrero	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA FISCAL JURIDICO Y LABORAL	34	
9/10	15/Febrero	RESPONSABLE ÁREA LABORAL	ASESORIA FISCAL LABORAL Y CONTABLE	42	
8/10	22/Febrero	RESPONSABLE DPTO. LABORAL	EMPRESA TRABAJO TEMPORAL	18	
7/10	10/Febrero	RESPONSABLE DPTO. LABORAL	ASESORIA FISCAL LABORAL Y CONTABLE	22	
6/10	10/Febrero	RESPONSABLE DPTO. LABORAL (PRÁCTICAS)	ASESORIA FISCAL LABORAL Y CONTABLE	10	
5/10	1/Febrero	DIPLOMADO RELACIONES LABORALES	ASESORIA JURIDICA	24	
4/10	21/Enero	RECURSOS HUMANOS (A TIEMPO PARCIAL)	SERVICIOS	22	
3/10	21/Enero	ADJUNTO DEPARTAMENTO RRHH	CONSULTORIA Y SELECCIÓN	28	



Soluciones Globales a Empresas



AHORRE DINERO CON LOS PROGRAMAS DE COSTExPAGINA

- Ajuste sus necesidades reales de impresión: ¡pague sólo por lo que imprima!
- Obtenga un precio fijo por sus copias color y monocromo. Garantía in situ
- Mayor nivel de servicio por un menor coste por copia.

SERVICIOS

- Hardware
- Software
- Centralitas IP
- Mantenimiento
- Formación
- Proyectos
- Soluciones Web
- Videovigilancia.

ASISTENCIA REMOTA

25%

OFERTA ESPECIAL COLEGIADOS

DITO



CURSO GRATUITO DE WINDOWS 7 AL CONTRATAR UN COSTExPÁGINA

Paseo Rajolar 13, Burjassot 46100 VALENCIA Tel: 963631509 Fax: 963638984
 www.pymematica.com email: pymematica@pymematica.com

LAS ETT SON MÁS EFICACES QUE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Según un informe difundido por la patronal de grandes ETT, Agett, las empresas de trabajo temporal (ETT) colocaron más trabajadores durante 2009 que los servicios públicos de empleo (SPE) en todas las comunidades autónomas, salvo en Extremadura.

Los servicios públicos de empleo intermedieron en 2009 en tres de cada 100 colocaciones, o lo que es lo mismo, en 381.050 empleos de un total de 13.977.537 puestos de trabajo gestionados. Por el contrario, las ETT intermedieron en 12 de cada 100 colocaciones (1,7 millones de empleos). Esto supone que la proporción en la que intermedian estas empresas es 4,5 veces superior a la de los servicios públicos de empleo.

Para el presidente de Agett, Francisco Aranda, estos datos demuestran que, a pesar de las limitaciones a las que están sometidas (las ETT no pueden operar en el sector de la construcción ni en las administraciones públicas), su gestión es "muy significativa" para el mercado laboral español y resaltó que resultaría "muy conveniente" una colaboración público-privada para generar mayores posibilidades de empleo y reducir las tasas de paro y de temporalidad. En su opinión, esta colaboración ahorraría costes al Estado y mejoraría la eficiencia de las colocaciones "con todas las garantías para trabajadores, empresarios y Administración pública".

La tasa de intermediación de los servicios públicos de empleo más elevada la tiene Extremadura, con un 11,4%, un porcentaje muy superior a la media española. Cataluña, por el contrario, es la comunidad donde menos colocaciones gestiona el servicio público de empleo, con tan sólo un 0,8%, en tanto que Murcia, Navarra y Madrid presentan las mayores tasas de intermediación de ETT, con porcentajes del 24,8%, 21,6% y 16,7%, respectivamente.

El informe de Agett también revela que los servicios públicos de empleo sólo colocaron a un joven de cada 100 durante el año 2009, mientras que las ETT gestionaron nueve veces más colocaciones entre los jóvenes, y, en cuanto a las mujeres, las diferencias más significativas se dan en Cataluña, País Vasco y Navarra, comunidades donde las ETT median 21 veces más, 19 veces más y 16 veces más que los servicios públicos de empleo, respectivamente.

LOS AUTÓNOMOS CATALANES COBRARÁN 425 EUROS DE PARO

Cataluña es la comunidad autónoma con más trabajadores por cuenta propia y ante las dificultades que este colectivo está encontrando por la crisis, la Generalitat ha decidido que aquellos trabajadores autónomos que se vean obligados cesar su actividad tengan derecho a paro. Desde primeros de marzo la Generalitat permitirá solicitar una renta de 425 euros al mes durante un período de seis meses, eso sí, supeditada a una larga lista de condiciones y a la obligación de hacer cursos.

Aun así, las asociaciones de trabajadores autónomos lo han celebrado como un triunfo y todas coinciden en que es la primera vez que se consigue algo de este calado.

La ayuda, pionera en toda España se llama Renta para la Formación de Trabajadores Autónomos. No en vano obliga a quienes quieran percibirla a realizar 180 horas de formación. Además, para acceder a ella hay que haber cesado la actividad después del 1 de enero de 2009, ser menor de 65 años, haber cotizado como autónomo al menos tres años en los últimos cinco y llevar apuntado, al menos, dos meses al paro y los ingresos de la unidad familiar por miembro no deben superar los 475 euros.

El Departamento de Trabajo calcula que 5.000 autónomos catalanes se acogerán a la percepción de esta renta aunque la asociación de autónomos CTAC-UGT cree que el Departamento de Trabajo se ha quedado corto con las previsiones; el presidente de la asociación, Salvador Duarte, opina que "teniendo en cuenta que desde enero de 2009 se han dado de baja 130.000 autónomos, calculamos que, al menos, habrá 15.000 solicitudes.

La consejera de Trabajo, Mar Serna, se ha comprometió a que las resoluciones a las solicitudes planteadas lleguen en menos de dos meses. "Es cierto que a escala estatal se está llevando a cabo la tramitación de una prestación para autónomos. Pero quizá tarde dos años. Nosotros no queremos que nadie se quede atrás. Por eso, hemos decidido, además, que sea retroactiva y que se puedan acoger los que se dieron de baja desde el 1 de enero", explicó. La principal diferencia entre ambas prestaciones es que, para pedir la estatal habrá que haber cotizado una cantidad extra durante meses. La ayuda de la Generalitat, que previsiblemente desaparecerá cuando llegue la del Gobierno, se recibirá sin haber realizado un pago extra antes, pero a cambio de formación.

Vicenç Tamborero, presidente de ACTA-Conae lamentó que las condiciones para acceder a esta renta "sean tan excesivas que dejarán fuera a cinco de cada seis autónomos sin trabajo". Además, pidió que se pongan en marcha medidas para los que aún tienen trabajo, tal como se prometió en los 30 compromisos que sindicatos y Generalitat firmaron para hacer frente a la crisis. "Ya se sabe: más vale prevenir que lamentar. Lo que hay que conseguir es que no se den de baja más autónomos. Para esto hace falta que se facilite formación y orientación también para quienes aún mantienen su trabajo".

ES VÁLIDO RETRACTARSE DEL DESPIDO EN EL PREAVISO

STS de 7 de diciembre de 2009

El Tribunal Supremo ha concluido que el empresario puede decidir, durante el plazo de preaviso, retractarse del despido de un trabajador porque en ese período "el contrato permanece vivo".

Se aborda por la Sala Cuarta la cuestión de si la retractación es correcta cuando se acuerda antes de la efectividad de la extinción contractual, es decir, durante el plazo de preaviso. En el caso analizado, la empresa se retracta de su decisión de extinguir el contrato mientras la relación laboral se encuentra vigente y el trabajador prestando sus servicios. Por ello, no puede aplicarse al caso la doctrina mantenida hasta la fecha respecto de la validez y efectos de la retractación ya que se ha dictado para casos en los que ésta se produce tras la extinción del contrato.

A juicio del magistrado ponente, "como el contrato permanece vivo mientras el despido no se hace efectivo, momento en el que se extingue y su rehabilitación requiere la voluntad de las dos partes y no de una sola, cabe concluir que la retractación empresarial producida antes de que llegue ese momento es válida y produce como efecto principal el de que el contrato no llegue a extinguirse".

Para apoyar esta solución, el Tribunal entiende que el preaviso es el "anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la Ley para prevenir al otro de algo que se realizará. Por consiguiente, el contrato no se extingue ese día, sino aquel en el que se decide el cese y se liquida".

El TS afirma que el tratamiento de la normativa sobre el despido y de la declaración de su inprocedencia "muestra que esta

rescisión contractual tiene un tratamiento especial y que la improcedencia de la misma no se salda siempre con el abono de una indemnización por daños y perjuicios causados, sino que el patrono tiene siempre la posibilidad de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo". Por ello, como la finalidad de la norma es facilitar la continuidad del contrato, el Alto Tribunal ve "claro" que el empresario "puede decidir válidamente retractarse de la rescisión del contrato que preavisó, mientras la prestación del servicio continúa y el contrato sigue vigente". Una solución que será aplicable salvo si se prueba la mala fe del patrono.

Además, la validez es más evidente cuando, como en el caso analizado, "se trata de un contrato para obra determinada y el empresario se da cuenta de que aún no está terminada la obra y que sigue teniendo trabajo para el operario preavisado".

Por último, la Sala Cuarta recuerda que, como la acción por despido nace a la fecha del cese "no existe derecho a reclamar contra el cese antes de que el mismo sea efectivo, pues hasta ese momento no se precisa la tutela judicial".

EL SALARIO DE LOS DIRECTIVOS DEPENDERÁ DE LOS "BENEFICIOS SOCIALES"

El director general de France Télécom, Stéphane Richard, ha anunciado que la remuneración variable de los 1.100 directivos con los que cuenta la empresa gala de telecomunicaciones dependerá de la satisfacción de los asalariados en su trabajo y "los resultados sociales". Esta medida se ha incluido dentro de un plan para hacer frente al malestar de la plantilla, cuya manifestación más extrema han sido los casi 40 suicidios en los dos últimos años.

Richard ha destacado que la satisfacción equivaldrá a un tercio de la remuneración variable, y ha indicado que los traslados forzados de personal, que "eran la regla", serán ahora "excepcionales". El director general, dio su diagnóstico sobre cómo se había llegado a esa situación crítica; en su opinión, la situación se debe a un cambio de rumbo en el grupo tras la apertura del sector de las comunicaciones a la competencia, lo que "favoreció un clima de angustia sobre el futuro" de los trabajadores y su puesto.

Richard no ha querido cifrar por ahora el costo del plan para poner fin a la crisis de confianza interna, aunque reconoció que tendrá un impacto, y que por eso han sido "prudentes" en las perspectivas de resultados.

TRABAJO VIGILARÁ LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Según los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, pese a que la población activa femenina llegó a alcanzar una ocupación superior al 55% en 2008, las mujeres siguen sufriendo una importante desigualdad laboral respecto de los hombres, que se refleja, entre otros aspectos, en la percepción de una retribución menor por un idéntico trabajo, una mayor tasa de temporalidad (el 80% de los contratos a tiempo parcial se celebran con mujeres) y en el hecho de que la economía sumergida se acentúa en los sectores ocupados en mayor medida por mujeres (limpieza, comercio al por menor, etc.).

Ante este panorama, el Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, ha anunciado que para el año 2010 se van a revisar al alza las previsiones iniciales de la Inspección de Trabajo previstas en el Plan de Actuación con el objetivo de vigilar el cumplimiento de la normativa sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impedir la discriminación por razón de género, garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia.

En este sentido, el Plan de Actuación ha sido reforzado aumentando la cifra de inspecciones en 5.000, frente a las 4.000 previstas para 2010.

SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El pasado 16 de febrero se publicó en el BOE el Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Reglamento General para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social.

Estas nuevas normas cumplen el objetivo de adaptar la citada normativa reglamentaria a la Directiva europea sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. En este sentido, y en relación al Reglamento de funcionamiento de la Inspección, se introducen las siguientes modificaciones:

- Se establece la posibilidad de valoración por el Inspector actuante como medio de prueba de datos o antecedentes que le suministren otras Administraciones Públicas de la Unión Europea.

- Se interrumpirán los plazos de caducidad por imposibilidad de obtener información debido a dificultades en la cooperación administrativa internacional
- Se atribuye a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la competencia exclusiva en cuanto a funciones de colaboración y asistencia administrativa en la Unión Europea en asuntos relacionados con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otra parte, respecto al Reglamento de imposición de sanciones, se introducen una serie de modificaciones con la finalidad e interrumpir los plazos de caducidad por imposibilidad de obtener información debido a dificultades en la cooperación administrativa internacional, así como de asegurar la colaboración y la cooperación entre autoridades con competencia para iniciar procedimientos sancionadores en los distintos Estados miembros, mediante la comunicación de hechos que pueden dar lugar a sanciones por otros Estados miembros.

LA OIT PREVÉ TRES MILLONES DE PARADOS MÁS EN LA UNIÓN EUROPEA EN 2010

Según el informe anual "Tendencias Mundiales del Empleo" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número de desempleados en el mundo ha alcanzado cerca de 212 millones en el 2009, experimentando un incremento de 34 millones respecto el 2007, en vísperas de la crisis global.

En relación con el 2010, la OIT estima que el desempleo mantendrá un nivel alto, de forma que, en los Países Desarrollados y la Unión Europea alcanzará a otros tres millones de personas, mientras que en otras regiones el nivel actual se estabilizará o disminuirá levemente.

En cuanto a la tasa de empleo juvenil, a nivel mundial aumentó en 1,6 puntos porcentuales (incrementando en 10,2 millones de personas, el mayor aumento registrado desde 1991) y alcanzó el 13,4% en 2009, comparado con 2007.

Por otra parte, según el informe, las medidas de estímulo coordinadas han logrado evitar una catástrofe social y económica mucho mayor, no obstante, se estima que el número de trabajadores con empleos vulnerables a nivel internacional supera los 1.500 millones de personas, lo que equivale a más de la mitad (50,6%) de la fuerza laboral global, de forma que, el número de personas con empleos vulnerables ha aumentado más de 110 millones en 2009, comparado con el año anterior.



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 **subsidió diario**?

PG Autónomos Vida:

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



www.previsorageneral.com

902 28 30 32

de toda confianza

PG Autónomos Vida



EL PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO COMO POSIBLE CAUCE DE TRANSFORMACIÓN CONTRACTUAL

Artículo extraído de la Revista Información Laboral. Jurisprudencia. Lex Nova

Información proporcionada por

LEX NOVA

BREVE APROXIMACIÓN AL DESPIDO COLECTIVO

El contrato de trabajo es una prestación que se caracteriza por su realización continuada, es decir, que goza de una vigencia temporal a lo largo de la cual pueden producirse una serie de circunstancias que hagan variar la situación de la empresa, como sería el caso en el que ésta atravesara un proceso de dificultades por distintas causas. En tales circunstancias, correspondería al empresario la decisión de adoptar las medidas oportunas para hacer posible la subsistencia de la empresa.

De este modo, junto al procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario tiene la posibilidad de llevar a cabo otras soluciones de supervivencia, que van desde la suspensión del contrato hasta las medidas de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor.

La legislación laboral regula el despido colectivo en el artículo 51 del ET y en el Real Decreto 43/1996. Dicha normativa pretende recoger el contenido de la Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a despidos colectivos, modificada por la Directiva 92/56/CEE, de 24 de junio.

La delimitación del concepto de despido colectivo se construye con base en cuatro elementos:

En primer lugar, suele partir a iniciativa del empresario, aunque los trabajadores también pueden solicitarlo si presumen que su no adopción por parte del empresario puede perjudicarlos. Seguidamente, el número de trabajadores afectados por el despido es el elemento que marca la frontera entre el despido colectivo sometido a autorización administrativa y la extinción de los contratos por la necesidad objetiva de amortizar determinados puestos de trabajo (despido objetivo). Por debajo del límite impuesto por el artículo 51.1 del ET, el empresario puede realizar despidos directamente al amparo del artículo 52.c) de dicho Estatuto.

En tercer lugar, ha de basarse en unas causas determinadas sean económicas, técnicas, organizativas, o de producción, o bien en la existencia de fuerza mayor. La enumeración de las causas es más amplia que en la legislación anterior, que sólo se refería a «causas económicas y motivos tecnológicos».

En último término, el procedimiento de despido colectivo se inicia mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral o excepcionalmente de los trabajadores, a la vez que el propio empresario debe comenzar mediante comunicación escrita (una copia de ésta debe presentarse a la autoridad laboral) un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La finalidad que se persigue con la apertura de este período es que las partes negocien de buena fe, con el propósito de llegar a un acuerdo sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y así posibilitar la continuidad y viabilidad de la empresa. Cabe añadir que, en el supuesto de que el expediente hubiera sido comenzado a iniciativa de los trabajadores, será la propia Administración la que determinará las actuaciones e informes precisos dentro de los plazos generales (artículo 51.9 del ET).

Las resoluciones administrativas ponen fin al procedimiento de despido colectivo y no agotan la vía administrativa, siendo posible la interposición de recurso ordinario contra ellas en el plazo de un mes ante el superior jerárquico del que la dictó. Una vez transcurrido ese plazo, la resolución es firme a todos los efectos, sin perjuicio de que se pueda interponer recurso extraordinario de revisión. Las resoluciones de los recursos administrativos son susceptibles de impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa, y transcurridos tres meses desde la interposición del recurso ordinario sin que recaiga resolución expresa, se puede entender desestimado.

El artículo 51 del ET establece la posibilidad de reducciones de jornada pactadas, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, y por motivos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor. Supone, pues, un medio que pretende evitar o reducir los efectos del despido colectivo. En estos casos, a diferencia del procedimiento del artículo 41 del ET, el empresario no puede tomar la decisión unilateralmente, sino que ha de ser autorizada por la autoridad laboral, a la vez que el mismo empresario ha de dar comienzo a un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, con el fin de llegar a algún acuerdo.

Así, puede ocurrir que ante la medida inicialmente propuesta por el empresario: el despido en el período de consultas —tras la negociación con los representantes legales de los trabajadores—, se logre atenuar esta medida, planteando otras soluciones. Estas soluciones pasan a menudo por la reducción de la jornada o por suspender temporalmente las relaciones laborales, de forma que lo establecido en el artículo 51 del ET no se produzca y pueda terminar en la adopción de reducción de jornadas.

En el período de consultas el empresario puede acordar con los representantes legales de los trabajadores reducciones

de la jornada de trabajo, con el fin de aminorar los efectos del despido, e intentando evitar sus fatales resultados. Así, el trabajador pasa a prestar sus servicios en una jornada inferior, lo que supone para el empresario que los gastos salariales sean menores. Este hecho puede contribuir a garantizar la viabilidad del proyecto empresarial en el futuro y a superar esa mala situación. Se trataría de una medida transitoria que pretendería, a través de una reducción de jornada, dar solución a una situación de crisis empresarial, ya que esta disminución llevaría aparejada la minoración del salario en proporción. Tal medida se plantea como una alternativa al despido, constituyendo una vía para evitar la extinción del contrato de trabajo, permitiendo su supervivencia.

DELIMITACIÓN FRENTE AL TIEMPO PARCIAL

La diferencia principal con el trabajo a tiempo parcial reside en que, en este supuesto, la jornada reducida se pacta como una solución alternativa ante un despido colectivo, que adolece de falta del carácter voluntario por parte del trabajador, ya que no es él quien la pacta, sino sus representantes. Se trata de una mera vía para evitar esa extinción del contrato de trabajo, constituyendo un medio de supervivencia de éste.

Esta jornada reducida que se acuerda con los representantes legales de los trabajadores se encuentra fundamentada en una causa que goza de carácter temporal, es decir, la



¿Busca el software ideal para su despacho?

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

fiscal

- Control Técnico
- Renta y Patrimonio
- Sociedades
- Facturación
- Incidencias
- Libros
- Obligaciones formales

laboral

- Atrasos
- Contratos
- Finiquitos
- Prórrogas
- Incidencias
- Modelos 110, 111 y 190
- Certificados de empresa
- Certificados de retenciones

director

- Contabilidad
- Tesorería
- Gestión comercial
- Costos
- Recursos Humanos
- Análisis de Balances
- Amortizaciones

NCS Valencia

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

reducción se produce porque existe una razón económica, técnica, organizativa o de producción, y como una solución a la superación del problema, pero, una vez salvado, se volverá a la jornada laboral inicialmente pactada: la de a tiempo completo.

En principio, pues, pese a que se lleva a cabo una jornada reducida, ésta no supone que nos hallemos ante la figura del trabajo a tiempo parcial. En primer lugar, los representantes legales de los trabajadores se hallan limitados y no están capacitados para adoptar decisiones que conlleven novaciones extintivas, sino únicamente modificativas. Éste es el caso, ya que se produce un cambio esencial en la relación laboral, como es la jornada de trabajo.

En segundo término porque, además, para que tal modificación pueda llevarse a cabo, es necesario que se cumplan dos requisitos: que exista una causa que la justifique y que tenga carácter temporal.

Seguidamente, y como principal punto a tener en cuenta, cabe resaltar la necesidad de asentimiento por parte del trabajador, ya que rige el principio de voluntariedad. Porque si éste no

consiente no es posible celebrar un contrato a tiempo parcial, ya sea ex novo o, como en este caso, desde la conversión de un contrato a tiempo completo.

Finalmente resta decir que otro rasgo distintivo de esta reducción de jornada frente al trabajo a tiempo parcial reside en la clara separación del régimen de Seguridad Social. En estos casos, pese a la reducción del salario no se produce la consecuente minoración de la cotización a la Seguridad Social, sino que únicamente se reparte entre empresario y trabajador.

En consecuencia, nos hallamos ante una reducción de jornada y no ante la figura del trabajo a tiempo parcial. Este acuerdo de aminoración de la jornada laboral se lleva a cabo sin ser necesaria la anuencia de los trabajadores. Se trata de una alternativa al despido, que posee una duración determinada, siendo una solución meramente transitoria: durará el tiempo que dure la mala situación por la que atraviesa la empresa. Una vez superado el bache, el trabajador tendrá la consideración de trabajador a tiempo completo. Realmente, nunca ha dejado de serlo, únicamente se ha aplicado en su contrato de trabajo a tiempo completo una reducción de jornada temporal, causal y excepcional. /RL

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!
Para una gestión aseguradora eficaz.

comercial@brokergraduadosocial.com - siniestros@brokergraduadosocial.com - direccion@brokergraduadosocial.com
Tel. 900 504 241 - Fax 900 460 472 - Higini Anglés, 10. 43001 TARRAGONA
www.brokergraduadosocial.com

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

SER GERENTE EN UNA PYME: “EL EFECTO ESPONJA”



José Manuel Simarro García
(Graduado Social, N° Colegiado 1181)
ARSE'S CONSULTEC, S.L.

En la actualidad la mayor parte de microempresas y PYMES se enfrentan al grave problema que supone para ellas no tener perfectamente definida y enfocada, desde un punto de vista práctico, la figura del gerente. Tal figura resulta vital en el normal desarrollo de la empresa y debe estar perfectamente definida, pudiendo variar en la práctica en función de las características propias de la empresa y de la situación en la que esta se encuentre en cada momento, así como de los medios humanos, técnicos y financieros de que disponga.

En principio se deberían concretar claramente las funciones, responsabilidades y decisiones que se entiendan como propias de Gerencia y los márgenes de actuación permitidos, en cuanto a la dirección y control de la empresa se refiere, analizando qué decisiones deberá adoptar directamente, disponiendo previamente de la información necesaria para ello, y qué decisiones, pensando en el desarrollo futuro de la empresa, deberá consensuar con los responsables de las distintas áreas que la integran y que, en definitiva, serán los encargados de ejecutarlas de manera directa o indirecta con personal a su cargo.

El gerente no puede asumir directamente todos los roles, no puede pretender que la solución o prevención de todos los problemas de la empresa pasen directamente por sus manos, hasta en las empresas más pequeñas y con la estructura más básica, el Gerente debe tener la posibilidad de delegar inteligentemente, a nivel interno y externo, en un equipo de trabajo previamente formado y dispuesto a asumir, a nivel individual y de grupo, las funciones y responsabilidades que, una vez consensuadas, se le asignen en base a las directrices a seguir y a las atribuciones y competencias correspondientes, autorizadas por la dirección de la empresa. El gerente tiene que tener su espacio, su tiempo para pensar y la posibilidad de analizar sus decisiones y rectificar si fuera necesario.

La figura del gerente en la empresa debe ser polivalente, lo cual no quiere decir que tenga que realizar personalmente cada trabajo, el problema real en este caso es que la polivalencia positiva deseada se convierte en una polivalencia absorbente negativa, ejerciendo un efecto “esponja” que puede resultar nefasto para el buen funcionamiento de la empresa, el gerente está en la mayoría de los casos saturado, debe tomar decisiones inmediatas, ya que el efecto “esponja” está produciendo un goteo constante de problemas, convirtiendo su actividad en un círculo vicioso del que resulta difícil

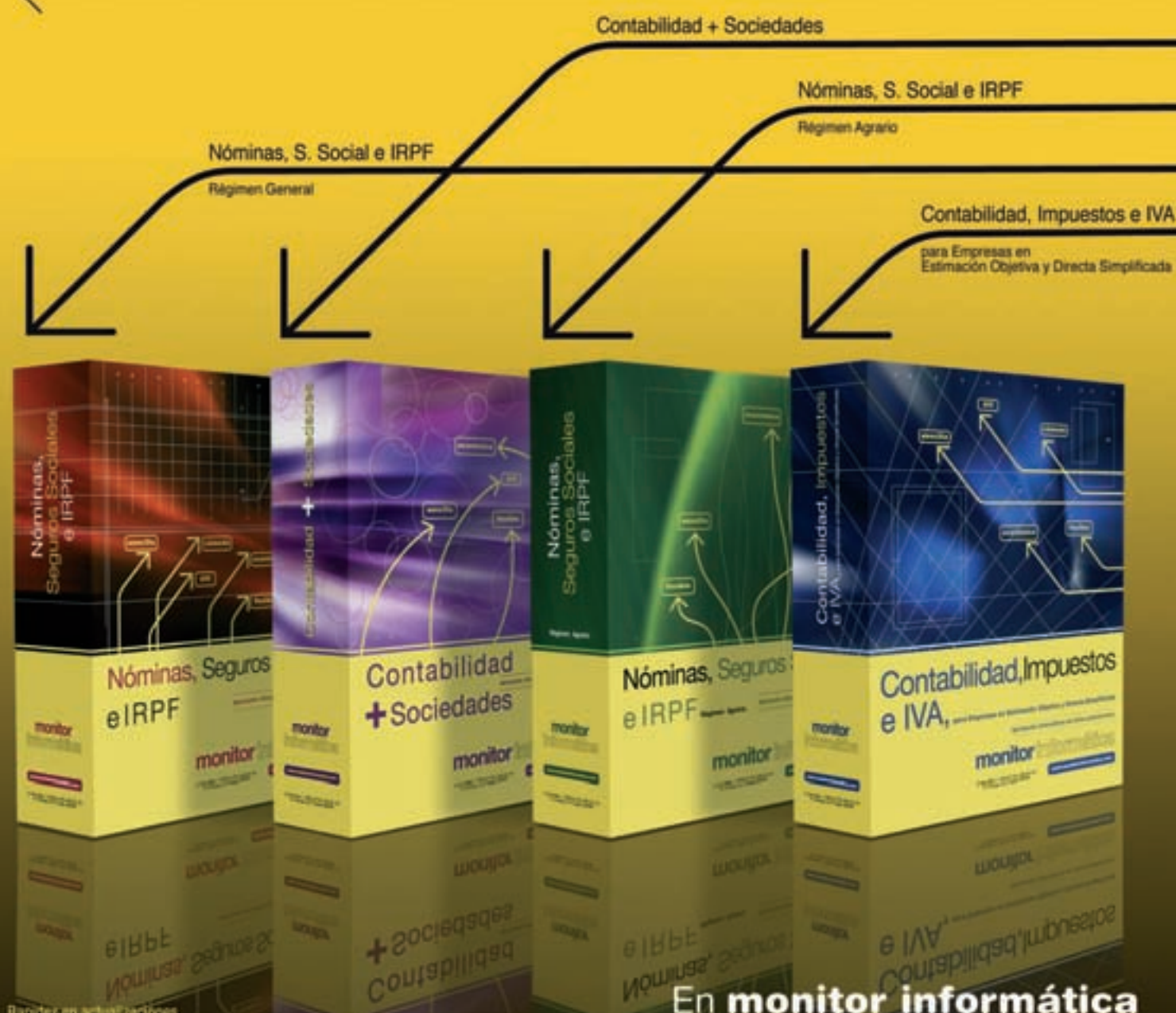
salir, no tiene el tiempo suficiente para pensar porque los problemas le abrumen, en muchos casos las decisiones se toman en base a impulsos derivados de la gravedad o premura del asunto, pero se sigue sin tener tiempo para pensar, para analizar el origen del problema y cortarlo de raíz, si fuera posible, actuando directamente sobre las causas que lo provocaron evitando así que se vuelva a plantear, con el consiguiente trastorno económico y de imagen que esto puede suponer para la empresa y la consiguiente desmotivación del equipo humano que la integra.

Es imprescindible que el gerente se sienta apoyado, que tenga la posibilidad de delegar inteligentemente, asignando adecuadamente atribuciones y responsabilidades y facilitando a cada una de las personas de su confianza, las herramientas y autoridad necesarias para poder ser resolutivos en el desarrollo de su trabajo. El gerente se deberá rodear de personas imaginativas, innovadoras, constantes y trabajadoras, en definitiva, consecuentes con su responsabilidad individual y colectiva, con la formación necesaria, e identificadas con los objetivos, pautas y filosofía propios de la empresa en todos sus ámbitos de actuación.

El gerente es una figura clave en el seno de la empresa, pero él no es la empresa. La empresa es un conjunto de Medios Humanos, Técnicos y Financieros que se deben conjugar inteligentemente entre sí con el fin de lograr los objetivos deseados, no sería coherente contar en la plantilla con un buen informático sin disponer de ordenador, como tampoco lo sería hacer una compra muy importante de productos, por interesante que resulte en cuanto a precio si no contamos con un almacén adecuado donde ubicar la mercancía o no vamos a poder hacer frente a los pagos por falta de liquidez.

Es evidente que una de las funciones más importantes que debe realizar el gerente de una PYME, es la coordinación adecuada entre los medios de que dispone la empresa para obtener de ellos el máximo rendimiento. Para llevar a cabo esta labor, debe disponer de todo el tiempo que sea necesario, las decisiones no se pueden tomar precipitadamente porque, sin duda, afectarán de manera determinante al desarrollo futuro de la empresa, el gerente debe estar en condiciones de ofrecer lo mejor de sí mismo y poder disfrutar con su trabajo, transmitiendo sensaciones positivas al equipo humano que le rodea, para que cada persona se sienta valorada e identificada con su trabajo y vea que realmente forma parte de un proyecto común. **/RL**

Los Programas de **monitor** informática



Rápidas en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



MONISOF, 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, 2ª Izqda. MADRID

www.monitorinformatica.com

EFFECTOS DE LA NO RENOVACIÓN AL TRABAJADOR EXTRANJERO DE LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA TRABAJAR



José Vicente Buenaventura Barberá
Abogado—Graduado Social

Hasta la promulgación de la reforma de la ley de extranjería operada por la Ley Orgánica 8/2000, los juzgados y tribunales ven an manteniendo la tésis de que el contrato de trabajo suscrito con un trabajador extranjero, que careciera de la correspondiente autorizaci n administrativa, era un contrato concertado contra la prohibición expresa de la Ley, que merecía la calificación de nulo por aplicación de los artículos 6.3 y 1.275 del Código Civil, en relación con el artículo 7c) del E.T.

Con la nueva regulación legal del régimen de extranjería y en concreto el artículo 36.3, se sigue exigiendo al trabajador extranjero estar en posesión de la preceptiva autorización administrativa para poder trabajar, sin embargo, la carencia de la correspondiente autorización por parte del empresario, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle.

Es decir, con la nueva regulación, tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo en Sentencia de fecha 29 de septiembre de 2003, la ausencia de autorización administrativa para trabajar, no invalida el contrato de trabajo concertado con un trabajador extranjero y en consecuencia, el trabajador mantiene todos los derechos derivados de la relación laboral.

Ahora bien, la autorización administrativa para trabajar, puede ser permanente o temporal, de modo que, en este último caso, surge el problema a la hora de determinar **que consecuencias tiene sobre la relación laboral la falta de renovación del permiso administrativo para trabajar, cuando la duración del contrato celebrado con el trabajador extranjero no comunitario no está vinculada a la duración de la autorización administrativa**, dado que en este último caso, la relación laboral será de carácter temporal y quedará extinguido al vencimiento de la autorización en virtud de lo dispuesto en el artículo 49.1,c) E.T.

Las soluciones a las que están llegando los Juzgados y Tribunales para resolver esta situación podemos resumirlas en dos grandes grupos:

- 1.- El primero está formado por aquellos que entienden que la pérdida de permiso de trabajo sería un supuesto de ineptitud sobrevenida del trabajador extranjero (artículo 52.a) E.T.) entendiéndose como tal, la imposibilidad de trabajar por carencia de requisitos legales que habiliten para la prestación laboral, siempre que el trabajador haya solicitado en tiempo y forma la renovación de la autorización para trabajar y ésta sea denegada por la Administración. Esta tésis es la mantenida entre otras en la STSJ de Cataluña de 9 de octubre de 2008 que después de reconocer que el artículo 52.a del E.T. no establece un concepto de ineptitud, por tal debemos entender la falta de idoneidad para ejercer de manera útil la prestación de trabajo, derivado de varios factores entre los que deben incluirse la ausencia de autorización administrativa para trabajar.

Queda claro que en este caso habrá que abonar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 53 E.T., ahora bien, entiendo que no procederá el preaviso ni consecuentemente la indemnización por falta del mismo, dado que el empresario no puede ser obligado a mantener una relación laboral contraria a la legislación vigente.

- 2.- La segunda tésis es la defendida en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº Uno de Valencia de fecha 2 de marzo de 2009.

Parte esta sentencia de un hecho incontestable, como es que no se puede obligar al empresario a mantener en vigor la relación laboral del trabajador extranjero, pese a la pérdida de la autorización para el trabajo y residencia del trabajador, puesto que ello supondría obligar al empresario a incumplir la ley, imponiendo a una de las partes, el empresario cumplidor en materia de extranjería, la voluntad de la otra parte, el trabajador incumplidor; trabajador que desde su imposibilidad legal para prestar servicios insta al empresario a que mantenga vigente una relación laboral, con quien no ostenta la preceptiva autorización, lo que incluso podría suponer la comisión de infracción prevista en la normativa de extranjería.

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 beneficiese desde hoy mismo.



Cada socio, la razón de ser

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

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

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

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

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

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



Partiendo de esta situación de origen, pasa a resolver la Sentencia cual debe ser la consecuencia a incardinar a la situación generada en autos, por la que el trabajador no pudo legalmente trabajar por haber perdido la autorización para ello.

Queda claro, que el supuesto controvertido no está previsto entre los casos que en aplicación del artículo 49 del E.T. permiten la extinción del contrato de trabajo, ni tampoco es factible que tal circunstancia determine la suspensión con reserva del puesto de trabajo, ante la ausencia de cobertura legal.

Insistimos en el hecho de que nos encontramos ante una relación laboral, cuyo contrato de trabajo no contempla la resolución del mismo por pérdida de autorización para prestar trabajo, dado que como ya se ha dicho al principio, caso de ser así, estaríamos ante una condición resolutoria pactada y en consecuencia, se extinguiría la relación laboral por aplicación del artículo 49.1,b) del E.T., en relación con el 1.124 del C.C.

La conclusión a la que llega el Juzgador es que ante el silencio del artículo 49 del E.T., debe ser de aplicación el régimen ordinario de obligaciones y contratos, pues el contrato de trabajo no deja de ser un contrato bilateral, oneroso y sinalagmático donde se generan obligaciones recíprocas entre las partes, con las especialidades propias del derecho del trabajo previstas en la ley, pero donde los incumplimientos de las partes repercuten sobre las obligaciones del otro contratante (así aparece como especialidad en tal sentido el tenor del artículo 30 del E.T. con obligación de pago de salario pese a no prestar servicios por causa imputable al trabajador).

Partiendo de tal hecho, aparece con claridad que el actor por causa solo a él imputable (o al menos, sin imputación directa o indirecta alguna al empresario) ha perdido la autorización para residir y trabajar, al parecer por un informe gubernativo desfavorable, con lo que no puede cumplir legalmente con la obligación de prestar servicios, obligación ésta de prestar servicios que se expone en el artículo 5 del E.T. y que viene generada por el incumplimiento de las obligaciones que determinan la renovación de los permisos (según regulación del RD 2393/2004), tomando en consideración especialmente que las obligaciones del trabajador extranjero no se limitan a las previstas en las normas laborales, sino que se integran también por las normas de extranjería cuyo cumplimiento o no, deben tener repercusión en la relación laboral.

Así, la imposibilidad de cumplir con su obligación imputable al trabajador, determina en derecho y en aplicación del artículo 1124 del C.C., la facultad del obligado recíprocamente (en este caso, el empresario que debe facilitar trabajo y mantener el empleo) a la posibilidad de resolver las obligaciones,

esto es, faculta al empresario para resolver el contrato de trabajo sobre tal base. Y para ello estima el juzgador que no es necesario que la causa extintiva aparezca expresamente pactada como causa de extinción de la relación laboral, pues la base de la extinción de la relación laboral viene basada en el incumplimiento de una obligación legal, es decir, impuesta por la ley, prevista en la LO 4/2000, obligación de disponer y mantener el trabajador la autorización y que debe ser requerida por el empresario al mismo, y no una mera obligación contractual por voluntad de las partes (artículo 1089 del C.C.) a la cual parece referirse el artículo 49, 1,b) del E.T., y tal incumplimiento determina que el trabajador no pueda estar en disposición de que el empresario cumpla con la obligación a la ocupación efectiva del artículo 4 del E.T.

De este modo se entiende que el mero tenor literal del artículo 49 del E.T., no agota las vicisitudes de la relación laboral o en su caso, la posibilidad de extinción de la relación laboral, debiendo aplicar el régimen general de obligaciones y contratos con el fin de resolver la cuestión litigiosa, entendiendo que el incumplimiento por el trabajador de una obligación legal al mismo impuesta, por causa no imputable al empresario, determina la extinción de la relación por imposibilidad de cumplimiento por el trabajador de la obligación recíproca, lo que supone la existencia de **una condición resolutoria implícita** prevista en el artículo 1124 del C.C. e incardinable como tal causa de extinción del artículo 49,1,b) E.T., por la necesidad de que toda contratación respete la legalidad, legalidad que implícitamente puede repercutir en la vigencia de la citada relación.

A esta misma conclusión parece llegar la antigua STS de 29 de enero de 1990, donde viene a reconocer que el contrato de trabajo celebrado con trabajadores extranjeros (al menos lo eran en aquel momento dada su nacionalidad polaca), estaba sujeto a condición resolutoria que en ese caso era consustancial, ya que sólo mediante la concesión del permiso de trabajo era válido el mismo. Se trata por lo tanto, según esta sentencia de una modalidad contractual sujeta a condición resolutoria, cuya extinción está supeditada a que las causas que la determinan no constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario, como resulta del número 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores./RL

INCIDENCIA DE LA LEY OMNIBUS EN LA LEY DE COLEGIOS PROFESIONALES



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

La publicación de la Ley ómnibus viene a establecer de alguna forma la permanencia de los colegios profesionales, por el momento, ya que estamos expuestos a una constante modificación y reforma de la reforma, por lo que como decía, con la publicación de la mencionada ley, donde en su artículo 5 Establece la modificación de la Ley 2/1.974 de 13 de Febrero, sobre colegios Profesionales, se destacan varios aspectos importantes que vienen a establecer el futuro funcionamiento de los colegios Profesionales, siendo estos puntos los SIGUIENTES:

CUOTA DE INSCRIPCIÓN COLEGIAL

En el apartado Cinco de la mencionada Ley se modifica el artículo 3 de la Ley de colegios Profesionales y en concreto en el apartado 2 del mencionado artículo se establece que “Es requisito indispensable para el ejercicio de las profesiones con obligación legal de colegiación hallarse incorporado al colegio profesional correspondiente.”

A continuación de establecer la obligatoriedad de la colegiación, establece las condiciones en que esta debe hacerse y en tal sentido indica que “La cuota de Inscripción o colegiación no podrá superar en ningún caso los costes asociados a la tramitación de la inscripción. Los Colegios dispondrán los medios necesarios para que los solicitantes puedan tramitar su colegiación por vía telemática, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de esta Ley.”

Esto nos lleva a que efectivamente la cuota alta en el colegio deberá ajustarse estrictamente a los gastos necesarios para la colegiación, sin que se pueda establecer una cuota aleatoria como en la actualidad se viene haciendo en los distintos colegios.

COLEGACION UNICA

Como segunda cuestión importante para la organización territorial de los colegios y el ejercicio de los profesionales en territorios diferentes de sus colegios profesionales, desaparece la obligatoriedad de comunicar al Colegio del territorio distinto de donde se este colegiado y se ejerza la actividad profesional. Los colegios no podrán exigir a estos profesionales que ejerzan en territorio diferente al de colegiación, comunicación ni habilitación alguna, ni el pago de contraprestaciones económicas distintas de aquellas que exijan habitualmente a sus colegiados por la prestación de los servicios de los que sean beneficiarios y que no se encuentren cubiertos por la cuota colegial.

VISADO DEL COLEGIO

En el artículo siete se regula el visado por parte de los colegios, regulándose esto en los siguientes términos: “q. Visar los trabajos profesionales de los colegiados en los términos previstos en el artículo 13.

Estableciendo el mencionado artículo 13 lo siguiente: “Los Colegios de profesiones técnicas visaran los trabajos profesionales en su ámbito de competencia únicamente cuando se solicite por petición expresa de los clientes, incluidas las Administraciones Públicas cuando actúen como tales, o cuando así lo establezca el gobierno mediante Real Decreto, previa consulta a los colegiados afectados, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Que sea necesario por existir una relación de causalidad directa entre el trabajo profesional y la afectación a la integridad física y seguridad de las personas.
- b) Que se acredite que el visado es el medio de control mas proporcionado.”

Desapareciendo así los visados de aquellos colegios que lo tenían establecido, salvo para aquellos casos donde por ley se establezca su obligatoriedad, **que será en aquellas profesiones técnicas que por sus características de seguridad para las personas sea conveniente.**

LIBERTAD DE FORMAS DE EJERCICIO PROFESIONAL

El artículo seis de la Ley modifica la Ley 2/2007, de 15 de Marzo de sociedades profesionales, quedando modificada en los siguientes términos:

“Uno.- Se modifica el artículo 3 que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 3.- Las sociedades profesionales podrán ejercer varias actividades profesionales, siempre que su desempeño no se haya declarado incompatible por norma de rango legal.

Dos.- Se modifica el artículo, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 4.- 1 Son socios profesionales, a) las personas físicas que reúnan los requisitos exigidos para el ejercicio de la actividad profesional que constituye el objeto social y que ejerzan en el seno de la misma. B) Las sociedades profesionales debidamente inscritas en los respectivos Colegios Profesionales que, constituidas con arreglo a lo dispuesto en la presente Ley, participen en otra sociedad profesional.

2.- Como mínimo, la mayoría del capital y de los derechos de voto, o la mayoría del patrimonio social y del número de socios en las sociedades no capitalistas, habrán de pertenecer a socios profesionales.

3.- Igualmente habrán de ser socios profesionales como mínimo la mitad mas uno de los miembros de los órganos de administración, en su caso, de las sociedades profesionales.....

4.- No podrán ser socios profesionales las personas en las que concurran causa de incompatibilidad para el ejercicio de la profesión o profesiones que constituyan el objeto social, ni aquellas que se encuentren inhabilitadas para dicho ejercicio en virtud de resolución judicial o corporativa.

5.- Estos requisitos deberán cumplirse a lo largo de toda la vida de la sociedad profesional, constituyendo causa de disolución obligatoria su incumplimiento sobrevenido, a no ser que la situación se regularice en el plazo máximo

de seis meses contados desde el momento en que se produjo el incumplimiento.

6.- Los socios profesionales únicamente podrán otorgar su representación a otros socios profesionales para actuar en el seno de los órganos sociales.”

En el artículo 5 apartado 6 se establece que: “El ejercicio profesional en forma de societaria se regirá por lo previsto en las Leyes. En ningún caso los colegios profesionales ni sus organizaciones colegiales podrán, por si mismo o a través de sus estatutos o el resto de la normativa colegial, establecer restricciones al ejercicio profesional en forma societaria.

REGIMEN DE RESPONSABILIDADES ECONOMICAS EN EL EJERCICIO EN FORMA SOCIETARIA

Se regula la responsabilidad solidaria de los profesionales que actúen a través de una sociedad sea del tipo que sea, refiriéndose esta responsabilidad únicamente al ejercicio profesional exclusivamente, quedando redactado de la siguiente forma:

” 1.- Los profesionales que ejerzan su actividad a través de una sociedad responderán solidariamente con esta de las deudas que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos realizados por ellos a través de la sociedad, siempre que participen en el capital social o en los órganos de administración o dirección de la sociedad.”

VENTANILLA UNICA PARA LOS COLEGIOS

Se establece la obligatoriedad para los colegios profesionales de establecer la VENTANILLA UNICA, concretamente el artículo 10, que es de nueva creación, establece lo siguiente:

“Las organizaciones colegiales dispondrán de una pagina WEB y colaboraran con las administraciones publicas para que a través de la ventanilla única prevista en la Ley, de libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, los profesionales puedan realizar todos los tramites necesarios para la colegiación y para darse de baja en un colegio, a través de un único punto, por vía electrónica y a distancia.....”

Debiéndose los colegios profesionales poner las pilas para establecer esta página Web que dé el tipo de servicio que se establece en la Ley, posibilitando que tanto el profesional como el usuario puedan realizar todo tipo de gestión sin necesidad de tener que desplazarse a la sede del colegio en cuestión.

MEMORIA ANUAL DE LOS COLEGIOS PROFESIONALES

En cuanto a la memoria anual, se regulan una serie de normas a las que deben ajustarse dichas memorias anuales y que necesariamente deberán cumplir en su integridad, debiéndose informar en las mismas, sobre lo siguiente: Informe anual de Gestión Económica – Importe de las cuotas aplicables a los conceptos y servicios de todo tipo –información agregada y estadística relativa a los procedimientos sancionadores– Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones de los consumidores o usuarios –los cambios en el contenido del código deontológico– información de los miembros de las juntas de gobierno.

Asimismo se establece la obligatoriedad por parte del Consejo General de hacer referencia, junto a su propia memoria, a la información estadística a la que se hace referencia en el apartado uno de este artículo, de forma agregada para el conjunto de la organización colegial, es decir hará referencia a cada uno de los colegios territoriales en cuanto sus datos fundamentales se refieren.

SERVICIO DE ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES O USUARIOS Y A LOS COLEGIADOS

Se establece la obligatoriedad de establecer por los colegios profesionales un servicio de atención al usuario que deberá tramitar y resolver cuantas quejas y reclamaciones referidas a la actividad colegial o de los colegiados se presenten por cualquier consumidor o usuario que contrate los servicios profesionales de sus colegiados, así como por asociaciones y organizaciones de consumidores y usuarios en su representación o en defensa de sus intereses. Debiendo tener previsto este servicio la presentación de quejas y reclamaciones por vía electrónica y a distancia.

PROHIBICION DE RECOMENDACIONES SOBRE HONORARIOS

Por último y no por ello menos importante se establece la prohibición de cualquier recomendación sobre honorarios profesionales por parte de los colegios, salvo en aquellos casos en que se deban establecer criterios orientativos a los exclusivos efectos de tasación de costas en los procesos judiciales.

La pretensión de este tipo de modificaciones de la Ley de colegios profesionales, se entiende que va encaminada a la modernización de los colegios profesionales y a establecer unas determinadas garantías tanto para los consumidores

como para los profesionales que ejercen bajo el control de los colegios y que además debe redundar en la tan manida y llevada competitividad que facilite el ejercicio de la profesión y el acceso de los consumidores a los profesionales de una forma más directa.

Considerando que lo importante de esta reforma, es el mantenimiento de los colegios profesionales como instituciones que deben proteger el ejercicio y la libre competencia de los profesionales y a la sociedad sobre un mal ejercicio profesional.

TASACION DE COSTAS

La Disposición adicional Cuarta establece lo siguiente: Los Colegios podrán elaborar criterios orientativos a los exclusivos efectos de la tasación de costas y de la jura de cuentas de los abogados.

Dichos criterios serán igualmente válidos para el cálculo de honorarios y derechos que corresponden a los efectos de tasación de costas en asistencia jurídica gratuita.”

En esta Ley no se contempla la situación de los Graduados sociales que tengan que hacer tasación de costas o jura de cuentas, pero se debe entender que a los mismos efectos que los abogados, los Graduados Sociales que intervengan en el procedimiento Laboral, tanto en la instancia como en el Recurso de duplicación deberán tener la misma consideración, ya que esta intervención le viene dada por la Ley Orgánica del Poder Judicial y por la reciente Ley de la Oficina Judicial que reforma la Ley de Procedimiento Laboral.

Por tanto también los Colegios Profesionales de Graduados Sociales deberán elaborar criterios orientativos a estos efectos exclusivos./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



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



INTEGRACIÓN
DE CONTENIDOS



ATENCIÓN
AL CLIENTE



SOLUCIONES
PARA EL ASESOR



OPORTUNIDADES
DE NEGOCIO



FORMACIÓN
ESPECIALIZADA

Mucho más que software para el Asesor

A3 Software le ofrece **servicios de valor añadido** que hacen más fiable, sencillo y rentable su trabajo.

- + **INTEGRACIÓN DE CONTENIDOS**
Beneficiarse de los servicios [CISSonline.es](#), [a3convenios](#), [a3BOEFiscal](#) y [a3BOELaboral](#).
- + **NUEVAS OPORTUNIDADES DE NEGOCIO**
Amplíe el servicio a sus clientes y mejore la rentabilidad de su gestión.
- + **FORMACIÓN ESPECIALIZADA**
Contamos con **40 centros de formación en toda España**.
- + **SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE**
150 especialistas trabajan para ayudarle a obtener el máximo rendimiento de su solución.



A3 Software
grupo Wolters Kluwer

Especialistas en Soluciones
de Gestión para Asesorías

902 330 083 tel
www.a3software.com