

VISITA DE JUAN COTINO. Vicepresidente tercero de la Generalitat Valenciana y Conseller de Bienestar Social.

El Consejo Valenciano de Graduados Sociales y la Conselleria de Bienestar Social “mejorarán la tramitación de la Ley de Dependencia”



LÍDERES EN FORMACIÓN JURÍDICA A DISTANCIA

SOLICITE LA GESTIÓN GRATUITA DE SU BONIFICACIÓN EN EL TC 1

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

CURSOS

Administrativo

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

Civil

Procesal
Nacionalidad
Extranjería
Familia
Tráfico

Fiscal

Derecho Tributario
IRPF
Impuesto sobre Sociedades
Reclamaciones económico-administrativas
Contabilidad

Laboral

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

Penal

Procesal

LEX NOVA

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

04_ reportaje

Ricardo Gabaldón y Juan Cotino firmaron un Convenio de Colaboración del Consejo Valenciano de Graduados Sociales.

07_ entrevista

Juan Cotino, Vicepresidente tercero de la Generalitat Valenciana y Conseller de Bienestar Social.

13_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

14_ información colegial

Ricardo Gabaldón agradece la concesión del Premio Justicia.

Toda la información referente a visitas institucionales, acuerdos de colaboración, cursos, jornadas, conferencias, etc., organizados por el Colegio.

21_ extranjería

¿Es posible contratar a un extranjero...?

23_ noticias laborales

25_ aula técnica

Estrés térmico en la construcción.

La discriminación refleja o transferida.



33_ jurisprudencia

Comentarios a la Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 26 de marzo de 2007.

35_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías.

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

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

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

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

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

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

Edita



Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón
Directora: Carmen Pleite Broseta
Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni
Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz
Consejo de Redacción: José M.ª Galdón Estéfano, Ana M.ª Ibáñez Candela, M.ª Luisa Espada Rodríguez, Andrés González Rayo y Elsa Zamora García, Elvira Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaventura Barbera, Salvador Aguado Martínez
Gerente: Pablo Pernas Verdugo
Coordinadora: Mada Rivas Rausell
Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia
Diseño y maquetación: www.adisseny.com
Impresión: IPL, s.l.
Depósito legal: V-3244-2007
Núm. ejemplares: 2.500
Distribución gratuita.



Ricardo Gabaldón y Juan Cotino firmaron un Convenio de Colaboración del Consejo Valenciano en la sede del Colegio de Valencia



Acto público en el Salón de Actos de la sede Social

El 26 de marzo, el Consejo Valenciano de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y la Consellería de Bienestar Social han firmado un convenio de colaboración para difundir toda la información necesaria relacionada con los cuidadores en el entorno familiar y dentro del ámbito de la Ley de Dependencia.

A través de las webs de los Colegios de Graduados Sociales de la Comunitat Valenciana, se podrá acceder a todas las cuestiones de interés para los cuidadores no profesionales, así como a los trámites necesarios referidos al personal que se contrate para asistencia personal. Asimismo, se podrá encontrar información sobre sus normas de desarrollo, tanto estatales como autonómicas.

La Conselleria de Bienestar Social dará al Consejo la información referente a cuidadores no profesionales en el entorno familiar y al personal que se contrate para asistencia personal, con el objetivo de facilitar a las personas y a los Graduados Sociales la realización de trámites ante la Generalitat. El Consejo Valenciano pondrá a disposición de la Conselleria una relación actualizada de los colegiados quienes serán los encargados de realizar los trámites profesionales.



Firma del Honorable Sr. Cotino en el Libro de Honor

> Ricardo Gabaldón, agradeció

El interés mostrado por el señor Cotino en todo momento para el logro de la firma de este Convenio.

06_reportaje

El Vicepresidente Social del Gobierno Valenciano, Juan Cotino, anunció en el acto de presentación del acuerdo que la Conselleria de Bienestar Social trabajará con el Consejo Valenciano de Graduados Sociales, “para mejorar la tramitación de la ley de Dependencia”.

En el transcurso de la firma, el Vicepresidente Social propuso la creación de un grupo de trabajo formado por la Secretaria Autonómica de Autonomía Personal y Dependencia y el Consejo Valenciano de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, “para aplicar con mayor rapidez el sistema de la dependencia en la Comunitat Valenciana”.

Según destacó Cotino, “la contribución del Graduado Social al equilibrio social, es clave, como experto en materia laboral y de seguridad social, que les permite ser cauce y garantía de transparencia y eficacia en el mantenimiento de la estabilidad laboral y de la paz social”.

Por su parte el Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón, agradeció, “el interés mostrado por el señor Cotino en todo momento para el logro de la firma de este Convenio. Se trata —dijo— del fruto al esfuerzo que ambas Entidades han llevado a cabo y van a continuar desarrollando, a los efectos de que la información sobre la Ley de Dependencia llegue al mayor número de ciudadanos posible en la Comunitat Valenciana”.



Honorable Sr. Cotino, Ilmo. Sr. Gabaldón,
Ilmo. Sr. Martínez

> Cotino destacó

La contribución del Graduado Social al equilibrio social, es clave, como experto en materia laboral y de seguridad social



Sr. Cotino y Sr. Gabaldón

La labor de los Graduados Sociales será muy importante porque podrá abarcar, desde el asesoramiento, la información, la gestión y la colaboración, tanto con las personas dependientes como con sus familiares, las empresas, e incluso las instituciones, hasta el seguimiento y la evolución de todos los procesos que se inicien con el reconocimiento de la dependencia.

Al mencionado Acto celebrado el 26 de marzo en la Sede del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, asistieron, además del Secretario Autonómico de Autonomía Personal y Dependencia, de la Conselleria de Bienestar Social, el Ilmo. Sr. D. Joaquín Martínez Gómez, numerosos miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios pertenecientes al Consejo Autonómico y un importante número de colegiados.

Relaciones Laborales



JUAN COTINO

Vicepresidente tercero de la Generalitat Valenciana y Conseller de Bienestar Social.

“La contribución del Graduado Social al equilibrio social es clave”

> Usted ha venido desempeñando distintos cargos dentro de la Administración Autonómica, ¿cuál es el principal objetivo que se ha fijado en esta etapa al frente de la política social de la Generalitat Valenciana?

El hecho de ser Vicepresidente Social me permite, en primer lugar, coordinar las políticas sociales de la Generalitat dirigida a todos los colectivos: familia y menores, personas mayores y con discapacidad, mujeres y jóvenes. Y no sólo ello sino también implicar al resto de Consellerias para, entre todos, poder atender mejor las necesidades de los habitantes de la Comunitat Valenciana.



08_entrevista

La atención a las personas dependientes es el eje principal del trabajo social del Gobierno Valenciano durante esta legislatura. No obstante, durante el año 2009, debido a la crisis económica que atraviesa España, estamos volcados en incrementar los recursos con el objetivo de poder atender a las personas más desfavorecidas y a todas aquellas familias que lo necesitan y que han visto como empeoraba su situación en los últimos meses.

> ¿Queda mucho por hacer para lograr el objetivo fijado?

Los resultados de la crisis económica empiezan a aparecer ahora por lo que, sin duda alguna, nuestra política asistencial tendrá que continuar aumentando para dar respuesta a la creciente demanda de ayuda por parte de la sociedad. Por este motivo, desde la Generalitat hemos activado un plan de ayuda a las personas que atraviesan una dura situación económica. Desde la Conselleria de Bienestar Social vamos a comprar productos alimenticios de primera necesidad que no sean perecederos, tales como el arroz o el aceite, con el fin de hacerlos llegar a las familias que lo necesitan.

Esta iniciativa es fruto de la recientemente constituida Mesa de la Solidaridad, compuesta por la Conselleria de Bienestar Social y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias junto a instituciones benéficas asistenciales como Cáritas, Cruz Roja y la Asociación Valenciana de la Caridad. El objetivo es trabajar de forma conjunta y coordinada desarrollando medidas que permitan paliar la situación de exclusión social en la que se encuentran cada vez más familias como consecuencia de la actual crisis económica.

Todavía queda mucho por hacer pero estamos sentando las bases para que las familias cuenten con las ayudas necesarias y así evitar que se incremente el número de personas que vive en situación de pobreza.

> En distintos foros, se le ha escuchado decir que es necesario impulsar nuevos modelos de trabajo que favorezcan el bienestar social, ¿cuáles son, o en qué consisten esos nuevos modelos? ¿tal vez el impulso de la conciliación laboral y familiar, o el desarrollo de políticas que favorezcan la integración de la mujer al mundo del trabajo, sin que ello suponga una desatención de sus responsabilidades familiares, por ejemplo?

Efectivamente, considero necesario un cambio en la cultura laboral española donde se valore más la eficiencia y la productividad del trabajo que el número de horas que el empleado pasa en su puesto de trabajo y pienso que deberíamos aprovechar la crisis económica para introducir esos cambios.



El objetivo de contar con un nuevo modelo de trabajo que permita la conciliación es precisamente el objetivo del "IV Congreso Nacional. Uso racional de los horarios españoles. Conciliando por la Igualdad", que se va a celebrar en Valencia el próximo mes de noviembre y que, por supuesto, cuenta con el total apoyo y la colaboración de la Generalitat.

Por mi parte, como responsable de las políticas sociales de la Comunitat Valenciana, considero que es necesaria la flexibilización del horario laboral para permitir la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Si lo conseguimos, lograremos mejorar la productividad de las empresas, incrementar la rentabilidad económica, mejorar el clima laboral y la calidad en el trabajo, fidelizar a los mejores trabajadores y, al mismo tiempo, permitiremos que las personas con empleo puedan dedicar más tiempo a su familia y mejorar su calidad de vida mejorando, por lo tanto, el bienestar de nuestra sociedad.



> Cotino

Queda mucho por hacer pero estamos sentando las bases para que las familias cuenten con las ayudas necesarias.

> Háblenos, por favor, del Plan Estratégico de la Comunidad Valenciana para la Inclusión Social, de los colectivos más desfavorecidos: por discapacidades, por desempleo, por violencia de género, entre otros.

El Plan Estratégico de la Comunitat Valenciana para la Inclusión Social 2006-2008 ha sido un ambicioso Plan en el que han trabajado las consellerías de Bienestar Social, Economía, Hacienda y Empleo; Justicia y Administraciones Públicas; Infraestructuras y Transporte; Cultura y Deporte; Educación y Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, para el que se ha destinado más de un millón de euros.

Este Plan establecía una serie de objetivos y medidas para afrontar de manera integral el fenómeno de la exclusión, para llegar a los distintos colectivos: personas con discapacidad, dependientes o en riesgo de exclusión, mujeres víctimas de violencia, menores, así como atención a familias.

Concretamente, se estructuraba en tres áreas de acción referentes al empleo, la lucha contra la pobreza y las acciones para la inclusión de personas vulnerables; al acceso a los recursos básicos, derechos y servicios sociales; y también a la coordinación, participación y movilización de todos los agentes.

El Plan ya ha finalizado y actualmente se está evaluando la ejecución del mismo para que, tras su valoración, se pueda elaborar un segundo Plan Estratégico de la Comunitat Valenciana de Inclusión Social.



10_entrevista

> Distintas organizaciones como Cáritas o la Casa de la Caridad alertan del incremento, en nuestra autonomía, de personas sin recursos ¿está de acuerdo con este análisis?

Según los últimos datos disponibles, durante el año 2008, las entidades benéfico-asistenciales, así como los servicios de atención inmediata de la Conselleria de Bienestar Social han registrado un incremento del 60% en las solicitudes de ayuda para pagar gastos habituales de vivienda, como es el gas, la luz, el agua y el alquiler; y prácticamente se han duplicado las peticiones de productos alimenticios.

Desde la Generalitat estamos trabajando para poner todos los medios a nuestro alcance al servicio de las personas que más lo necesitan. De hecho, en los últimos meses hemos incrementado en un 60% las plazas de comedores sociales que ofrecen manutención diaria a las personas mayores.

Asimismo, la Conselleria de Bienestar Social ha incrementado un 10% las ayudas de emergencia, una prestación económica de carácter extraordinario destinada a paliar situaciones concretas en las que se pueden encontrar las personas afectadas por un estado de necesidad. Con estas ayudas, las familias pueden asumir gastos imprescindibles para el uso de su vivienda habitual, como luz, agua, gas y alquiler; así como sufragar los gastos destinados a cubrir las necesidades alimenticias y sanitarias; además de cubrir acciones extraordinarias de grave o urgente necesidad.

Tras este análisis, y dado que el Gobierno Central ha recortado más de 13 millones de euros en ayudas sociales a la Comunitat Valenciana, desde la Generalitat hemos acordado, como comentaba anteriormente, comprar y distribuir alimentos básicos entre las familias necesitadas, con la intención de prevenir un posible incremento de personas desfavorecidas.

> ¿La etapa de crisis que atraviesa la economía influirá en ese incremento de personas sin recursos de forma exponencial?

Esperemos que no, y desde la Generalitat vamos a trabajar con el objetivo de ayudar a las personas que más lo necesitan que, según los estudios que hemos realizado, las familias monoparentales con hijos a su cargo, las personas mayores de 65 años y los jóvenes que no encuentran su primer empleo o lo han perdido en un plazo menor a dos años, son los que tienen más posibilidades de entrar en una situación de vulnerabilidad social.

La situación es difícil ya que son muchas las personas que se están viendo arrastradas por la crisis económica y un gran número de ellas incluso ha dejado de percibir la prestación por desempleo.

> Cotino

Desde la Generalitat estamos trabajando para poner todos los medios a nuestro alcance al servicio de las personas que más lo necesitan

Ante esta evidencia, la atención asistencial es la prioridad de la Generalitat para este año 2009 y, de hecho, la Mesa de la Solidaridad ya ha comenzado a dar sus frutos con medidas concretas como la compra y distribución de alimentos y el incremento de ayudas de emergencia para que las personas puedan llegar a fin de mes y pagar sus facturas de luz, agua o alquiler, entre otras.

> ¿La etapa de crisis que atraviesa la economía influirá en ese incremento de personas sin recursos de forma exponencial?

Esperemos que no, y desde la Generalitat vamos a trabajar con el objetivo de ayudar a las personas que más lo necesitan que, según los estudios que hemos realizado, las familias monoparentales con hijos a su cargo, las personas mayores de 65 años y los jóvenes que no encuentran su primer empleo o lo han perdido en un plazo menor a dos años, son los que tienen más posibilidades de entrar en una situación de vulnerabilidad social.

La situación es difícil ya que son muchas las personas que se están viendo arrastradas por la crisis económica y un gran número de ellas incluso ha dejado de percibir la prestación por desempleo.

Ante esta evidencia, la atención asistencial es la prioridad de la Generalitat para este año 2009 y, de hecho, la Mesa de la Solidaridad ya ha comenzado a dar sus frutos con medidas concretas como la compra y distribución de alimentos y el incremento de ayudas de emergencia para que las personas puedan llegar a fin de mes y pagar sus facturas de luz, agua o alquiler, entre otras.

> Referidos al ámbito de las personas dependientes ¿cuál cree que ha sido la razón de que surgieran tantos problemas en la aplicación de la Ley de Dependencia en la Comunitat Valenciana?

Con la aprobación de la Ley de la Dependencia se despertaron unas expectativas entre los ciudadanos sin que estuviese diseñada la maquinaria administrativa para llevarlas a la práctica.

El principal problema de esta Ley es la financiación. Consideramos necesario modificar el sistema actual de financiación de la dependencia y convertirlo en un modelo que sea estable, permanente y sostenible, y que permita a todas las comunidades autónomas asumir la aplicación de la ley y garantizar los derechos de los dependientes, evitando las desigualdades según en qué comunidad residan.

Es necesario que el Estado garantice la financiación del 50% del coste real de cualquier servicio de la dependencia, tal y como está previsto en la propia ley. De esta manera, se daría una mayor seguridad a los beneficiarios del sistema y, para ello, hemos propuesto un Pacto de Estado que asegure la financiación de la ley, del mismo modo que el Pacto de Toledo permitió establecer un acuerdo para garantizar el pago de las pensiones.

> El Consejo Valenciano de Graduados Sociales y la Conselleria de Bienestar Social han firmado un convenio de colaboración para mejorar la información que reciben los ciudadanos sobre la Ley de Dependencia, ¿qué expectativas se crean con la apertura de este canal profesional de información a los ciudadanos?

La Conselleria de Bienestar Social en su vocación de servicio público promueve, apoya e impulsa cualquier iniciativa que amplíe y mejore la información a los ciudadanos. Incorporar nuevos cauces de información permite una mayor cercanía con los usuarios de los servicios públicos y con los ciudadanos en general, beneficiando a todos.

En este sentido, agradecemos sinceramente al Colegio de graduados sociales que haya acogido esta iniciativa y que nos hayan brindado su colaboración. Colaboración que no dudo, aportará experiencias positivas para todos y redundará en un mejor servicio a los ciudadanos.

> “Justicia social” es el lema de los Graduados Sociales, ¿cuál es la valoración que da usted a la rama social de la justicia?

La justicia social, es lema de los graduados sociales, pero sobre todo, es un valor esencial que hemos de perseguir, por el que debemos trabajar y esforzarnos en alcanzarlo desde los poderes públicos.

El Gobierno de la Generalitat Valenciana tiene el bienestar de todos sus ciudadanos como eje esencial de su política, como demuestra el hecho de la creación de una Vicepresidencia de lo Social, que aglutina los esfuerzos de las distintas Consellerias en aras de una mayor equidad social, con una mejor redistribución de la riqueza y una mayor lucha contra la exclusión social.

Trabajar por la justicia social, desde una política social comprometida, acompañada de una política económica eficiente, orientada a nuevas formas de crecimiento y a nuevas oportunidades, que garantice unas condiciones de trabajo y de vida dignas para todos, promover la consolidación de una sociedad más igualitaria, en la que las personas y las familias son lo más importante, sobre todo, los más desprotegidos, niños y ancianos, es una meta del Gobierno valenciano y de la Conselleria de Bienestar Social.

> ¿Qué consideraciones hace sobre la responsabilidad de los Graduados Sociales para contribuir a ese “equilibrio social” que beneficie al conjunto de la sociedad?

El Graduado Social, como experto en materia laboral y de seguridad social, realiza una labor divulgativa y de asesoramiento laboral esencial, posibilitando un adecuado cumplimiento de la normativa laboral vigente y un normal funcionamiento del sistema de relaciones laborales y de seguridad social.

Su contribución al equilibrio social es clave. Su participación profesional en el sistema de relaciones laborales, le permite ser cauce y garantía de transparencia y eficacia en el mantenimiento de la estabilidad laboral y de la paz social.

> Cotino

El Gobierno de la Generalitat Valenciana tiene el bienestar de todos sus ciudadanos como eje esencial de su política.

> Recientemente el Colegio de Graduados Sociales ha sido merecedor del Premio Justicia de la Generalitat Valenciana. También ha firmado sendos convenios de colaboración. Uno con la Conselleria de Justicia, y otro, del que hablábamos antes, con la Conselleria de la que usted es titular, ¿cuál es la opinión que le merece el trabajo del Colegio Oficial de Graduados Sociales y su Junta de Gobierno?

La relevancia de la aportación social de los graduados sociales está constatada por los hechos, por el elevado número de empresas de nuestro tejido productivo que confía en sus servicios.

Desde su labor su contribución social es relevante. Son conocedores directos de la situación en que se encuentra el mercado laboral en la Comunitat Valenciana y de las relaciones entre los empresarios y sus trabajadores.

Desde esta posición y como referentes del asesoramiento laboral pueden conciliar posiciones entre empresarios y trabajadores, de modo que contribuyen a evitar conflictos y judicializar diferencias. Evitar conflictos es clave, contribuye a una mayor estabilidad social y por tanto, a la mejora de los servicios y prestaciones del Estado de bienestar.

Su posicionamiento estratégico en el mundo de las relaciones laborales les permite ser los primeros para poder determinar las debilidades y las fisuras que pueden llevar a la ruptura del equilibrio del sistema y por tanto, de un cada vez mayor justicia social. /RL



OFERTA ESPECIAL

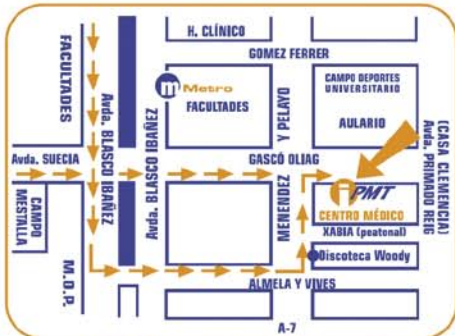
a los colegiados del
Excelentísimo Colegio Oficial
GRADUADOS SOCIALES VALENCIA



Renovación del permiso de conducir

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

25%
DESCUENTO



Para más información visita nuestra web



Instituto de Psicología
y Medicina de Tráfico

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

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

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

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

www.ipmt-valencia.com

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Marzo de 2009

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Las medidas adoptadas por vía legal y reglamentaria para paliar los efectos de la crisis económica, amplias en extensión e intensidad en otros aspectos, no han sido muchas ni relevantes hasta el momento por lo que a la materia tributaria afecta. La reducción del tipo de interés legal al 4%, del de demora al 5%, el apoyo a las actividades de I+D+I, algunas reformas sobre efectos de las deudas tributarias en los concursos, y poco más que pueda entenderse como relevante. Desde el punto de vista jurisprudencial, una reciente Sentencia del TS ha respaldado la legalidad de algunos artículos del Reglamento de Gestión e Inspección, cuestionados por la Cámara de Comercio de Barcelona. Por tanto, en materia de tributos la vida sigue igual. Lo que sigue resultando de interés es conocer cada día los pronunciamientos, jurisprudenciales o administrativos, sobre cuestiones candentes. Por ello, y según es costumbre en esta página, recojo de nuevo algunos:

1. Es frecuente observar que algunas sociedades quedan sin actividad o con una actividad mínima, casi imperceptible, y así continúan durante años. Al final, las menos se reactivan; otras se disuelven y liquidan. La Sentencia del TS de 2 de octubre de 2008 ha tenido ocasión de pronunciarse sobre un supuesto de sucesión empresarial apreciado por la Administración Tributaria para dictar un acuerdo de derivación de responsabilidad. Declara que la inexistencia de cese total en las actividades de una empresa no impide apreciar este supuesto. Por tanto, el cese de actividad que requiere la LGT para que no se aprecie dicha derivación no puede admitirse en estos casos, en los que no se produce una desaparición de toda actuación empresarial. De hecho, la simple inercia del tráfico mercantil obliga a mantener un nivel mínimo de actuaciones y una mínima continuidad que

es incompatible con dicho cese. Concluye por tanto en la procedencia de aplicación del artículo 72 de la LGT de 1963, que como sabemos se ha mantenido en sus presupuestos, pero con consecuencias más intensas (responsabilidad solidaria) por la vigente Ley 58/2003, de 17 de diciembre.

2. Conviene también hacer referencia a dos criterios mantenidos sobre sendos problemas por la DGT en contestaciones recientes a consultas:

- La de **18 de noviembre de 2008, nº de consulta V2153-08**, Preguntaba la consultante si la emisión del certificado de estar al corriente de las obligaciones tributarias de contratistas y subcontratistas del art. 43.1.f) LGT puede ser denegado por la Agencia Tributaria por tener sanciones de Tráfico pendientes de pago, teniendo en cuenta que las mismas se gestionan en vía recaudatoria por la citada Agencia. **Contesta la DGT que ello no debe ser obstáculo para la emisión del certificado de encontrarse al corriente del cumplimiento de las citadas obligaciones tributarias.**
- La de **10 de noviembre de 2008, nº de consulta V2105-08**, parte de la consulta de empresa dedicada a la promoción y construcción de inmuebles, que se ha subrogado en un contrato de arrendamiento financiero de un vehículo de turismo, contrato que se había celebrado entre una anónima y una entidad de crédito, la cual ha autorizado la citada cesión. La postura de la DGT al respecto concluye en que se trata de una prestación de servicios realizada por la entidad cedente, que por tratarse de sociedad mercantil determina la sujeción al IVA al tipo general. **/RL**

14_ información colegial



Ricardo Gabaldón agradece la concesión del Premio Justicia

Por su interés reproducimos a continuación el texto íntegro del discurso pronunciado por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, el pasado 10 de febrero en la Ciudad de la Justicia con motivo de la entrega a nuestro colectivo del Premio Justicia 2008 por parte de la Consellería de Justicia y Administraciones Públicas.

“ Honorable Señora Consellera de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat, Excelentísimo Señor Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Excelentísimo e Ilustrísimos Señores, miembros de la Junta de Gobierno, compañeros y compañeras, señores y señoras, buenos días.

Deseo comenzar mi intervención, agradeciendo a la Consellera de Justicia y Administraciones Públicas y a los miembros del jurado de los Premios Justicia que hayan pensado en la Institución que represento para la concesión de este premio.

Este sincero agradecimiento lo expreso en nombre de todos mis compañeros del Colegio Oficial de Graduados Sociales

de Valencia. Gracias Consellera, este importantísimo premio ocupará un sitio privilegiado en las vitrinas de nuestro Colegio, donde brillará con luz propia.

También, cómo no agradecer la presencia de todos ustedes y, muy especialmente, la de todos los Graduados Sociales, puesto que muchos de ellos se encuentran aquí realizando un esfuerzo personal y profesional por compartir este importante acto con todos nosotros.

La labor del Graduado Social

Cuando se me notificó la concesión de este premio fue un momento de enorme emoción y satisfacción, pero la importancia y relevancia del mismo me causó cierto compromiso a la hora de preparar esta intervención, precisamente por el mensaje que debía transmitirles.

Entonces, pensé que todos ustedes, o la gran mayoría, saben que los Graduados Sociales somos una parte esencial del entramado sociolaboral de nuestro país, que asesoramos a un gran número de las pequeñas y medianas empresas y que nuestro papel cobra especial importancia en la doble vertiente del asesoramiento al empresario y al trabajador.

Tenemos una notable responsabilidad para hacer llegar las novedades normativas al tejido empresarial. Ante hechos sociales tan actuales y presentes como la situación económica, la inmigración, la regulación del trabajo temporal, la globalización, la intervención en los conflictos laborales y representación en los juzgados de lo social, nos hemos visto obligados a formarnos y superarnos para dar respuestas eficaces a nuestro entorno, con la clara misión de favorecer y mejorar las condiciones de vida del empleador, del trabajador y sus familias.

Además de que ustedes son conocedores de todo lo manifestado, creo que no me corresponde a mí ensalzar las virtudes del colectivo que presido, ya de por sí puestas de manifiesto con el otorgamiento de este premio.

La Justicia Social

Por lo tanto me centré en buscar la idea o ideales comunes de todos los Graduados Sociales de Valencia, que hayan contribuido a conseguir este premio y, pensando en muchos de mis compañeros, enseguida me vinieron muchísimos valores que han ejercido y puesto en práctica a lo largo de estos años de profesión, pero todos estaban supeditados y puestos al servicio de un ideal o valor común: La justicia social.

Dos palabras, “Justicia Social”, que forman parte de nuestro escudo colegial, y que tenemos muy presentes en el desarrollo diario de nuestra profesión, en aras a conseguir una mayor y mejor justicia. Debemos seguir trabajando desde nuestra humilde situación, en beneficio y progreso de la Justicia Social.

Pero, desde Valencia, puesto que somos el Colegio de Valencia, lo llevamos a gala, y representamos a nuestra Valencia en el Consejo General de Graduados Sociales, donde somos la

15_ información colegial

envidia sana de los compañeros de otras Comunidades por la colaboración y compromiso que hemos alcanzado con las instituciones valencianas, sobre todo con la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas y que estoy seguro, no finalizan con la entrega de este premio, sino que seguiremos colaborando en la construcción de proyectos en beneficio de los valencianos.

Y todo ello apoyado en la familia. Hoy, más que nunca, debemos reconocer y agradecer el sacrificio que hacen quienes nos acompañan en este importante acto, nuestros familiares. Detrás de un gran Graduado Social hay una gran familia, a la que le hemos robado mucho tiempo y a la que le debemos una gran parte de nuestro éxito profesional. Y qué decir tiene de los familiares de quienes hemos decidido destinar gran parte de nuestro tiempo en beneficio de la institución.

El apoyo de los antecesores

Nos apoyamos también en el trabajo realizado por nuestros antecesores, quienes han elevado la consideración de nuestra profesión, gracias a su trabajo y sacrificio.

Quisiera acordarme en este momento de todas las personas que han hecho posible la consecución de este premio y hacerlo extensivo a todos los que nos han ayudado en nuestro camino, muy especialmente quiero recordar a todos los colegiados, a todos los compañeros que han formado parte de las Juntas de Gobierno y quisiera pararme un instante en este momento para agradecer a mis actuales compañeros de Junta su trabajo y tesón, pero sobre todo su confianza y amistad.

Mi gratitud a cada uno de los Presidentes que con su labor han hecho posible que hoy nos encontremos aquí. Por ello, quiero agradecer expresamente a don Alfonso Franch Mira, don José Zacarés Chisbert, don Ismael

Peydró Pastor, don Manuel Soto Serrulla, don Enrique Manzana Sanmartín, doña Blanca Bertomeu Oliver, don Enrique Roncero Piqueras y don Manuel Chover Lara, su dedicación y sacrificio para con el colegio, poniendo los cimientos para que llegara este momento.

En palabras de Barak Obama, en su discurso de toma de posesión como Presidente de EE.UU., pronunciado hace escasos días, “nuestros desafíos podrían ser nuevos. Las herramientas con que les hacemos frente podrían ser nuevas. Pero esos valores sobre los que depende nuestro éxito –el trabajo duro y la honestidad, la valentía y el juego limpio, la tolerancia y la curiosidad, la lealtad y el patriotismo–esas cosas son viejas. Esas cosas son verdaderas”.

Agradecimiento a los empleados

También quisiera agradecer en este acto el trabajo del personal laboral del Colegio, quienes también son merecedores de este premio, ya que sin su ayuda, trabajo y dedicación sería imposible haber llegado hasta aquí.

Me despido reiterando mi agradecimiento a todos los asistentes a este acto, tan importante para nuestro colectivo, agradeciendo el esfuerzo que todos los Graduados Sociales han realizado para acompañarnos en este momento, a todos aquellos que por motivos profesionales o personales no han podido, y a todos los que por ley de vida no pueden estar físicamente, aunque seguro que nos están acompañando y hoy se sienten profundamente orgullosos de ser Graduados Sociales.

Muchas gracias por su atención. ”

> Seminario

Novedades de la Seguridad Social: Incapacidad Temporal y Permanente, jubilación, muerte y supervivencia

Los días 9 y 10 de marzo, se celebró un seminario con motivo de las últimas novedades en cuanto a Incapacidad Temporal, Permanente, jubilación, muerte y supervivencia. La cita, **organizada por el IVES y A3 Software**, tuvo lugar en el Salón de Actos de la Fundación Bancaja.

El ponente de este seminario fue Eduardo Sansano, Graduado Social, licenciado en Ciencias del Trabajo, funcionario de carrera del Estado, además de Técnico Superior y experto internacional en Relaciones Industriales.

La inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales, Ricardo Gabaldón y el Delegado de Levante de A3 Software, Alejandro Ferreira.



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

asistencia sanitaria privada de toda confianza

con 3 modalidades de contratación

para adaptarse a las necesidades de usted y los suyos:

- Previsalud Básico
- Previsalud
- Previsalud Oro

Previsalud, la asistencia sanitaria que todos queremos

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



902 28 30 32
www.previsorageneral.com

De toda confianza

Previsalud

17_información colegial



> Curso

Básico de Tributación Fiscal

Desde el 30 de marzo hasta el 7 de abril se lleva a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia la decimocuarta edición del Curso Básico de Tributación Fiscal.

El ponente de este curso, **organizado por el IVES y TecnoCredit del Grupo Banco Sabadell**, es Manuel Javier Cabrera Pardo, Jefe de Dependencia Regional de la AEAT de Valencia.

A la inauguración de las clases asistió el vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Alejandro Lestón Grau.



> Conferencia

Gestión de impagados: proceso monitorio y jura de cuentas

El pasado 4 de marzo el abogado de la asesoría jurídica del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Jacinto Ortuño Megual ofreció una conferencia en la Sala Ausias March de la Fundación Bancaja organizada por el IVES.

La charla sirvió como curso práctico en la gestión de impagados, haciendo especial hincapié en el proceso monitorio y la jura de cuentas.

A la jornada inaugural asistieron el vocal de la Junta de Gobierno del colegio, Manuel López y, por parte de Edutedis, Gabriel Rojas.



> Jornada

Ayudas del Servef para el fomento de empleo estable y el autoempleo

Con la **organización del IVES**, el 6 de marzo tuvo lugar una jornada en la Sala Ausias March de la Fundación Bancaja para informar de las ayudas que ofrece el Servicio Valenciano de Empleo y Formación para fomentar el empleo estable y el autoempleo.

La ponente fue la Jefa de Sección del Servicio Territorial de Fomento de Empleo de Valencia, Josefa Mas Gisbert. A la inauguración de la charla asistió la vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Teresa Hueso.



18_ información colegial



> Curso

Jurídico Laboral-Fiscal 2008-2009

Continuando con las visitas programadas los asistentes al II Curso de Práctica Jurídico Laboral y Fiscal, acudieron a las instalaciones de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, siendo recibidos por el Jefe del Servicio Territorial de Trabajo y Seguridad social Laboral D. José Cataluña Albert. Tras la presentación del ponente D. Enrique Manzana, el Jefe del servicio trató sobre los expedientes de regulación de empleo —cuyas oficinas fueron visitadas acompañados por el mismo, sobre negociación colectiva— aludiendo a la reciente firma del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos a la que asistió el Presidente del Colegio de Graduados Sociales D. Ricardo Gabaldón-, etc. Con la anterioridad la ponente Da. Patricia Manzana acompañó en la visita a las instalaciones del SMAC, Convenios Colectivos, etc. Exponiendo su funcionamiento, siendo evaluadas cuantas cuestiones fueron planteadas.

En fechas anteriores han sido visitadas la Ciudad de la Justicia, FREMAP. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Sociedad de Prevención de FREMAP

Intervino en el curso como servicio de prevención ajeno a la entidad especializada y acreditada, que adecua la realidad operativa, como sociedad mercantil, con la estructura organizativa precisa para prestar los servicios. Fueron presentados por Da: Patricia Manzana el Gerente de la Regional de Levante D. Francisco Cárcel Valero y el Coordinador Comercial D. Juan Plasencia Ríos y tras sus intervenciones se abrió un amplio coloquio en el que los asistentes plantearon diversas cuestiones de interés profesional.



> Congreso

CONGRESO NACIONAL DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS



La Federación Nacional de Trabajadores Autónomos celebró su Congreso Nacional el pasado 4 y 5 de marzo inaugurado por S.A.R. Don Felipe de Borbón, y entre los ponentes destacamos la asistencia del Ministro de Trabajo, y al que asistieron numerosas personalidades y ponentes de prestigio. El mencionado Congreso también contó con la participación de numerosos Graduados Sociales y la asistencia de algunos miembros de la Junta del Colegio de Valencia, como el Presidente Ricardo Gabaldón, el Vicepresidente 1º, José María Galdón, así como las Vocales de Junta, Mayte Alcaraz y María Carbonell.

> Registro de Auditores Sociolaborales

Se recuerda a todos los colegiados que, la Junta de Gobierno de esta Corporación Profesional, en Sesión Ordinaria celebrada en fecha de 25 de enero de 2006, acordó la creación de un Registro de Auditores Sociolaborales.

Todos aquellos compañeros interesados en inscribirse al mismo, pueden solicitar información sobre los requisitos de inscripción en Secretaría del Colegio, Srta. Mayra Ferriz Tel.: 963 529 500 – mayra@cograsova.es

> LEX NET

Los pasados días 25 y 30 de marzo, se envió a todos los colegiados mail sobre la Instrucción 02/09 y 03/09 que nos remitió el Secretario Coordinador Provincial de la Ciudad de la Justicia de Valencia, D. Rafael Lara Hernández, sobre la puesta en funcionamiento a partir del 01.04.2009 de la utilización del sistema de notificaciones electrónica LexNet como vía única de comunicaciones en los Juzgados de Primera Instancia, Familia y de lo Mercantil de Valencia.



Ricardo Gabaldón es reelegido presidente por aclamación

El pasado día 26 de marzo se celebró la Asamblea General del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, en la que fueron elegidos por aclamación el Presidente, Ricardo Gabaldón, cinco vocales ejercientes -Mayte Alcaraz Regidor, José María Galdón Estéfano, Manuel López Escobar, Elvira Rojas Argudo y David Tello Gómez- y una vocal no ejerciente -Raquel Martínez Pardo- para la Junta de Gobierno.

Los nuevos vocales tomarán posesión de su cargo en la próxima Sesión que celebre la Junta de Gobierno, prevista para el siete de abril.

> Memoria anual

En la Asamblea, Ricardo Gabaldón, expuso la actuación y desenvolvimiento del Colegio durante el año 2008. El Presidente hizo referencia al incremento de registros de entrada y salida en el Registro General del Colegio, así como a los acuerdos de colaboración, a los innumerables cursos y conferencias, al servicio de extranjería, a las asesorías fiscal y laboral, a las bases de datos de Tirant lo Blanch y Aranzadi y a la asesoría en protección de datos.

Gabaldón informó también del desarrollo de los Actos Institucionales, la celebración de 10 reuniones de la Junta de Gobierno -algunas de ellas celebradas en las delegaciones comarcales-, y el funcionamiento del área de empleo del Colegio que ha cubierto 101 ofertas de trabajo y 36 puestos de trabajo.

> Cuentas anuales y presupuestos, amortización y seguro de accidentes

En otro orden de cosas, el Presidente indicó que el año próximo será posible amortizar el crédito hipotecario del Colegio en 100.000 €. Además, a propuesta de Gabaldón, se aprobó la contratación de un Seguro Colectivo de Accidentes para todos los colegiados, con indemnización de 6.000 € por fallecimiento, invalidez permanente y absoluta cuya prima póliza abonará el Colegio sin cargo para los colegiados.

Se aprueban las cuentas anuales 2008, así como los Presupuestos 2009, por unanimidad de los asistentes.

*el Buzón

> **Resolución nº 00/2091/2006 del 06.11.2008**, por la que se declara que está exenta de la aplicación del IRPF el total de la indemnización por despido debiendo tenerse en cuenta para el cálculo de ésta el "bonus" como una de las partidas a considerar para el cálculo de tal indemnización.

> Índice de Precios al Consumo

Índice Febrero de 2009	105,603
Del 1 al 28 de Febrero de 2009.....	0,0 %
Del 1 de enero al 28 de Febrero de 2009	-1,2 %
De Febrer/2008 a Febrero/2009.....	0,7 %

> **Busco Graduado Social experto en Laboral** para colaborar, ya que estoy montando un despacho profesional.

Interesados contactar:
fernandosales61@gmail.com

> **ASESORÍA FISCAL, CONTABLE Y LABORAL UBICADA EN LA C/ CISCAR**

Ofrece a profesionales en activo uno de sus despachos en alquiler y posible colaboración.

Interesados llamar:
96 381 56 06 y preguntar por Isabel/Ana

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

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



Cada socio, la razón de ser

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

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

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

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

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

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



¿Es posible contratar a un extranjero cuya renovación de permiso de trabajo haya sido denegada, pero que haya recurrido contra la denegación?

Amparo Mompó Martí y Alejandro Lestón Grau

Miembros de la Comisión de Extranjería del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Valencia.
Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

Cuando un trabajador extranjero ha presentado recurso contra la denegación de renovación de su permiso, y mientras el recurso se encuentra en trámite, ¿Puede trabajar?. Esta es una de las consultas que más habitualmente se hacen los empresarios, y así la transmiten a los Graduados Sociales.

Para poder centrar esta cuestión, hay que tener en cuenta, en primer lugar las disposiciones legales aplicables a la materia.

En principio, la Disposición Adicional segunda, párraf. 1 del Real Decreto 2393/2004 de 30 de Diciembre (Reglamento de Extranjería) dispone que:

“En lo no previsto en materia de procedimientos en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en su normativa de desarrollo, particularmente, en lo referido a la necesidad de motivación de las resoluciones denegatorias de las autorizaciones.”

A su vez, la Disposición Adicional Décima, al tratar de los Recursos dispone:

“.....En uno y otro caso, los actos y resoluciones adoptados serán recurribles con arreglo a lo dispuesto en las leyes, Y SU REGIMEN DE EJECUTIVIDAD, SERA EL PREVISTO CON CARÁCTER GENERAL EN LA LEGISLACION VIGENTE, SALVO LO DISPUESTO EN LA LEY ORGANICA 4/2000 DE 11 DE ENERO PARA LA TRAMITACION DE EXPEDIENTES DE EXPULSION CON CARÁCTER PERMANENTE.”

Ambos artículos nos remiten directamente al tema de la eficacia de los actos administrativos, contemplada en el Título V (“Las disposiciones y los actos administrativos”), Capítulo V (“Ejecución”), artículos 94 y ss. de la Ley 30/92.

Según el citado artículo 94:

“Los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo serán inmediatamente ejecutivos, salvo lo previsto en los artículos 111 y 138, y en aquellos casos en que una disposición establezca lo contrario o necesiten aprobación o autorización superior.”

Esto significa, que la resolución dictada por la Subdelegación de Gobierno en la que se deniegue la renovación de una autorización de residencia y trabajo, es inmediatamente ejecutiva, sin perjuicio de que sea susceptible de Recurso posterior, es decir, al trabajador extranjero se le extingue la autorización para residir y para trabajar.

Es este mismo sentido, abunda el artículo 111, 1o del la Ley Contencioso Administrativo y Procedimiento administrativo común:

“La interposición de cualquier recurso, excepto en los casos en que una disposición establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado.”

NO OBSTANTE, ESTA DISPOSICIÓN TAN TAJANTE, CUENTA CON TRES EXCEPCIONES, SEGÚN EL CITADO ARTICULO 94 DE LA LEY.

- En aquellos casos en que una disposición establezca lo contrario o necesiten aprobación o autorización posterior.
- El artículo 138. 3 “La resolución será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa. En la resolución se adoptarán, en su caso, las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sea ejecutiva.”
- Y el artículo 111 en sus apartados 2, 3 y 4 que es el que interesa respecto de la materia que estamos tratando y que trata de la SUSPENSIÓN DEL ACTO IMPUGNADO.

22_ Extranjería

"2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano a quien compete resolver el recurso, previa ponderación, suficientemente razonada, entre el perjuicio que causaría al interés público o a terceros la suspensión y el perjuicio que se causa al recurrente como consecuencia de la eficacia inmediata del acto recurrido, podrá suspender, de oficio o a solicitud del recurrente, la ejecución del acto impugnado cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.
 - b. Que la impugnación se fundamente en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en el artículo 62.1 de esta Ley.
3. La ejecución del acto impugnado se entenderá suspendida si transcurridos treinta días desde que la solicitud de suspensión haya tenido entrada en el registro del órgano competente para decidir sobre la misma, éste no ha dictado resolución expresa al respecto. En estos casos no será de aplicación lo establecido en el artículo 42.4, segundo párrafo, de esta Ley.
4. Al dictar el acuerdo de suspensión podrán adoptarse las medidas cautelares que sean necesarias para asegurar la protección del interés público o de terceros y la eficacia de la resolución o el acto impugnado.

Cuando de la suspensión puedan derivarse perjuicios de cualquier naturaleza, aquélla sólo producirá efectos previa prestación de caución o garantía suficiente para responder de ellos, en los términos establecidos reglamentariamente.

La suspensión podrá prolongarse después de agotada la vía administrativa cuando exista medida cautelar y los efectos de ésta se extiendan a la vía contencioso-administrativa. Si el interesado interpusiera recurso contencioso-administrativo, solicitando la suspensión del acto objeto del proceso, se mantendrá la suspensión hasta que se produzca el correspondiente pronunciamiento judicial sobre la solicitud."

En resumen, todo esto significa que:

1. La resolución administrativa en la que se deniega la renovación de una autorización de residencia y trabajo es inmediatamente ejecutiva (art. 94), y que la interposición del cualquier recurso, no interrumpirá la ejecución del acto impugnado.
2. Que en el recurso se puede pedir la suspensión de la ejecución del acto impugnado, por lo que, si se ha solicitado la suspensión y el extranjero ya estaba trabajando, puede continuar haciéndolo, porque darle de baja le produciría un perjuicio claro (Art. 111.2.a) pero si el extranjero está de baja cuando se produce la resolución desestimatoria, el criterio que está siguiendo la Administración (Oficina de Extranjeros, TGSS, etc.), es que no se le puede dar de alta, al entender que no se produce tal perjuicio, criterio que nos limitamos a transmitir, sin entrar en valoraciones sobre el fondo del asunto. /RL



¿Busca el software ideal para su despacho?

- **Sin desembolso inicial por la compra**

No tiene que adquirir el programa, con el desembolso que representa, sólo cobramos el servicio de instalación y mantenimiento.

- **Calidad de servicio asegurada**

Nuestro equipo humano, presente en todo el territorio nacional, cuenta con la experiencia y conocimiento para que usted se sienta bien atendido. Y si no respondemos a sus expectativas puede rescindir el contrato libremente.

- **Máxima calidad de producto**

Nuestro producto ha sido diseñado en base a tareas claramente definidas que le permitirán su rápido aprendizaje y manejo, consiguiendo automatizar al máximo el trabajo que ha de realizar.



fiscal

Control Técnico
Renta y Patrimonio
Sociedades
Facturación
Incidencias
Libros
Obligaciones formales



laboral

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



director

Contabilidad
Tesorería
Gestión comercial
Costos
Recursos Humanos
Análisis de Balances
Amortizaciones



NCS Valencia

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

NUEVAS MEDIDAS EN MATERIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

El pasado 21 de marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado el RD 295/2009, de 6 de marzo, que integra todas las modificaciones en materia de maternidad y paternidad derivadas de la entrada en vigor de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como las novedades incluidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Entre las novedades que se recogen se encuentran las siguientes:

- Las trabajadoras y los trabajadores autónomos pueden percibir las prestaciones de maternidad y paternidad en régimen parcial, compatibilizando las mismas con la realización de la actividad también en forma parcial.
- Se establecen las bases para que sean efectivos derechos que entraron en vigor con la Ley de Igualdad como la prioridad que se debe dar en las empresas a las mujeres para cambiar su puesto de trabajo en el supuesto de que su actividad suponga un riesgo para su embarazo o lactancia.
- Las personas que ejerzan la tutela de un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no puedan adoptar podrán disfrutar de las prestaciones por maternidad o paternidad.
- Recoge los cambios relativos a la prestación por maternidad no contributiva, de tal forma que se aumenta la duración de la prestación a 14 días naturales en caso de familia numerosa, monoparental, parto múltiple y cuando la madre o el hijo estén afectados por discapacidad en grado igual o superior al 65%.
- Se regula jurídicamente la prestación de riesgo durante el embarazo como contingencia profesional, eliminando el requisito de cotización previa e incrementando su cuantía hasta el 100% de la base reguladora.

LAS EMPRESAS NO PUEDEN MODIFICAR UNILATERALMENTE ASPECTOS SUSTANTIVOS DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

(Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2009)

Los trabajadores de la empresa demandada percibían sus retribuciones salariales cada mes con una parte fija y otra variable en función, esta última, de los objetivos empresariales fijados para el ejercicio anual y de la que se abonaba mensualmente el 40% como anticipo no sujeto a condición alguna, sin perjuicio de las regulaciones trimestrales, semestrales o anuales, que obviamente la empresa realizaba. Sin embargo, nunca la empresa descontó el importe percibido por ese tanto por ciento, aunque no se alcanzasen los objetivos.

En marzo de 2006, la empresa decide de forma unilateral que, para percibir este anticipo mensual, el traba-

jador tendría que acreditar que el mes anterior realizó un número determinado de ventas.

El Tribunal Superior de Justicia de Valencia dio la razón a la empresa y estimó que no se había producido una variación sustancial sino meramente accidental del régimen retributivo.

La parte recurrente manifiesta que el artículo 41.1.d) del Estatuto de los Trabajadores enumera entre las modificaciones sustanciales de trabajo aquellas que afectan al sistema de remuneración del trabajador.

El Tribunal Supremo entiende que la decisión de la empresa afectó al sistema de remuneración del actor y no de forma accidental, sino en la propia sustancialidad del mismo. El trabajador antes de esta modificación sabía que contaba, sin condicionamiento alguno, con el 40% mensual fijo de la retribución variable, sin perjuicio de las ulteriores liquidaciones trimestrales, semestrales o anuales. Tras la unilateral decisión empresarial de condicionar la percepción mensual de la retribución variable a la previa consecución de un determinado número de ventas, sin duda el trabajador vio alterado considerablemente su régimen retributivo sin que, además, la demandada siguiese el procedimiento legal establecido. Por todo ello, el recurso interpuesto por el trabajador debe prosperar.

ES NULO EL DESPIDO DE UNA EMBARAZADA AUNQUE EL EMPRESARIO DESCONOZCA EL ESTADO DE GESTACIÓN

(Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero de 2009)

El Tribunal Supremo aplica, a este caso, la nueva doctrina del Tribunal Constitucional al declarar que el despido de trabajadoras embarazadas, salvo que sea justificado y procedente, será nulo al margen de que el empleador conozca o no el estado de gestación.

En el presente supuesto la trabajadora fue despedida por motivos disciplinarios y la empresa reconoció la improcedencia del despido e indemnizó a aquella convenientemente. El mismo día de la notificación del despido la actora fue dada de baja como consecuencia de un embarazo de alto riesgo, quedando, por tanto, constancia de que dicha circunstancia era desconocida por la empresa en el momento del despido.

La cuestión suscitada en este recurso es la relativa a la interpretación que debe darse del artículo 55.5.b) del ET. Se trataría, por tanto, de determinar si es necesario o no para calificar el despido como nulo el conocimiento del embarazo por parte del empleador.

El TS entiende que el despido no justificado de las trabajadoras embarazadas contiene una garantía objetiva y automática que no exige la presencia de un móvil discriminatorio en el acto del despido y que despliega sus efectos al margen de que la empresa conozca o no dicha circunstancia.

Esta sentencia cuenta con el voto particular de uno de los magistrados que se muestra partidario de aplicar la

antigua doctrina que establecía que para calificar como nulo el despido de las trabajadoras embarazadas es imprescindible la motivación discriminatoria que no podría darse si, como en este caso, el empresario desconoce el estado de gestación de su empleada.

LOS AUTÓNOMOS NO COBRARÁN PARO ANTES DE 2011

Así se desprende de las declaraciones del Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, el cual afirma que es "ciertamente difícil" que los trabajadores autónomos puedan cobrar las prestaciones por cese de la actividad antes de 2011, ya que estima que la norma que regulará este reconocimiento no estará aprobada antes de esa fecha y para recibir la prestación será necesario haber contribuido previamente.

No obstante, ha recordado que las medidas aprobadas recientemente por el Gobierno contribuyen a ayudar a este sector y que las líneas de crédito ICO son imprescindibles para los autónomos y sus familias.

Por otra parte, ha defendido que el diálogo social está abierto y que los agentes sociales han afirmado que, globalmente, las últimas medidas tomadas son positivas y no han sido rechazadas, por lo que se va seguir trabajando en esta línea.

A su vez, y en cuanto a la polémica surgida en torno al número real de parados, ha aclarado que se contabilizan según establece una Orden Ministerial de 1985, que desde entonces sólo ha habido un cambio de metodología, en 2005, que incluyó a 400.000 desempleados, y que todos los ministros de trabajo han hecho público el paro registrado siguiendo esas mismas normas.

EL 50,8% DE LOS JÓVENES TIENE UN CONTRATO TEMPORAL

Según el Consejo de la Juventud de España, en el tercer trimestre de 2008 la temporalidad en el empleo sigue siendo una de las características del mercado de trabajo para las personas jóvenes (con edades comprendidas entre los 16 y 29 años).

En concreto, el 50,8% de los jóvenes ha firmado un contrato de este tipo, destacando la elevada tasa de temporalidad que se produce en el sector público, con un 53,5% para los varones y un 71,7% para las mujeres. Es decir, casi tres de cada cuatro mujeres jóvenes que trabajan en la Administración Pública lo hace de manera temporal.

Este empleo joven se concentra principalmente en el sector servicios, con el 68,9% de los ocupados, y la forma de contratación temporal más utilizada es el contrato por obra y servicio (16,5% de los asalariados), seguido del contrato temporal por circunstancias de la producción (10,2%).

En cuanto a la relación trabajo-nivel educativo, destaca la alta temporalidad de los jóvenes que han finalizado estudios universitarios, situándose en el 46,8% para los varones y en el 55,3% para las mujeres. ●

Conecta tu despacho con el **mañana**

on

Sage Profesional Class

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

Sage Profesional Class pone a tu alcance:

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

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

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

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

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

www.sagelogiccontrol.com
902 104 590

sage

División Mediana Empresa
Sage Logic Control

Estrés térmico en construcción



En la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (año 2007) el no total de trabajadores afiliados a la S. Social en España fue de 18.518.444 personas. Al sector de construcción corresponden 2.348.976 trabajadores (en la Comunidad Valenciana 1.969.767 en total, siendo del sector de construcción 379.294 trabajadores).

Por las **CONDICIONES AMBIENTALES**, en el ámbito del estado español, el 62,4% de los trabajadores realiza sus tareas en un local cerrado. En **trabajos al aire libre, 2º lugar (46,1%) lo ocupan los trabajadores del sector de la construcción** (el primer lugar lo ocupa la agricultura con el 78,1%).

Por las **CONDICIONES DE SEGURIDAD**, según los riesgos de accidente detectados por sector de actividad, **el 9,7% corresponde al sector de construcción por “daños producidos por un exceso de exposición al sol”** (quemaduras, insolación, golpe de calor) precedido tan solo por el sector de agricultura con el 14,1%.

Riesgos ambientales

El calor es un peligro serio en el sector de la construcción, especialmente en verano, en los trabajos a la intemperie. El cuerpo acumula calor cuando trabaja y suda para deshacerse del exceso de calor. Cuando el calor generado por el organismo no puede ser emitido al ambiente, se acumula en el interior del cuerpo y su temperatura tiende a aumentar porque el cuerpo no se enfría con la rapidez necesaria. Esto puede ocurrir, por ejemplo, mientras se trabaja en excavaciones, en techados; echando asfalto caliente, o levantando cargas pesadas. Puede producir en el trabajador sensación de cansancio y perjudicar su rendimiento en el trabajo, aumentando las posibilidades de que sufra un accidente.

El cuerpo humano libera calor mediante tres mecanismos: la evaporación del sudor, la convección y la radiación.

La evaporación del sudor, es el mecanismo más importante con que cuenta el cuerpo humano para desprenderse del calor que le sobra. Se evaporará más o menos sudor, dependiendo de la humedad y de la velocidad del aire.

“El Equilibrio Térmico” se dará cuándo la cantidad de calor que se genera en el cuerpo por el metabolismo, sea igual a la que el cuerpo intercambia con el medio ambiente. Si aquél intercambio fuera superior o inferior, según se trate, se producirá un aumento o disminución de temperatura corporal.



Teresa Hueso Ballester

Graduado Social, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Técnico Superior en Relaciones Industriales, Vocal de Ejercientes de Empresa, Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

El riesgo de estrés térmico depende de muchos factores:

- del estado físico del trabajador y sus condiciones personales: obesidad, edad, estado de salud, ingesta de medicamentos, mala/buena forma física, falta de descanso, consumo de alcohol, de drogas, exceso de cafeína, haber sufrido con anterioridad algún trastorno relacionado con el calor.
- del clima (la temperatura, la humedad)
- de la ropa que utiliza
- de si está cerca de un ventilador o si hay viento.
- de las características del ambiente que le rodea (si está expuesto al sol y cuánto tiempo) que condiciona el intercambio de calor entre el ambiente y su cuerpo.
- de la producción de calor de su organismo como resultado de su actividad física (rapidez con la que tiene que moverse o el peso que tiene que levantar).

Los efectos para la salud de un ambiente térmico inadecuado pueden ser, de manera general, una reducción de los rendimientos físico y mental y, por tanto, de la productividad; irritabilidad inexplicable; incremento de la agresividad, de las distracciones y de los errores.

26_Aula Técnica



Y de manera particular:

- ALTERACIONES CUTANEAS: Erupción por calor y quemaduras.
 - ALTERACIONES ISTEMICAS:
 - a. El «golpe de calor» es el efecto más grave de la exposición a situaciones de calor intenso. Se caracteriza por una elevación incontrolada de la temperatura corporal (puede llegar a los 42oC) desapareciendo la sudoración. Puede provocar una disfunción del sistema nervioso central y un fallo en el mecanismo normal de regulación.
- Sus síntomas:** Insolación. Confusión. Es posible que se den convulsiones o que se pierda el conocimiento. La insolación puede llegar a ocasionar la muerte a menos que se busque ayuda médica de emergencia.
- b. El “agotamiento por calor” es la fatiga física, fuerte y repentina, con aturdimiento debido a la insuficiencia circulatoria por una mayor afluencia de sangre a la piel. Puede dar lugar a un síncope por disminución de la circulación en el cerebro. Malestar general con náuseas y dolor de cabeza, mareos y vértigos. Existe riesgo de desmayo. Aceleración del pulso cardíaco.
 - c. **Deshidratación;** es la pérdida excesiva de agua corporal por sudoración debido a que ésta es mayor a la cantidad de agua ingerida. A partir del 2% de pérdida del agua corporal, se reduce la capacidad para el trabajo. Con el 5% se deteriora la capacidad física y mental. Con el 15% se ocasiona el fallecimiento
 - d. **Déficit salino:** por disminución del nivel de cloruro sódico en el organismo a unos niveles determinados. Pueden aparecer calambres musculares.

Valoración del riesgo del estrés térmico: índice WBGT

La Organización Internacional de Normalización, ISO, ha propuesto métodos de valoración del estrés térmico en ambientes calurosos. El estudio del ambiente termohigrométrico requiere el conocimiento de una serie de variables:

- el tipo de trabajo al que está sometido el individuo,
- la producción de calor de su organismo como resultado de su actividad física y de las características del ambiente que le rodea,
- el intercambio de calor entre el ambiente y su cuerpo, etc.

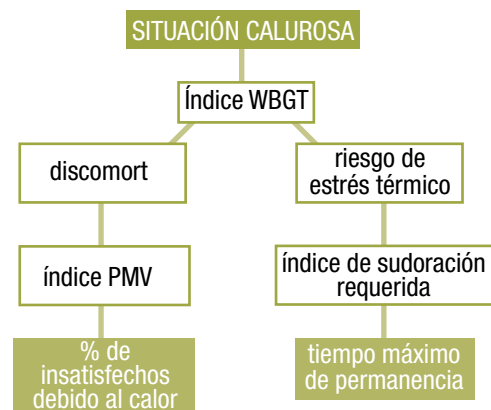
El **índice WBGT**, propuesto en la norma ISO 27243 para estimar el estrés térmico en ambientes calurosos, se utiliza por su sencillez para discriminar rápidamente si es o no admisible la situación de riesgo de estrés térmico. Y permite a menudo decidir sobre las

posibles medidas preventivas que hay que adoptar. Se basa en tratar de evitar que la temperatura central del cuerpo exceda de 38°C debido a la combinación de las condiciones ambientales y la producción interna de calor, consecuencia de la actividad física desarrollada por trabajadores vestidos con ropa de verano. **Sus ventajas:**

- a) permite la evaluación del ambiente por medio de un valor único;
- b) requiere de un equipamiento sencillo;
- c) método de cálculo es fácil;
- d) puede emplearse para ambientes bajo techo y a la intemperie; y
- e) permite su ponderación para niveles variables de exposición.

ISO recomienda utilizar, además, la **tasa de sudoración requerida** (SWreq), método más preciso, aunque de utilización más compleja, para efectuar un análisis en profundidad de las condiciones de trabajo en ambientes calurosos o como complemento donde el índice WBGT indique estrés térmico. Permite, entre otros datos, conocer el tiempo máximo recomendable de permanencia en una situación determinada.

Para la evaluación del estrés térmico por calor, la Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a las Obras de Construcción (INSHT) “Ambientes calurosos. Estimación del estrés térmico del hombre en el trabajo” basado en el **índice WBGT** y en UNE EN ISO 7933:2005 “Ergonomía del ambiente térmico. Determinación analítica e interpretación del estrés térmico mediante el cálculo de la sobrecarga térmica estimada” recomienda la metodología de la UNE EN 27243:1995 Estimación del Estrés Térmico del Hombre en el trabajo basado en el Índice WBGT (ISO 7243/1989)”.



Para ambientes térmicos moderados es útil conocer el **índice PMV**, cuyo cálculo nos permite evaluar el nivel de confort o disconfort de una situación laboral.

El **índice WBGT**, expresa las características del ambiente y no debe sobrepasar un cierto valor límite que depende del calor metabólico que el individuo genera durante el trabajo.

En el interior de edificaciones, la ecuación para determinar el **índice WBGT** precisa de la medición de dos parámetros ambientales, que son la **temperatura húmeda natural (THN)** y la **temperatura de globo (TG)**. En ocasiones se utiliza también la **temperatura seca del aire, TA**.

27_Aula Técnica

WBGT = 0,7 THN + 0,3 TG (interior de edificaciones o en exterior sin radiación solar)

WBGT = 0,7 THN + 0,2 TG + 0,1 TA (en exteriores con radiación solar).

Cuándo la **temperatura no** es **constante** en los alrededores del puesto de trabajo, de forma que puede haber diferencias notables entre mediciones efectuadas a diferentes alturas, se halla el índice WBGT realizando tres mediciones: a nivel tobillos, abdomen y cabeza, utilizando la fórmula:

$$\text{WBGT} = \frac{\text{WBGT (cabeza)} + 2x \text{WBGT (abdomen)} + \text{WBGT (tobillos)}}{4}$$

Las mediciones deben realizarse a 0.1 m, 1.1m, y 1.7 m del suelo si la posición del puesto de trabajo es de pie, y a 0.1m, 0.6m, y 1.1m, si es sentado. Si el ambiente es homogéneo, basta con una medición a altura del abdomen.

Recomendaciones para empresa y para los operarios

La legislación laboral española y la legislación europea de la que procede no contemplan de manera específica la prevención de los riesgos por estrés térmico, aunque sí lo hacen de forma implícita.

En virtud de las obligaciones contenidas en los arts. 14 y 15 de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL). De las recomendaciones técnicas del INSHT y del **IV Convenio General del Sector de Construcción**:

- Deber general de prevención (art. 14 LPRL) de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Y Principios de la acción preventiva (art. 15 LPRL).

Asimismo, se recogen las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y sus derechos de información, consulta y participación, y formación en materia preventiva.

- Deber de protección de los trabajadores frente a inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y salud. Especialmente, ... en las "olas de calor" causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical se podrán proponer horarios distintos que permitan evitar las horas de mayor insolación. Asimismo se dispondrá en las obras de cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar". (**art. 176 IV CGS Construcción**).



Medigest Salud s.l.
laborsalus

TU SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- Acreditado en las 4 especialidades: Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología, Medicina del Trabajo.
- Realización de Reconocimientos Médicos en Centro Asistencial Propio, Centro Concertado y Unidad Móvil (según número de trabajadores).
- Ejecución de trabajo de campo con presencia física en las instalaciones de la empresa.
- Elaboración de informes personalizados y ajustados a la realidad de cada empresa.
- Ofrecemos a sus clientes un servicio de calidad, eficaz y fiable.
- Ajustamos nuestra prestación a la normativa vigente.

**FIDELICE A SUS CLIENTES PROPORCIONANDO UN
ASESORAMIENTO INTEGRAL; CUENTE CON MEDIGEST SALUD, S.L.**

CELIA ROMERA LORENZO TLF 963465170 e-mail: cromera@medigestsalud.com
C/ PROFESOR BELTRÁN BÁGUENA, 4 LOCAL 14 46009 VALENCIA

28_Aula Técnica

- En la obra se dispondrá de:
 - un servicio de agua que "... se organizará mediante grifos de agua corriente, máquinas expendedoras gratuitas, fuentes o surtidores de agua ..." (art. 239 IV C.G.S.Const.).
 - agua potable en cantidad suficiente, tanto en los locales que ocupen como cerca de los puestos de trabajo. (art. 237 CGS Const.).

El Real Decreto 486/97, de 14 de abril, Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, establece que las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben ser un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, sólo el artículo 7 y en el Anexo III se regulan las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo.

La Guía Técnica del INSHT sobre Lugares de Trabajo: hace recomendaciones técnicas sobre los riesgos debidos al estrés térmico, y concreta los métodos de evaluación del estrés térmico por calor para saber si es necesario adoptar medidas de prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores.

Real Decreto 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y sus modificaciones posteriores: establece la obligación de la evaluación de todos los riesgos, en cualquier actividad y época del año, y en cualquier lugar de trabajo, al aire libre o en locales cerrados. Y, en consecuencia a dichas evaluaciones, establecimiento de las medidas preventivas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.

No obstante lo anterior, cabría destacar y recomendar las siguientes medidas:

La empresa:

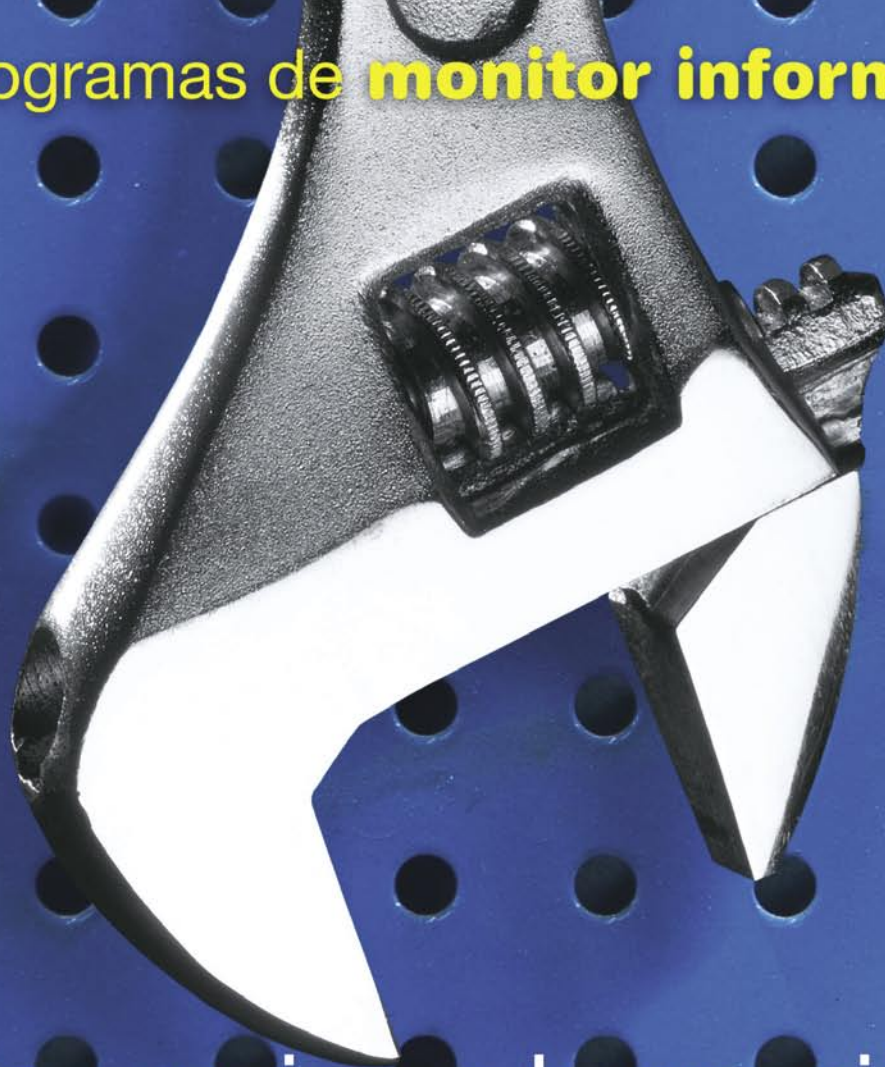
- a. Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos, efectos y medidas preventivas para el estrés térmico y el golpe de calor, de manera que, de la observación del trabajador, se detecten los signos y síntomas de los riesgos térmicos a qué están expuestos.
- b. Cuidar de que todos los trabajadores estén aclimatados al calor según el esfuerzo físico que vayan a realizar.
- c. Disponer de sitios de descanso frescos, cubiertos o a la sombra.
- d. Proporcionar agua fresca cerca del puesto de trabajo, y recomendar a los trabajadores que beban pequeñas cantidades de manera frecuente (cada 20 minutos, por ejemplo).
- e. Implantar medidas organizativas de rotación de personal o establecer periodos de descanso: organizar el trabajo para reducir el tiempo o la intensidad de la exposición; establecer pausas adecuar los horarios de trabajo al calor del sol; disponer que las tareas de más esfuerzo se hagan en las horas de menor calor.
- f. Reducir la temperatura en interiores favoreciendo la ventilación natural.



El trabajador:

- a. Informar a sus superiores de si están aclimatados o no al calor; de si han tenido alguna vez problemas con el calor; de enfermedades crónicas que puedan padecer (corazón, riñón, hígado, etc); de si están tomando alguna medicación. Y consultar con el médico o con el farmacéutico en caso de que tome medicamentos incompatibles con el calor.
- b. Tomar los descansos en un lugar sombrío o fresco. Hacer el trabajo más pesado durante la hora más fresca del día, y trabajar en la sombra, cuándo esto sea posible.
- c. Beber agua fresca con frecuencia y en pequeñas cantidades, aunque no tengan sed. También es preciso seguir bebiendo agua cuando se está fuera del centro de trabajo. Hacer comidas ligeras previas al trabajo, y evitar las comidas grasientas.
- d. No tomar alcohol (cerveza, vino etc.) ni drogas. Evitar bebidas con cafeína (café, refrescos de cola, etc.) y también las bebidas muy azucaradas.
- e. Ir bien descansados al trabajo. Refrescarse al finalizar el trabajo.
- f. Usar ropa de verano de tejidos frescos (algodón y lino) y colores claros que reflejen el calor radiante. Disponer de protecciones para la cabeza (mejor con sombreros de ala ancha) en los lugares donde no sea obligatorio el uso del casco. Si se trabaja con ropa de protección, hay que tomar más descansos.
- g. Aclimatación: observar más cuidado durante las primeras 2 semanas en los trabajos con especiales características de calor.
- h. Si se sospecha que alguien tiene insolación, hay que llamar a emergencias. Llevar al trabajador de inmediato a la sombra y desabrocharle la ropa. Echarle agua fresca en la cara y darle aire con un ventilador; si no hay ventilador, un pedazo de cartón puede ayudar a hacerle aire.

Los Programas de **monitor informática**



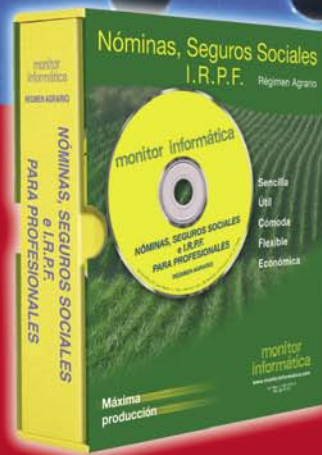
Elija las mejores herramientas para su negocio



Nóminas, S. Social e IRPF
Régimen General



Contabilidad + Sociedades



Nóminas, S. Social e IRPF
Régimen Agrario



Contabilidad, Impuestos e I.V.A.
para Empresas en Estimación Objetiva y Directa Simplificada

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET

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



Para más información LLÁMENOS
al teléfono **902 421 421**
y podremos realizarle una
demostración de cualquiera de
nuestros excelentes PROGRAMAS



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

www.monitorinformatica.com

monitor informática

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

LA DISCRIMINACIÓN REFLEJA O TRANSFERIDA

La discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE. El concepto de discriminación, aunque manifestación del principio de igualdad, tiene un contenido más específico y se refiere a la llamada tutela antidiscriminatoria, que impone una paridad de trato, evitando o suprimiendo ciertas diferencias de trato socialmente existentes, cuyo carácter “odioso” se reconoce como contrario a la dignidad humana. La discriminación supone una diferenciación de trato, “que actúa contra el sujeto discriminado (anulando o menoscabando el goce de ciertos derechos y ventajas o agravando sus cargas) y que tiene su origen en ciertos rasgos de la persona o de la configuración social (sexo, raza, parentesco, lengua, condición social, discapacidad física, psíquica o sensorial), lo que origina una situación objetiva discriminatoria, que pone en peligro el respeto a la dignidad humana y los derechos inherentes a la persona”. La discriminación opera, en última instancia, una segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. Es la razón de pertenencia a un concreto colectivo social y el hecho de poseer una condición personal o social inescindiblemente ligada a la propia condición de ser humano lo que exige la intervención del entero orden social para reparar los comportamientos que atentan a la propia idea de decencia humana.

Pero siendo esto así la propia idea de discriminación viene a construirse desde la conceptualización de que la misma se produce por un hecho intrínsecamente unido a la propia persona. Esta circunstancia indisoluble de la persona es la que constituye el factor que da lugar al trato diferencial. Por ello, inmediatamente surge la siguiente pregunta: ¿Es posible que la discriminación se mida tomando en cuenta dos sujetos, uno que sufre el trato discriminatorio y otro que pertenece al colectivo protegido? Esto es, una persona puede ser discriminada de forma refleja, el factor discriminante puede ser transferido. Esta compleja cuestión es a la que viene a dar solución la sentencia que sirve de base a presente comentario.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la sentencia de 17 de julio de 2008, Asunto Coleman contra Attridge Law, decidió que la normativa europea antidiscriminación, con-

cretamente la Directiva 2000/78/CE de igualdad de trato en el empleo, ampara también a los familiares que mantienen y protegen a los discapacitados, y no sólo a estos últimos.

La Sra. Coleman trabajó como secretaria jurídica para el bufete Attridge Law partir de enero de 2001. En el año 2002, la Sra. Coleman tuvo un hijo que padece crisis de apnea, así como laringomalacia y broncomalacia congénitas. El estado de su hijo exige cuidados específicos y especializados y ésta le dispensa la mayor parte de los cuidados que éste necesita. Al reincorporarse la Sra. Coleman al trabajo tras el permiso de maternidad, su antiguo empresario se opuso a que se reintegrara en el puesto que había ocupado hasta ese momento, en circunstancias en las que sí se habría permitido que padres de hijos no discapacitados recuperaran sus antiguos puestos. El empresario también se opuso a concederle la misma flexibilidad horaria y las mismas condiciones de trabajo que a aquellos de sus compañeros de trabajo que son padres de hijos no discapacitados. La Sra. Coleman fue calificada de «perezosa» cuando solicitó una reducción de la jornada laboral para cuidar a su hijo, mientras que tales facilidades sí se concedieron a padres de hijos no discapacitados. La reclamación oficial que formuló contra el mal trato que padecía no fue objeto de la debida consideración, de manera que la Sra. Coleman se sintió obligada a retirarla. Se produjeron comentarios insultantes o fuera de lugar tanto contra ella misma como contra su hijo. No se formuló ningún comentario de esta naturaleza cuando otros empleados se vieron obligados a solicitar una reducción de la jornada laboral o mayor flexibilidad para ocuparse de sus hijos no discapacitados. Igualmente, al haber llegado en ocasiones tarde a la oficina, a causa de problemas en el cuidado de su hijo, se le dijo que sería despedida si volvía a faltar a la puntualidad. No se amenazó de esta manera a otros trabajadores con hijos no discapacitados que llegaban tarde al trabajo por las mismas razones.

Finalmente, en marzo de 2005, según Coleman, se vio obligada, como consecuencia del trato recibido, a dejar de trabajar para su antiguo empresario. Por esta razón, en marzo de 2005 aceptó dimitir por exceso de plantilla («voluntary redundancy»), lo que puso fin al contrato que la vinculaba a su antiguo empresario. El 30 de agosto de 2005, presentó una demanda ante el Employment Tribunal, London South, en la que sostenía que había sido víctima de un despido encubierto («unfair constructive dismissal») y de un trato menos favorable que el que obtuvieron los restantes empleados, debido al hecho de tener a su cargo un hijo discapacitado. La Sra. Coleman alega que se vio obligada, como consecuencia del trato recibido, a dejar de trabajar para su antiguo empresario.

El Employment Tribunal, London South se dirigió al Tribunal de la UE para que determinara el alcance de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación prevista en la legislación europea. Al estimar que el litigio del que conocía suscitaba cuestiones de interpretación del Derecho comunitario, el Employment Tribunal, London South, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes: «1) En el contexto de la prohibición de discriminación por motivo de discapacidad, ¿protege la Directiva [2000/78/CE] sólo a las propias personas discapacitadas frente a la discriminación directa y el acoso? 2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿protege la Directiva [2000/78] a los trabajadores que, aun sin estar ellos mismos discapacitados, reciben un trato menos favorable o sufren acoso por su vinculación a una persona discapacitada? 3) Cuando un empresario trata a un trabajador de forma menos favorable en comparación con la forma en la que trata o trataría a otros trabajadores y consta que el motivo del trato del referido trabajador es el hecho de que tiene un hijo discapacitado a su cuidado, ¿constituye dicho trato una discriminación directa que vulnera el principio de igualdad de trato establecido por la Directiva [2000/78]? 4) Cuando un empresario acosa a un trabajador y consta que el motivo del trato de dicho trabajador es el hecho de que tiene un hijo discapacitado a su cuidado, ¿vulnera ese acoso el principio de igualdad de trato establecido por la Directiva [2000/78]?»

El Tribunal comienza señalando que mediante estas cuestiones el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si la Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a), deben interpretarse en el sentido de que únicamente prohíben la discriminación por motivo de incapacidad cuando el propio trabajador es la persona discapacitada, o si el principio de igualdad de trato y la prohibición de la discriminación directa se aplican también cuando el propio trabajador no es la persona discapacitada, pero sí, como sucede en el asunto principal, la víctima de un trato desfavorable por motivo de la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere.

Señala el Tribunal que de las disposiciones de la Directiva 2000/78 no se desprende que el principio de igualdad de trato que ésta pretende garantizar se circunscriba a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad en el sentido de dicha Directiva. Antes al contrario, la Directiva tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad. En efecto, el principio de igualdad de trato que en esta materia consagra la citada Directiva no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el artículo 1 de la misma. Corrobora esta interpretación el tenor literal del artículo 13 CE, disposición que constituye la base jurídica de la Directiva 2000/78 y que atribuye a la Comunidad competencia para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo, entre otros, de discapacidad.

Es verdad que, según se desprende de sus propios términos, la Directiva 2000/78 contiene varias disposiciones aplicables únicamente a las personas con discapacidad. En efecto, el artículo 5 precisa que, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. El artículo 7, apartado 2, de la misma Directiva prevé igualmente que, por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.

A la luz de las disposiciones mencionadas en los dos apartados precedentes y de los considerandos decimosexto, decimoséptimo y vigésimo séptimo de la Directiva 2000/78, tanto el Gobierno del Reino Unido como los Gobiernos griego, italiano y neerlandés sostienen que la prohibición de discriminación directa prevista en dicha Directiva no puede interpretarse en el sentido de que incluye una situación como la de la demandante en el litigio principal, puesto que esta última no está ella misma discapacitada. Según los mencionados Gobiernos, tan sólo pueden invocar las disposiciones de la citada Directiva aquellas personas que, en una situación análoga a la de otras personas, son tratadas de manera menos favorable o colocadas en una situación desventajosa en razón de características que les son propias.

Sin embargo, es preciso señalar a este respecto que el hecho de que las disposiciones mencionadas se refieran específicamente a las personas que padecen una discapacidad obedece a la circunstancia de que se trata, bien de disposiciones que establecen medidas de discriminación positiva en favor de la propia persona discapacitada, bien de medidas específicas que quedarían privadas de todo alcance o que podrían resultar desproporcionadas si no se circunscribieran exclusivamente a las personas que padecen alguna discapacidad. Según se desprende de los considerandos decimosexto y vigésimo de la Directiva, se trata de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad de esas personas. Así pues, la finalidad específica de tales medidas es hacer posible y facilitar la inserción de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo y, por esta razón, sólo pueden resultar aplicables a las

propias personas con discapacidad, así como a las obligaciones que, frente a ellas, tienen los correspondientes empresarios y, en su caso, los Estados miembros.

Por consiguiente, el hecho de que la Directiva 2000/78 contenga disposiciones destinadas a tener en cuenta específicamente las necesidades de las personas con discapacidad no permite llegar a la conclusión de que el principio de igualdad de trato que la misma consagra deba interpretarse de manera restrictiva, es decir, en el sentido de que prohíbe únicamente las discriminaciones directas por motivo de discapacidad que afecten exclusivamente a las propias personas con discapacidad. Por lo demás, la citada Directiva, al mencionar la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, remite tanto al combate general contra toda forma de discriminación como a la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas con discapacidad.

En suma, si bien es verdad que, en una situación como la controvertida en el litigio principal, la persona objeto de discriminación directa por motivo de discapacidad no es ella misma una persona discapacitada, no es menos cierto que el motivo del trato menos favorable del que la Sra. Coleman alega haber sido víctima lo constituye precisamente la discapacidad. La Directiva 2000/78, que tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad, no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el artículo 1 de la misma Directiva. Una vez demostrado que un trabajador que se encuentra en una situación análoga a la controvertida en el litigio principal es víctima de discriminación directa por motivo de discapacidad, toda interpretación de la Directiva 2000/78 que circunscriba la aplicación de ésta exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas personas discapacitadas podría privar a dicha Directiva de una parte considerable de su efecto útil y reducir la protección que pretende garantizar.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara: 1) La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a), deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación directa que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando un empresario trate a un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad de manera menos favorable a como trata, ha tratado o podría tratar a otro trabajador en una situación análoga y se acredite que el trato desfavorable del que es víctima dicho trabajador está motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal trato resulta contrario a la prohibición

de discriminación directa enunciada en el citado artículo 2, apartado 2, letra a). 2) La Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 3, deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de acoso que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando se demuestre que el comportamiento no deseado constitutivo del acoso del que es víctima un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal comportamiento resulta contrario a la prohibición del acoso establecida en el citado artículo 2, apartado 3.

El debate queda pendiente en nuestro país. Ha contribuido, sin duda, a avivar el debate la STS 18 de junio de 2008 (Ro 1625/2007) que denegó el derecho a modificación de horario a la madre una niña discapacitada por no estar expresamente previsto en la legislación española. Como es sabido, nuestro ordenamiento prevé la posibilidad de modificar el horario por guarda legal (sólo si hay reducción de jornada simultáneamente), pero no sin ella. Dudas al margen, la sentencia Coleman ha venido a dar luz a una nueva y desconocida dimensión de la discriminación y, por extensión, a dotar de un nuevo instrumento para garantizar la tutela antidiscriminatoria.

Artículo extraído del trabajo doctrinal
"Nuevas contribuciones a la construcción del concepto de discriminación: la discriminación refleja o transferida (la STJCE de 17 de julio de 2008, Asunto Coleman)",
García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R.,
Justicia Laboral, núm. 37, Lex Nova, Febrero 2009.

> Jurisprudencia

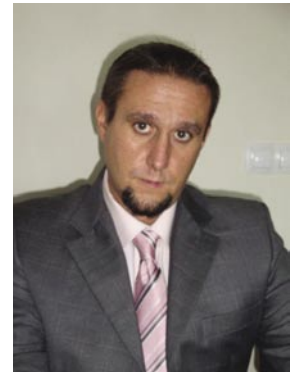
Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 10.02.2009,

Cambio de horario de trabajo por cuidado de hijo menor de tres años, por la que se desestima la pretensión de una trabajadora que solicitaba un cambio de horario sin reducir su jornada de trabajo.

Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del T.S., de fecha 13.11.2008

En la que se resuelve recurso en materia de partidas deducibles por determinados gastos de personal en el Impuesto de Sociedades.

COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de fecha 26 de marzo de 2007



Andrés González Rayo

Graduado Social núm. 4231.

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

Recurso de Casación para unificación de doctrina núm. 1646/2006.

Ponente: Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

El art. 209.5 de la Ley General de la Seguridad Social prevé distintos supuestos para los casos en que el trabajador despedido que, habiendo percibido prestaciones por desempleo desde la fecha del cese, ve extinguido su contrato de trabajo posteriormente, a raíz de Sentencia que declara la improcedencia del despido. Dictada la Sentencia, la empresa puede optar por la indemnización correspondiente (apartado a), de manera que, si el trabajador ha venido percibiendo prestaciones por desempleo y tiene derecho a salarios de tramitación en el mismo periodo, las cantidades prestacionales percibidas se consideran “indebidas”, iniciando un nuevo periodo de prestación con efectos de la fecha de finalización de la obligación de abono de los salarios y produciéndose la regularización correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien mediante el retraso del inicio del pago económico prestacional a la fecha oportuna en que se hubieran satisfecho esas cantidades desde la nueva situación legal de desempleo, o bien - menos habitual - a través de la reclamación de su importe al trabajador. De esta manera, y a través de toda la regulación prevista en el articulado, se pretende “asegurar la incompatibilidad entre percepción de las prestaciones por desempleo y el abono de salarios de tramitación durante el mismo periodo”, simultáneamente a “permitir la coordinación de los efectos de la apertura del derecho con el despido, sin esperar a la calificación de éste y las consecuencias que de esa calificación pueden derivarse”.

La empresa puede optar por la readmisión del trabajador, en cuyo caso las cantidades prestacionales también se consideran “indebidas” por causa no imputable al trabajador, de forma que el empresario debe ingresar las cantidades percibidas por el mismo en forma de prestaciones por desempleo (apartado b), deduciéndolas de los salarios de tramitación a satisfacer.

También es posible que, no realizada por la empresa opción alguna e instado incidente de no readmisión, la relación laboral se declare extinguida por auto judicial, de manera que el trabajador no llegue a percibir el importe de los salarios de tramitación como consecuencia de insolvencia empresarial, a obtener tras un procedimiento ciertamente largo, o, de momento, si se quiere, debido a la no asunción de

sus responsabilidades o a la desaparición de la empresa. En esa situación, declarándose las prestaciones por desempleo “indebidas” (apartado c), por remisión legal a la regulación contenida en el primer supuesto contemplado en el apartado a) tras la publicación de la disposición final 3a de la Ley 42/2006, “se produce un grave y desproporcionado perjuicio para el trabajador, que tendrá que devolver unas prestaciones que ha disfrutado por mandato de la Ley por una situación real de desempleo y cuando no ha surgido ninguna causa de incompatibilidad, pues no ha percibido salario alguno en el periodo subsidiado”. Y, efectivamente, la cuestión es que no existe, al menos por el momento y en tanto no se declare insolvencia empresarial y responsabilidad del FOGASA, una doble percepción de salarios de tramitación y prestaciones por desempleo en el periodo superpuesto, por lo que no hay enriquecimiento injusto, al menos de momento, no pudiendo aplicarse la solución del reintegro de las prestaciones, cuando no se han percibido los salarios de tramitación que las sustituyen en orden a la finalidad de la normativa.

Debe tenerse en cuenta que esta posición del Tribunal viene a remarcar la misma consideración jurisprudencial anterior a la publicación de la Ley 42/2006, a pesar de la modificación que introduce la misma en relación con los supuestos de extinción tras auto judicial por no readmisión, remitiéndose para esos casos a la regulación del apartado a), e imputando así la responsabilidad de reintegro al trabajador, y no a la empresa como ocurría con anterioridad a la citada publicación. Lo cierto es que, la nueva redacción del artículo 209.5 c) que le concede la citada Ley, de forma intencionada o no (señala el Magistrado que su finalidad, probablemente, es la de rectificar el criterio de la Sentencia de contraste), no ha logrado modificar una posición jurisprudencial que se consolida, de nuevo, tras la Sentencia de este número, que convendrá tener presente aún más en la problemática situación económica actual.

/RL

DOMICILIA TU NÓMINA...

Banesto



...Y LLÉVATE

500⁽¹⁾ € ó

1.000⁽¹⁾ €

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



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.

Bolsa de trabajo y de pasantías

Marzo 2009



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
18/09	25/Marzo	Responsable Dpto. Laboral	Servicios Sociales	28
17/09	24/Marzo	Graduado Social	Asesoría	27
16/09	12/Marzo	Graduado Social Materia Extranjería	Servicios Jurídicos	13
15/09	10/Marzo	Graduado Social	Asesoría Fiscal, Laboral, Contable y Jurídica	17
14/09	9/Marzo	Departamento Laboral	Asesoría y Consultoría Empresas	7
13/09	4/Marzo	Departamento Laboral	Asesoría	23

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com

POR 3.000.000 DE RAZONES

Por **especialización**, por **experiencia**, por **servicio**, por **innovación**...
Pero, sobre todo, porque cada mes más de **3 millones de nóminas**
se resuelven con nuestras Soluciones.

Confíe en **A3 Software**, especialistas en Soluciones de gestión
para Asesorías y Departamentos de RR.HH.

Distribuidores autorizados:

Valencia

Ingeniería Civil y Programación, S.L.
963 56 83 80 tel
comercial@metroplus.net
www.a3software.com

Punt Sistemes, S.L.
963 59 28 33 tel
puntsistemes@puntsistemes.es

Servisoft Levante, S.L.
963 17 00 46 tel
juan@servisoft.es