

GENERALITAT
VALENCIANA

Ciutat de València
JUSTICIA



**III Jornadas Valencianas de
Relaciones Laborales**
**Medio millar de especialistas
analizaron las últimas
novedades en Derecho del
Trabajo y Seguridad Social**

Información colegial / Noticias sociolaborales
Aula técnica / Jurisprudencia



EN MATERIA DE FORMACIÓN NO HAY OTRAS OPCIONES



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



PROMOCIÓN ESPECIAL

portalformacion.lexnova.es

LEX NOVA

Tel. 983 457 038
clientes@lexnova.es

04_r eportaje

III Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales

10_a ctualidad

Especial opinión. Determinados juristas de la Comunidad Valenciana, opinan sobre la reciente Reforma Procesal por la Ley 13/2009 y que faculta a los Graduados Sociales para la formalización del Recurso de Suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia.



13_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, Noviembre

15_in formacin c olegial

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

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.



18_ noticias sociolaborales

21_ aula tcnica

Cambios responsables

Jornadas reducidas y contrato a tiempo parcial

29_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías

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 Mª Ibáñez Candela, Mª Luisa Espada Rodríguez,

Andrés González Rayo y Elsa Zamora García, Elvira

Rojas Argudo, Carmen García Ros, José Buenaven-

tura 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.

Gran éxito de las III Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales

Se celebraron en la Ciudad de la Justicia los días 5 y 6 de noviembre



MESA INAUGURAL, de izquierda a derecha, D. José Ignacio Sacristán, D. Antonio Gastaldi, D. Luís Lobón, D. Ricardo Gabaldón, D. Fernando de Rosa, D. Pedro Castellano, D. Juan Altés, D. Eufrasio Requena

La tercera edición de las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales, con casi medio millar de asistentes, supuso un nuevo éxito de participación y de organización para el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia que ha contado con prestigiosos ponentes quienes han presentado temas de gran interés en la actualidad.

Las Jornadas, dirigidas al colectivo de Graduados Sociales, estudiantes de relaciones laborales y otros profesionales del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, contaron con la homologación del Rectorado de la Universidad de Valencia con un reconocimiento como Curso de Libre Elección, con la valoración de dos créditos universitarios para los estudiantes de Derecho, Ciencias Sociales y Relaciones Laborales, quienes respondieron con una masiva asistencia.



Aforo Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia

Gran apoyo institucional

Como en las ediciones anteriores, es destacable el apoyo y seguimiento que han recibido las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales por parte de todas las Administraciones e Instituciones Públicas. En esta edición se ha contado con el apoyo del Consejo General del Poder Judicial, la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas y los Decanatos de las Facultades de Ciencias Sociales y Derecho, de la Universidad de Valencia, que formaron parte del Comité Organizador.



Acreditaciones y zona comercial

La inauguración corrió a cargo del Vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, Excmo. Sr. D. Fernando de Rosa Torner, el Secretario Autonómico de Empleo, Ilmo. Sr. D. Luis Lobón Martín, el Presidente de la Audiencia Provincial, Excmo. Sr. D. Pedro Castellano Rausell, el Director General de Justicia y Menor, Ilmo. Sr. D. Antonio Gastaldi Mateo, el Director Provincial de Inspección, Sr. D. José Ignacio Sacristán Enciso, el Vicedecano de la Facultad de Ciencias Sociales, Sr. D. Juan Altes Tárrega, el Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón Gabaldón y el Secretario del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia Sr. D. Eufasio Requena González.

El objetivo de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia cuando el 17 de abril de 2007 aprobó la organización de estas Jornadas anuales, fue la de establecer con ellas, una convocatoria anual formativa, establecida en unas fechas concretas, del cuarto trimestre del año, para que Valencia sea el referente en la formación y actualización para todos los especialistas en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.



Mesa Conferencia Incapacidad Temporal Real y Simulada: Actividades compatibles e incompatibles



Mesa Redonda, Proyecto de reforma de leyes procesales: oficina judicial y otras cuestiones

El lugar perfecto

Las III Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales se realizaron en la Ciudad de la Justicia de Valencia. Ubicado en un edificio modernista, cuenta con los medios más modernos de audiovisuales para con comodidad y eficacia albergar cualquier Congreso o Jornadas formativas. El equipamiento de este Salón de Actos dispone de las más variadas tecnologías de vanguardia. /RL

PROGRAMA DE ACTOS

Jueves 5 de noviembre de 2009

8,45 h Acreditación

9,00 h Acto de Inauguración



Mesa conferencia Despidos disciplinarios

COMITÉ ORGANIZADOR

Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón Gabaldón,
Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Ilmo. Sr. D. Ignacio Lerma Montero,
Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de Valencia.

Ilmo. Sr. D. Salvador Montesinos Oltra,
Decano de la Facultad de Derecho.

Sr. D. Juan Altés Tárrega, Vicedecano de la Facultad de Ciencias Sociales de Valencia.

Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Sr. D. Jorge Eufrasio Requena González, Secretario del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Sra. D^a. Carmen Pleite Broseta, Vocal del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Sra. D^a. Mayte Alcaraz Regidor, Vocal de Formación del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Sr. D. Pablo Pernas Verdugo, Gerente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Sr. Carlos Hernández Flores, Director del IVES del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Sra. D^a. Carmen Salcedo Beltrán, Catedrática del Derecho y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.



Mesa conferencia nuevas tecnologías y prueba de instancia y recurso de suplicación



Mesa conferencia Despidos por crisis empresarial



Mesa conferencia El accidente de trabajo. La indemnización por daños y perjuicios derivada del accidente de trabajo y el accidente de trabajo como daño psicosocial



juicio en

9,30 h CONFERENCIA INAUGURAL

Incapacidad Temporal Real y Simulada: Actividades Compatibles e Incompatibles.

Excmo. Sra. D^a. M^a Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Modera: Sra. D^a. Mayte Alcaraz Regidor, Vocal del Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Valencia.

10,30 h Descanso**11,00 h MESA REDONDA**

Proyecto Reforma Leyes Procesales: Oficina Judicial y Otras Cuestiones.

Excmo. Sr. D. Fernando de Rosa, Vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial.

Ilmo. Sr. D. Jesús Olarte Madero, Secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

Sr. D. David López Gutiérrez, Graduado Social y Licenciado en Derecho.

Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales.

Modera: Sr. D. Jorge Eufrasio Requena González, Secretario del Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Valencia.

13,00 h Despidos Disciplinarios

Excmo. Sr. D. José Luis Gilolmo López, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Modera: Sr. D. Carlos Hernández Flores, Director del IVES, Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Valencia.

16,30 h Despidos por Crisis Empresarial

Sr. D. José M^a Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia.

Modera: Sr. D. José M^a Galdón Estefano, Vicepresidente 2^o del Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Valencia.

18,00 h MESA REDONDA

El accidente de Trabajo

La indemnización por daños y perjuicios derivada del Accidente de Trabajo y el Accidente de Trabajo como daño Psicosocial.

Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Sr. D. Gilberto Miñaya Lozano, Psicólogo y Técnico Superior PRL de Fremap.

Modera: Sra. D^a. Carmen Pleite Broseta, Vocal del Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Valencia.

Viernes 6 de noviembre de 2009

10,00 h *El Sistema Bonus Malus como línea de actuación en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral.*

Sra. D^a. M^a Teresa Quilez Felez, Vocal Asesora de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Modera: Sra. D^a. Elvira Rojas Argudo, Vocal del Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Valencia.

11,30 h Descanso



Mesa conferencia Sistema bonus malus como línea de actuación en el marco de la estrategia española de seguridad y salud laboral



Mesa conferencia Retos del derecho del trabajo ante la crisis



Acto de clausura, de izquierda a derecha, D. Salvador Montesinos, D. Román Ceballos, D. Ricardo Gabaldón, D. Alejandro Patuel

12,00 h *Nuevas Tecnologías y Prueba de Juicio en Instancia y Recurso de Suplicación.*

Sr. D. Carlos L. Alfonso Mellado, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Politécnica de Valencia.

Modera: Sr. D. David Tello Gómez, Vicepresidente 1º del Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Valencia.

13,00 h *Retos de Derecho del Trabajo ante la crisis.*

Sr. D. Alfredo Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid.

Modera: Sra. Dª. María Carbonell Boix, Vocal del Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Valencia.

La mesa de Clausura estuvo compuesta por el Director General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, Ilmo. Sr. D. Román Ceballos Sancho, el Director Territorial de Inspección de la Comunidad Valenciana, Sr. D. Alejandro Patuel Navarro, el Decano Facultad de Derecho, Ilmo. Sr. D. Salvador Montesinos Oltra, además del Presidente del Colegio Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón Gabaldón.

Agradecemos la colaboración de:

- Consejo General del Poder Judicial
- Conselleria de Economía Hacienda y Empleo
- Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas
- Facultad de Ciencias Sociales
- Facultad de Derecho
- A3 Software
- Banco Sabadell
- Banco Santander
- Caja de Ingenieros
- Ciss
- Fremap
- Lex Nova
- Quantor Grupo Editorial
- Sage Logic Control
- Tirant lo Blanch

JUSTIFICACIÓN:

El artículo 10 de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, modifica los apartados 1 y 3 del artículo 21 de la Ley de Procedimiento Laboral, para facultar a los Graduados Sociales en la representación técnica de las partes litigantes, sin precisar para ello de la asistencia jurídica de Abogado.

Este curso se dirige, pues, al colectivo de Graduados Sociales que, en ejercicio de estas nuevas competencias, deban acudir ante los Tribunales Superiores de Justicia mediante el preceptivo recurso de suplicación, frente a las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social.

El curso se presenta desde una vertiente eminentemente práctica, al objeto de establecer las bases sólidas del ejercicio de estas facultades con inmediatez y capacidad suficiente.

16 h.

CURSO SOBRE PLANTEAMIENTO Y FORMALIZACIÓN DEL RECURSO DE SUPLICACION

- Día 1
- Naturaleza, órgano competente y legitimación.
 - Sentencias recurribles y no recurribles.
 - Determinación de la cuantía.
 - Objeto del recurso.
 - Anuncio del recurso.
 - Planteamiento de las causas.
 - Formalización del recurso.
 - Interposición.
 - Impugnación
 - Turno de preguntas.
- Día 2 CASO PRÁCTICO: Reposición de los Autos al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión.
- Día 3 CASO PRÁCTICO: Revisión de los Hechos Probados de la sentencia, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.
- Día 4 CASO PRÁCTICO: Examen de las normas sustantivas o de la jurisprudencia. Resolución del Recurso por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia. Efectos.

PROGRAMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN:

Impartición: 15/01/2010, 29/01/2010, 5/02/2010 y 12/02/2010

Horario: viernes de 9:00 a 13:00

Ponentes: **Andrés González Fernández** (Graduado Social y Socio Director de AG&AG Auditores y Consultores Laborales),

Salvador Pérez Ibáñez (Abogado y Profesor Asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia)

Precio: 200,00 €uros

-Se entregará Documentación y Diploma de asistencia-

Prestigiosos Juristas de la Comunidad Valenciana analizan la Reforma Legal que permite a los Graduados Sociales formalizar el Recurso de Suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia.

1. ¿Qué valoración hace de esta noticia?
2. ¿Qué cree que supondrá para los Graduados Sociales?
3. ¿Cómo repercutirá en los clientes de los despachos de los Graduados Sociales?
4. ¿De qué manera afectará esto al trabajo y la formación de los Graduados Sociales?



Excmo. Sr. D. Juan Luis de la Rúa Moreno

Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

1. Hace ya algún tiempo en que reiteradamente he venido destacando el contrasentido que significaba que tuviera que articularse el recurso de suplicación laboral por profesional distinto de aquél que había desarrollado toda la intervención en el juicio y por ende, desconocedor directo de la dinámica enjuiciada. Situación que, por su clara condición esquizofrénica, se inscribía en un absurdo que devenía imperativo corregir.
Tan es así que yo estaba convencido, por la propia entidad de ese absurdo, de que acabaría llevándose a cabo esa corrección, la que se ha operado por la ley 13/2009 dando carta de naturaleza al criterio de normalidad. El que está capacitado para dirigir la defensa de los intereses de una parte en el juicio, lo está también para poder articular el recurso contra la decisión resolutoria contraria a la posición defendida.
2. A mi juicio entiendo que no significa más que el reconocimiento pleno a la labor que les compete en su actuación en el ámbito de la jurisdicción laboral. Ha venido a definirse con integridad su papel en el sistema judicial laboral.
3. Hay que entender que en un sentido favorable. Al cliente lo que le interesa es que se le resuelva su asunto con plenitud cuando busca al profesional que debe articular la dirección de su asunto. Difícilmente puede comprender que venga limitado a una inicial etapa y que sea preciso buscar a otro profesional de distinto signo para encontrar la solución definitiva. Esa situación, sin duda alguna, debe estimarse generadora de desconfianza. Con la reforma la posición del cliente se encuadra en los parámetros de la normalidad.
4. En conexión con lo anterior, al asumir con exclusividad la asistencia a sus clientes, en el ámbito que le es propio, deben ser conscientes de que, de esa misma manera, opera su responsabilidad, y por consiguiente, vendrán obligados a apurar, aún más si cabe, su preparación. La técnica de la suplicación conlleva unas características particulares, cuyo dominio requiere el consiguiente estudio y análisis singularizado. La reforma legal comporta, por lo tanto, la ampliación de la formación en este concreto aspecto.
Soy consciente, por su forma de gestionar, que el Colegio de Graduados ya estará preparando algunos cursos o seminarios afectantes a esta materia.



Ilmo. Sr. D. Pedro Castellano Rausell

Presidente Audiencia Provincial del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

1. Una valoración muy positiva y reconfortante, motivada en parte por el innecesario tiempo que ha tardado en producirse la reforma. Era una evidencia puesta de manifiesto por la práctica habitual del ejercicio del derecho de defensa en los Tribunales, que los Graduados sociales debían y podían complementar sus funciones de asistencia técnica poseyendo la facultad de interponer la Suplicación.
2. Supondría sin duda una mayor responsabilidad y trabajo, también la satisfacción de poder culminar con su intervención toda la defensa jurídica de los clientes.
3. En los clientes debe generar a buen seguro una mayor confianza en los Graduados sociales, a la vez que una mayor seguridad en la defensa de sus intereses. El hecho de que el profesional que ha estudiado y dirigido desde el principio el contenido del contencioso y de su desarrollo procesal, sea el que solicite el remedio de la segunda instancia, supone siempre una garantía de acierto en el resultado final.
4. El trabajo de los Graduados Sociales se incrementará lógicamente, y a través del nuevo cometido plasmarán en toda su extensión la elevada formación que les caracteriza, constituyendo un estímulo para no descuidarla y estar atentos a todas las innovaciones legislativas. En este aspecto el colegio tiene un papel relevante que desempeñar.



Ilmo. Sr. D. Francisco José Pérez Navarro

Presidente Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

1. Considero que es muy importante, sobre todo para el colectivo de profesionales que forman los Colegios de Graduados Sociales, que de esta forman van a poder dirigir plena y directamente la defensa de sus clientes en el segundo grado jurisdiccional.
2. No creo que implique una gran dificultad en su carrera profesional. Afortunadamente, los recursos de suplicación, dado su carácter extraordinario, están por completo subordinados a cómo se haya desarrollado el pleito en la instancia, por lo que la experiencia adquirida en la tutela de los derechos en esa única instancia, que de sobra tienen adquirida los Graduados Sociales, determinará en su caso el éxito del recurso de suplicación que se planteé. Al estar la sentencia laboral basada en hechos probados que la ley exige expresamente que se recojan con separación, y que no pueden ser revisados por el Tribunal Superior si no es a través de documentos o pericias, ya se sabe que muchas veces el pleito deberá terminar en la instancia sobre todo cuando la prueba de lo alegado lo ha sido con fundamento exclusivo en prueba personal; de ahí que desde el planteamiento de la demanda u oposición a la misma deberá pensarse en todo esto. Otras veces, la cuestión será meramente jurídica, es decir habrá poco que probar. Así cuando el conflicto viene dado por la distinta interpretación que de la norma legal o pactada efectúan las partes; se tratará entonces de convencer al juez y luego al Tribunal, que la interpretación postulada es la que se acomoda más a derecho; aquí será muy importante identificar bien la norma o doctrina jurisprudencial de que se trate, invocarla correctamente, y razonarse bien las consecuencias de su aplicación.
3. Pienso que muy positivamente, al tener a su alcance en el mismo despacho la posibilidad de ser defendidos en el segundo grado jurisdiccional, que en nuestro ordenamiento jurídico viene constituido en materia social a través del recurso de suplicación, con lo que ya no sería necesario acudir a los servicios de otro profesional.
4. Como ya respondí en la segunda de las cuestiones planteadas no creo que esta novedad legislativa implique una gran dificultad en su carrera profesional. No obstante, todo lo nuevo implica retos a asumir. De esta forma, no creo estuviera de más que se organizara por los Colegios algunas Jornadas, Masters o estudios sobre el recurso de suplicación, en relación con el proceso laboral en general y doctrina constitucional al respecto.



Ilmo. Sr. D. Jesús Olarte Madero

Secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

1. No parece dudoso que la atribución a los Graduados Sociales de la formalización del Recurso de Suplicación ante las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia por parte de la Ley 13/09, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal, no hace sino reconocer una vez más que la "representación" de las partes en el proceso laboral, atribuida desde antiguo en las leyes procesales laborales a los Graduados Sociales (art. 18.1 de la LPL vigente) es una representación "técnica", expresión que utiliza expresamente el art. 545.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y que, ello resulta evidente en la práctica, las funciones que siempre han venido ejerciendo los Graduados Sociales ante los órganos judiciales del orden social son, más que de representación, de dirección y defensa "jurídica" de las partes. Por lo que, atendiendo a esa realidad, no era (no es, hasta la entrada en vigor de la reforma procesal) coherente que quien había realizado en la instancia la asistencia y defensa jurídica de la parte únicamente pudiera anunciar el recurso de suplicación contra la sentencia y no pudiera formalizarlo (o, por mejor decir, no pudiera encabezar y firmar el escrito de formalización del recurso, pues es conocido que, en la realidad y en la mayoría de los casos, los Graduados Sociales que han intervenido en el proceso de instancia son quienes redactan el escrito de formalización del recurso, por más que los firme un abogado de su confianza. Situación, absurda, a la que ha puesto fin la comentada reforma.
2. Evidentemente, se trata, a nivel del colectivo, de un nuevo reconocimiento por parte del legislador de la capacidad profesional de los Graduados Sociales, que no hay duda que supone prestigiar la profesión.
3. Quien acude al despacho de un Graduado Social lo hace confiado en la capacidad profesional de este "especialista" para alcanzar la mejor de las soluciones al problema que se le ha planteado. Esa confianza se verá sin duda reforzada si es el mismo profesional el que realizará su asistencia jurídica tanto ante los Juzgados de lo Social como ante las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.
4. Si la práctica enseña que un buen porcentaje de litigios se "ganan" o se "pierden" por cuestiones procesales, adjetivas y no sustantivas, ello resulta más evidente en trámite de recurso de suplicación, si se tiene en cuenta que se trata de un recurso de naturaleza extraordinaria en el que están tasados los motivos de recurso y en el que la norma obliga expresar en el escrito de formalización, con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, a citar las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas y a razonar la pertinencia y fundamentación de los motivos de recurso (art. 194 de la LPL). Y son muchas las sentencias que desestiman los recursos de suplicación por no expresarse con claridad, y con la debida separación, los motivos de recurso, por pedir la revisión de hechos probados de la sentencia con base en la prueba testifical, por ejemplo (el art. 191.b) únicamente permite revisar los hechos declarados probados con base en las pruebas documentales y periciales practicadas) o por limitarse a discutir los fundamentos de la sentencia recurrida, sin mención de las normas sustantivas o de la jurisprudencia que se consideran infringidas. En definitiva, se trata de un recurso muy "técnico" que exige de una adecuada formación profesional y cuya atribución a los Graduados Sociales exigirá a éstos, cuyo nombre y firma va a figurar en el escrito de formalización del recurso, un esfuerzo en tal sentido superior, si cabe, al que ya muestra el colectivo.



¿Preocupado por
el cibercrimen?
ESET le protegerá.

ESET Smart Security 4

Protección rápida y efectiva para su PC

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

Incluye **ESET NOD32 Antivirus 4**

www.eset.es



c/Martínez Valls 56, bajos
46870 Ontinyent (Valencia)
Teléfono 902 33 48 33 - Fax 96 191 03 21
<http://www.eset.es> - ventas@eset.es

Comentarios de actualidad sobre impuestos

Noviembre de 2009

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista
Ex-Inspector de Hacienda del Estado

Conviene hoy cambiar un poco el sistema normal, para referirse a significativas novedades, y anunciar algunas que se prevén ciertas y cercanas. En el primer aspecto, los avances en materia de presentación y relación con la Administración Tributaria Estatal por vía ofimática, y dos Órdenes sobre modificación de modelos informativos y de ingreso. En el segundo, la prevista modificación en materia de retenciones y otros aspectos relevantes del IRPF, que dejo solo apuntada hoy, para tratarla en sucesivos comentarios, puesto que todavía no constituye normativa vigente, sino solo proyectada; y en Derecho solo existe lo promulgado y publicado como norma.

1. Orden EHA/3111/2009, de 5 de noviembre, por la que se aprueba el modelo 390 de declaración-resumen anual del Impuesto sobre el Valor Añadido y se modifica el anexo I de la Orden EHA/1274/2007, de 26 de abril, por la que se aprueban los modelos 036 de Declaración censal de alta, modificación y baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores y 037 Declaración censal simplificada de alta, modificación y baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores.

Unifica los modelos 390 «Declaración-resumen anual del Impuesto sobre el Valor Añadido» y 392 «Grandes Empresas. Declaración-resumen anual del Impuesto sobre el Valor Añadido», en un solo modelo 390 de «Declaración-resumen anual del Impuesto sobre el Valor Añadido», que se pueda utilizar por todos los sujetos pasivos del Impuesto que estén obligados a la presentación de una declaración-resumen anual de acuerdo con lo previsto en el artículo 71.6 del Reglamento del Impuesto.

2. Orden EHA/3127/2009, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el modelo 190 para la declaración del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias

patrimoniales e imputaciones de renta y se modifican las condiciones para la presentación por vía telemática de los modelos 111 y 117 por los obligados tributarios que tengan la consideración de grandes empresas, así como la hoja interior de relación de socios, herederos, comuneros o partícipes del modelo 184 y los diseños lógicos de los modelos 184 y 193.

Junto a la necesaria adaptación a esta nueva exigencia de información, en el modelo 190 se completa la información contenida, que tiene incidencia en la cuantía del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

3. Orden EHA/2784/2009, de 8 de octubre, por la que se regula la interposición telemática de las reclamaciones económico-administrativas y se desarrolla parcialmente la disposición adicional decimosexta de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, sobre utilización de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en las reclamaciones económico-administrativas.

Se enmarca en el proceso de adaptación progresiva de la tramitación de las reclamaciones económico-administrativas a la utilización de medios electrónicos y telemáticos que faciliten la actuación de los ciudadanos. Esta Orden tiene un carácter transitorio y parcial, puesto que sólo se aplica a la interposición telemática de las reclamaciones e incidentes de ejecución, a la consulta del estado de tramitación y a la remisión del expediente administrativo del acto reclamado en vía económico-administrativa, para el que se utiliza la denominación «expediente de origen», que permite diferenciarlo claramente del posterior expediente de la reclamación económico-administrativa./RL

Próximas actividades formativas

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN LA INCAPACIDA TEMPORAL

18 de Diciembre de 2009

De 9.30 a 14.30 horas
Fundación Bancaja. Sala Ausias March
40 € colegiados

Sr. D. Eduardo Sansano Hueso, Graduado Social. Licenciado en Ciencias del Trabajo. Funcionario de Carrera del Estado-Seguridad Social. Técnico Superior y Experto Internacional en Relaciones Industriales.

NOVEDADES EN EL PROCEDIMIENTO DE RECAUDACIÓN

21 de Diciembre de 2009

Inicio 17 horas
Salón de Actos del Colegio
30 € colegiados

D. José Antonio Fuentes Gimenez, Jefe Dependencia de Recaudación de la A.E.A.T.

D. Jaime Sanz Espert, Administrador de la A.E.A.T de Valencia, Guillem de Castro.

LA NUEVA LEY DE EXTRANJERÍA

11 y 12 de Enero de 2009

De 16.30 a 20 horas
Fundación Bancaja.
Sala Luis Vives B
60 € colegiados

D. Joan Lluís Aguado Codes, Jefe de la Oficina de Extranjeros de Valencia





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

El Colegio suscribe un Convenio con la Diputación de Valencia que facilitará la contratación de servicios de Graduados Sociales por los Ayuntamientos y Mancomunidades



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha firmado un Acuerdo de Colaboración con la Diputación Provincial de Valencia que facilitará la contratación de los servicios de nuestros colegiados por parte de los Ayuntamientos y Mancomunidades.

Se trata de una acción coordinada que abordará el ofrecimiento de nuestros profesionales a los Ayuntamientos con menor capacidad económica y de gestión. De esta manera, el convenio será efectivo para los consistorios de poblaciones de menos de 5.000 habitantes.

El Acuerdo, firmado el martes 24 de noviembre por el Presidente de la Diputación de Valencia, Alfonso Rus, y por el Presidente de esta Corporación Profesional, Ricardo Gabaldón, tiene por objetivo que, ambas entidades subvencionen la contratación de Graduados Sociales para la prestación de servicios en los Ayuntamientos de la provincia que así lo soliciten y deseen acogerse a lo dispuesto en este convenio.



El Colegio dispondrá de una relación de Graduados Sociales colegiados que deseen prestar sus servicios a los Ayuntamientos para atender las necesidades de éstos en los aspectos relacionados con la gestión, el asesoramiento y los procedimientos laborales y de Seguridad Social, para lo que los interesados deberán inscribirse en la base de datos correspondiente y que gestionará la empleada de esta Corporación D^a Ana Belén Alandi, en secretaría del Colegio (anabelen@cograsova.es). A la vez que es importante que el profesional se dirija a los Ayuntamientos para ofrecer sus servicios.

Al mismo tiempo, los Graduados Sociales podrán atender, fuera del horario pactado, encargos singulares del Ayuntamiento al margen de este acuerdo.

La firma de este Acuerdo facilitará la entrada de nuestros profesionales en los Ayuntamientos con menor capacidad ya que actualmente las entidades locales de grandes poblaciones ya cuentan con los servicios de Graduados Sociales, al igual que sucede con el resto de la Administración, pero los pequeños Ayuntamientos, dado que sus presupuestos son más reducidos, tienen un acceso más complicado a nuestros servicios profesionales.

El objetivo de este convenio es abrir esa puerta que servirá para que las entidades locales menores solventen mejor las cuestiones relacionadas con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y para que los Graduados Sociales de la localidad sean reconocidos por su buen hacer en su municipio realizando labores que, tal vez, estaban desempeñando profesionales con otras titulaciones menos específicas.



Aspectos sustantivos y procesales del despido

El pasado 26 de noviembre tuvo lugar, en el Colegio de Procuradores una jornada, organizada por el Colegio y Lex Nova, para analizar los aspectos sustantivos y procesales del despido.

La jornada fue inaugurada por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y donde participaron los ponentes Juan Reyes Herreros, Abogado de Uría Menéndez y profesor de Derecho del Trabajo y José Ramón Hernández Dolz, Magistrado-Juez de lo Social nº 12 de Valencia.



Curso. Especialización en modificación del contrato de trabajo

Del 13 de noviembre al 18 de diciembre se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso de especialización en modificación del contrato de trabajo.

Como ponente actuó el Graduado Social Andrés González Fernández.

El curso, organizado por el Colegio y Esel, fue inaugurado por la vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Teresa Hueso.

Comunicación para el éxito

Los días 16, 17 y 18 de noviembre se celebró en el Aulario del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia la sexta edición del curso "Arqueros de la palabra: comunicación para el éxito".

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

El curso estuvo organizado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Acuerdo de colaboración con Sage Logic Control



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y en su nombre el Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón ha firmado un convenio de colaboración con Sage Logic Control suscrito por el Director D. Eufemio Escobar. De esta manera los colegiados disfrutarán de condiciones especiales y acciones promocionales de productos y servicios.

> CALENDARIOS LABORALES 2010

El Colegio de Graduados Sociales de Valencia elabora como viene siendo habitual, los Calendarios Laborales para el año 2010, con la relación de fiestas locales y provinciales.

Los precios son los siguientes, en función del formato:

- Tamaño A4: 1,00 euros + IVA
- Tamaño A3: 1,10 euros + IVA

Si estas interesado en adquirirlos, tanto para tu despacho, como para tus clientes, debes reservar lo antes posible, el número de calendarios que precises, especificando el tamaño, y pasar a retirarlos. Solicitarlos a anabelen@cograsova.es

Para calendarios de otras provincias, consulta vía e-mail.

> LIBROS DE VISITAS

El Colegio ha llegado a un Acuerdo de Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.

A través del mencionado acuerdo, a partir de ahora también se puede diligenciar los Libros de Visitas de la provincia de Valencia, en la Secretaría de nuestro Colegio.

Este nuevo servicio ya está a tu disposición. Si deseas más información, puedes ponerte en contacto con Secretaría del colegio (Srta. Ana Belén).

> Cuenta 9900. Depósitos de recursos desestimados

El Secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, nos ha remitido Instrucción 8/2009, del Secretario General de la Administración de Justicia del Ministerio de Justicia, relativa al procedimiento a seguir en relación a la cuenta 9900, de "depósitos de recursos desestimados".

Dicha instrucción la enviamos por mail el pasado 6 de noviembre, y está a vuestra disposición en noticias de la página web.

> ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Índice Octubre de 2009.....	107,205
Del 1 al 31 de Octubre de 2009	0,7 %
Del 1 de enero al 31 de Octubre de 2009	0,3 %
De Octubre/2008 a Octubre/2009	- 0,7 %

Asesor fiscal con cartera de clientes busca graduado social para compartir despacho en zona centro de Valencia, teléfono 660 49 28 37

Economista colegiado con despacho en la Poble de Vallbona, busca despacho profesional con experiencia en Valencia para colaboración en asuntos laborales y fiscales. Teléfono de contacto 696 26 71 38

VENTA PROGRAMA DE CONTABILIDAD + SOCIEDADES DE MONITOR INFORMÁTICA

Agraciada no profesional en el sorteo de regalos de la Cena de Hermandad, vende Programa de Contabilidad + Sociedades de Monitor Informática, la aplicación más sencilla, útil, cómoda, flexible y económica que combina el ser multiempresa y multiusuario con presentar en una sola aplicación la Contabilidad, el Impuesto sobre Sociedades, el Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias para su presentación en el Registro Mercantil. Última versión. Actualizado con el nuevo Plan General Contable. Interesados contactar con Ana Torres en Secretaría del Colegio, Tel.: 963 529 500 ó e-mail colegio@cograsova.es. Precio Monitor Informática: 995 euros+IVA. Precio programa: a convenir.



SOCOTEC

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

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

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

<p>Organismo de Control Autorizado (OCA)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inspecciones iniciales y periódicas (OCA) ▪ Inspecciones no reglamentarias (EI) ▪ Verificaciones medioambientales <p>Eficiencia Energética en la Edificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Control Técnico del proyecto y Asistencia en proyecto y ejecución ▪ Pruebas de funcionamiento ▪ Auditorias y Certificaciones energéticas <p>Garantía Decenal (OCT)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis del Estudio Geotécnico ▪ Verificación del proyecto de estructura, cerramientos y cubierta ▪ Seguimiento de obra <p>Control Acústico</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión y Seguimiento de proyectos ▪ Realización pruebas finales 	<p>Control de Instalaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de proyectos ▪ Control de ejecución de obra ▪ Control de pruebas de funcionamiento ▪ Redacción de Informes <p>Coordinación de Seguridad y Salud en obra</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistencia al promotor y agentes ▪ Estudio y aprobación del Plan de Seguridad y Salud ▪ Coordinación de contratistas <p>Control de Acabados</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión del proyecto ▪ Control durante la ejecución de obra ▪ Control en la preentrega y en la entrega de llaves ▪ Elaboración del libro del edificio 	<p>Estudio de Patologías</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma datos, control del edificio elaboración de Planes y Análisis <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluaciones ▪ Coordinación de actividades empresariales ▪ Planes de seguridad y salud ▪ Planes de autoprotección y emergencia ▪ Mediciones higiénicas y estudios ergonómicos <p>Vigilancia de la Salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimientos médicos ▪ Analíticas específicas ▪ Determinación de indicadores biológicos ▪ Vacunaciones y planes de salud ▪ Cursos de primeros auxilios
--	--	--

LA INVESTIGACIÓN DE CANDIDATOS A UN PUESTO

Aunque en España aún es una práctica minoritaria, cada vez es más habitual que las empresas contraten a detectives privados para investigar a los candidatos y verificar si realmente son merecedores del puesto, especialmente en la selección de altos ejecutivos o puestos de especial riesgo para la empresa, como aquellos donde el profesional va a tener en sus manos decisiones estratégicas o grandes sumas de dinero.

Quienes acuden a este tipo de profesionales suelen ser empresas o bien firmas de selección, normalmente cuando ya tienen tres candidatos finalistas y deben decantarse por uno. La misión de los detectives en este caso es elaborar el denominado "informe prelaboral", cuyo principal objetivo es confirmar los datos del propio currículum entregado por el aspirante, además de corroborar que realmente ha trabajado en las empresas que menciona y en los periodos que indica.

Además de verificar datos, en un informe prelaboral los detectives analizan si las empresas donde trabajó anteriormente el candidato estaban satisfechas con su labor. En el caso de los mandos intermedios, lo habitual es pedir referencias directamente a sus antiguos superiores: En el caso de los ejecutivos de máximo nivel, los detectives analizan cómo fue la trayectoria de la empresa donde trabajó el candidato durante el periodo en que ejerció: por ejemplo, cómo evolucionaron sus ventas, su cotización bursátil, sus inversiones o incluso su nivel de conflictividad laboral.

Dado que los detectives no tienen acceso a datos bancarios ni declaraciones de renta, por ejemplo, se puede sopesar si los niveles salariales que refleja su currículum son reales analizando su evolución patrimonial. "Si su patrimonio no se corresponde puede ser que mienta sobre sus cargos, o que sea un derrochador", explica Sanmartín. En algunos casos específicos también se analizan las deudas del aspirante, por ejemplo si van a cubrir cargos con responsabilidad financiera.

En cualquier caso, José María Fernández, presidente del Colegio Oficial de Detectives Privados de Catalunya, recuerda que sólo un detective legalmente habilitado puede investigar a otra persona y siempre que haya un motivo legal. "Normalmente la empresa nos encarga la investigación en privado y los candidatos no suelen ser conscientes de que se les puede investigar, pero es totalmente legal".

APARECE EN ESPAÑA EL CONCEPTO DEL "BOREOUT"

Los padres de este concepto, opuesto al ya popular síndrome del quemado o burnout, son los suizos Philippe Rothlin y Peter R. Werder, que le dieron nombre por primera vez en el 2007 en el libro "El nuevo síndrome laboral: boreout" que desató polémica en Alemania y que ahora acaba de publicarse en España. Los autores se basan en las conclusiones de un estudio realizado en el 2005 por Dan Malachowski sobre la pérdida de tiempo en el trabajo. Un tercio de los diez mil encuestados reconoció que no se sentía motivado con su trabajo y que, como consecuencia, dedicaba una media de dos horas diarias a resolver asuntos personales durante su jornada laboral.

El boreout se basa en tres elementos: la infraexigencia del trabajador, que podría rendir más de lo que su empresa le exige; el aburrimiento, ya que ante esta situación el trabajador entra en una situación de desgana y apatía; y desinterés, ya que los afectados no se sienten identificados con su trabajo ni con su empresa; a esto se unen unas estrategias de comportamiento determinadas, ya que el trabajador tiene que fingir que trabaja en algo. Una de estas estrategias sería, por ejemplo, distribuir el trabajo en un periodo de tiempo más largo del que realmente se necesitaría para ejecutarlo.

Según Rothlin, existen dos causas típicas de boreout: Una de ellas es que el propio trabajador haya escogido un empleo que no le gusta y en el que no se siente motivado. La segunda causa y más frecuente es que se trate de un fallo de la empresa, normalmente en grupos donde el jefe no sabe delegar y acaba estresado, mientras que el resto del equipo acaba sufriendo boreout.

Para Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humà, la selección de personal es un momento clave para evitar este tipo de situaciones. "No se deben crear falsas expectativas a los candidatos sobre el tipo de trabajo que harán, porque a veces se les engaña y el resultado es que hay mucho talento desaprovechado en las empresas", una situación que podría empeorar con la crisis, dado que la mayor disponibilidad de candidatos puede tentar a algunas empresas a contratar a trabajadores sobrecualificados para el puesto.

EL TS RECONOCE EL DERECHO A TRABAJAR CON INVALIDEZ Y COBRANDO UNA PENSIÓN

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha sentenciado que una mujer, a quien el Instituto Nacional de la Seguridad Social reconoce una

gran invalidez, puede trabajar como asesora social en el Instituto Guttman, recibiendo a la vez su pensión y su sueldo, en una decisión que sienta jurisprudencia.

La mujer consiguió el grado de gran invalidez por accidente laboral el año 2004 con una pensión de 587,05 euros y, dos años más tarde, empezó a trabajar como asesora social en el Instituto Guttman de Barcelona. Esta institución, en la que ella misma fue atendida tras su accidente laboral, se dedica al tratamiento médicoquirúrgico y a la rehabilitación de personas con grandes discapacidades de origen neurológico.

La trabajadora comunicó, a través de sus abogados del Colectivo Ronda, al Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social que prestaría sus servicios en el Instituto Guttman, especificando sus funciones. La respuesta que recibió la mujer fue que no correspondía revisar su grado de gran incapacidad pero, sin embargo, se le suspendía temporalmente su pensión, una decisión que la afectada recurrió ante la justicia. El Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona estimó a su favor que sí podía compatibilizar la pensión de gran invalidez con su sueldo de asesora en el Instituto Guttman.

Por su parte, el Instituto Nacional de la Seguridad Social recurrió esta sentencia, y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó el recurso de suplicación y dio la razón al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en contra de la mujer.

Ahora, el Tribunal Supremo confirma la primera sentencia y considera que se puede permitir que personas con diferentes grados de invalidez realicen trabajos ajustados a sus capacidades sin perder por ello una pensión obtenida tras un accidente laboral. "Este planteamiento cobra pleno vigor si se atiende a las nuevas tecnologías, particularmente informáticas y de teletrabajo, que consienten pluralidad de actividades laborales a jornada completa a quienes se encuentran en situaciones de incapacidad permanente o gran invalidez, de manera que la compatibilidad ahora defendida representa un considerable acicate para la deseable reinserción de los trabajadores con capacidad disminuida".

LAS AYUDAS PREVIAS A LA JUBILACIÓN DEBEN DEVOLVERSE

El Tribunal Supremo ha dado la razón a una empresa que solicitó a sus extrabajadores que devolvieran las cantidades que ésta les adelantó en concepto de ayudas previas a la jubilación.

En 1998 la empresa realizó un ERE en el que se comprometió a solicitar para 185 trabajadores las ayudas previas a la jubilación ordinaria, solicitud que en aquel momento debía acomodarse a la Orden Ministerial de 5 de octubre de 1994. El objetivo de este plan social era garantizar a los beneficiarios unos ingresos equivalentes al 100% neto del salario desde el momento en que causaban alta en este plan hasta la fecha prevista para acceder a la jubilación.

Después de una larga tramitación administrativa, en el año 2000 se aprobaron y se comenzaron a abonar las ayudas, ingresándose directamente en la cuenta corriente de cada trabajador. Desde el año 2005, la empresa, que financiaba, por disposición legal el 60% de las ayudas previas a la jubilación, comenzó a reclamar a los trabajadores, que las percibieron simultáneamente con las cantidades abonadas en el marco del ERE, el reintegro de las ayudas, por entender que estaba implícito en el acuerdo tal devolución.

El TSJ estableció que, teniendo en cuenta que las cantidades del pacto de empresa compensan la extinción del contrato mejorando la indemnización de 20 días por año, mientras que las ayudas hacen frente a la pérdida de trabajo de personas de más de 60 años con serias dificultades para incorporarse al mundo laboral, “es evidente que no puede entenderse que el pacto de empresa lleve implícito el derecho a la compensación”. Además, “la propia orden permite que las empresa, además de las ayudas, pacten con los empleados cantidades complementarias”.

El TS señala, por el contrario, que lo que la orden ministerial controvertida establece es la obligación de la empresa de anticipar a los trabajadores las ayudas previas a la jubilación que les hubiesen sido reconocidas “pudiendo resarcirse aquélla de las cantidades anticipadas”. El anticipo por parte de la empresa es, según el fallo, un “requisito necesario”, pero no impide su descuento una vez que las ayudas sean reembolsadas por los organismos competentes.

La finalidad de este anticipo es, según la Sala, que el ingreso mensual del trabajador afectado por el ERE no disminuya durante la tramitación del expediente administrativo, “pero su cumplimiento no constituye un acto libre y gratuito de la empresa”.

El Alto Tribunal rechaza el anticipo como complemento adicional a la ayuda, tal y como insinuaba el TSJ. En primer lugar, porque no hay pacto expreso que así lo establezca. En segundo lugar, el plan social ideado en el ERE preten-

de adaptar las indemnizaciones mensuales a las prestaciones percibidas por el trabajador a fin de que en todo caso perciba íntegramente el 100% de su salario. Y, por último, “estas ayudas son subvenciones públicas, por lo que difícilmente se puede admitir que mediante subvenciones públicas se pretenda pagar a un trabajador más del 100% del salario que le correspondería de estar en activo”.

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ES COMPATIBLE CON LA REDUCCIÓN DE JORNADA

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha reconocido recientemente a un trabajador a tiempo parcial el derecho a que en los meses de periodo estival su jornada se vea proporcionalmente reducida, tal y como disfrutaban el resto de trabajadores a tiempo completo.

El TSJ aplica así el principio de que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores. El fallo declara el derecho del trabajador a reducir de manera proporcional su jornada laboral entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, así como el derecho a determinar de manera proporcional el tiempo de trabajo que dedicará a tareas de atención directa y el tiempo que dedicará a otras tareas que no son de atención directa.

La empresa otorgó este “beneficio” a todos los trabajadores a tiempo completo en virtud de un acuerdo alcanzado con el comité intercentros, del que quedaron excluidos todos los trabajadores a tiempo parcial. La Sala recuerda que estos empleados tienen los mismos derechos, “aunque, si el convenio no establece otra cosa, en el sentido de la absoluta equiparación, sus derechos podrán ser reducidos en proporción a la jornada realmente contratada”, matiza el fallo.

LA CRISIS Y LA SUPRESIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN COMO CAUSAS DEL PARO

La crisis económica ha puesto sobre la mesa la rápida reducción de las plantillas de las empresas en España. Ha bastado con no renovar los extendidísimos contratos temporales. De ello dan fe los 1,5 millones de puestos de trabajo destruidos en año y medio. Pero más inadvertido ha pasado el gran aumento de los despidos de trabajadores fijos.

A la hora de analizar este gran aumento hay que mirar, cómo no, a la crisis. Pero también

a uno de los puntos que se mantuvo en vigor de la reforma laboral de 2002 (el famoso “Decreto”): la eliminación de la obligación para el empresario de pagar a los trabajadores los salarios de tramitación. Estos salarios se definen como la cantidad dejada de percibir por los trabajadores desde la fecha del despido hasta la resolución judicial en caso de que el despido sea declarado improcedente, siempre que el empresario ponga a disposición del trabajador, en el plazo de dos días desde la comunicación, la indemnización correspondiente por despido improcedente.

Desde entonces, el uso de esa vía ha crecido sin cesar. Si el primer año que entró en vigor se tramitó por ese procedimiento el 20% de las extinciones de contrato (92.510), en 2008 el porcentaje alcanzó casi el 70% (661.071), según los datos del Ministerio de Trabajo, extraídos del registro de altas en las prestaciones por desempleo. Este año, según UGT, la cifra ya alcanza 591.178.

La legislación laboral en España exige que para que haya un despido tiene que haber una causa. No obstante, esto en la realidad se diluye. “El despido se puede hacer sin causa”, explica Miguel Cuenca, abogado laboralista y ex secretario general de Empleo. La modificación de 2002 no abrió el camino, pero sí lo ha facilitado. Basta con que el empresario ponga en el juzgado a disposición del trabajador la indemnización (45 días o 33 por año trabajado, según el tipo de contrato), lo que supone asumir la improcedencia del despido. Si el trabajador toma el dinero, está admitiendo el despido y ya puede pedir su prestación como parado. En muy pocas ocasiones, el trabajador decide recurrir para buscar la nulidad.

Antes del cambio, los trámites de un despido podían demorarse meses y en ese tiempo el trabajador despedido no percibía ingresos ni podía reclamar su paro. La consecuencia inmediata ha sido la menor utilización de otras vías de despido que, aunque conllevan indemnizaciones menores, comportan trámites mucho más lentos, como los despidos objetivos o las regulaciones de empleo. Además, es una salida más silenciosa y discreta que los despidos colectivos, apenas el 4% del total, pese a su gran impacto público.

Para Valeriano Gómez, ex secretario general de Empleo, el despido por la vía del Decreto de 2002 favorece la destrucción de empleo frente al mecanismo de la reducción horaria (el llamado modelo alemán) que ha permitido mantener el empleo en Alemania pese a que su PIB cayó más que el español.



previsora
general

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

PG Autónomos Vida

el seguro de vida para autónomos con mayor ahorro fiscal

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

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

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

PG Autónomos Vida:

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



www.previsorageneral.com

902 28 30 32

de toda confianza

PG Autónomos Vida



CAMBIOS RESPONSABLES

D. José M^a García Bernal
Jefe de Área de Prevención de Socotec Iberia

La siniestralidad laboral sigue siendo un problema de enorme magnitud desde el punto de vista social y económico, amén de personal y familiar. Cuando hace algo más de 14 años desde la entrada en vigor de la famosa y tan mencionada **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y, a pesar de haberse desarrollado toda una importante serie de reglamentación complementaria, los índices de accidentalidad y de implantación son muy dispares: la accidentalidad es muy alta y la implantación muy baja, máxime en momentos de crisis.

En dicha ley se hablaba por primera vez de planificar la prevención, pero fue en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97) donde se concretó que el establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa suponía la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluía la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción, todo ello con la finalidad de reducir la negra lista de personas que sufrían un accidente en su trabajo.

Los cambios que esperábamos con la tan ansiada Ley 54/2003, no llegaron. Ésta era una Ley que pretendía actualizar y mejorar la 31/95, pero volvió a quedarse “coja” y los cambios pasaron con más pena que gloria.

Desde los comienzos de la Prevención, siempre hemos tenido claro que la normativa busca la reducción de los preocupantes índices de siniestralidad laboral existentes en nuestro país, aunque su aplicación no esté consiguiendo los objetivos para los cuales fue creada.

¿Poca implicación?, ¿Ineficaz planteamiento?, ¿Normativa equivocada?, preguntas que tienen diversas respuestas y todas ellas una conclusión: es necesaria una regulación responsable y unos cambios que realmente sean eficaces.

Cuando echamos una mirada a los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, y vemos los índices de frecuencia de accidentes que se producen en España, no tenemos más remedio

que echarnos las manos a la cabeza. Únicamente encontramos consuelo al observar que los índices de accidentes mortales se han ido reduciendo de manera más o menos progresiva, aunque este es un consuelo de tontos.

Esas dramáticas cifras nos demuestran que la abundante legislación desarrollada desde la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha servido de bien poco. Las empresas siguen sin implantar los medios necesarios para evitar accidentes, siguen sin ser conscientes de que la accidentalidad les cuesta dinero y que la implantación de un procedimiento eficaz de prevención puede ser rentable a cualquier plazo y para cualquier economía.

Es fundamental que la Prevención de Riesgos Laborales se integre en la gestión general de la empresa como una dimensión más de la misma. Ya no valen más excusas para implantar una prevención que puede formar parte del plan de viabilidad de la empresa y puede llegar a dar una rentabilidad y estabilidad pronunciada.

Pese al momento económico que estamos viviendo, pese a la crisis que azota a todo el territorio nacional... hay que hacer prevención. Hay que promulgar prevención y predicar prevención, sin esto no reduciremos nunca las preocupantes cifras de accidentes. Sin esto seguiremos siendo el “vagón de cola” europeo, no en balde gastamos el doble de recursos que Alemania para conseguir la mitad de resultados.

Todos debemos implicarnos en la medida de lo posible y sobre todo Uds. Sobre sus acciones y recomendaciones recae una parte importante de la responsabilidad social a inculcar al colectivo empresarial sea del rango que sea.

Si aplicamos la premisa de que sin su asesoramiento el empresario no sería empresario, también debemos aplicar la premisa de que la prevención, sin Uds., no es prevención.

Ayudemos al empresario a realizar un cambio responsable que induzca a la administración a responsabilizarse del cambio. /RL

GRUPO INVERSOR VALENCIANO

ESTARÍA INTERESADO EN LA ADQUISICIÓN DE DESPACHOS PROFESIONALES Y ASESORÍAS FISCALES, LABORALES, CONTABLES, EN LA CIUDAD DE VALENCIA Y ALREDEDORES

INTERESADOS LLAMAR A SRTA. CEBRIÁ AL TELÉFONO 654 59 70 66

RENUEVE SUS EQUIPOS POR 0€



Y PAGUE SÓLO POR LO QUE IMPRIMA

Ventajas Plan KYOclick Empresas

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

PLAN
KYOCLICK
EMPRESAS



Hasta un

20%

de descuento para todos los **colegiados***

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

*No acumulable a otras ofertas

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

copimed 

Tel. 902 153 811

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

 **KYOCERA**

Mayorista Autorizado

JORNADAS REDUCIDAS Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Artículo extraído del trabajo doctrinal “Distinción entre jornadas reducidas y contrato a tiempo parcial”, Vicedo Cañada, L. Información Laboral Jurisprudencia núm. 8/2008, Lex Nova, Diciembre 2008

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO UN SUPUESTO DE JORNADA REDUCIDA

Se entiende, básicamente, por trabajo a tiempo parcial, toda prestación laboral con una duración de la jornada inferior a la habitual; la diferencia, pues, frente al tiempo completo se basa, claramente, en el tiempo de trabajo.

Así, el trabajo a tiempo parcial se define en virtud de la duración de la jornada del contrato de trabajo (según un cómputo diario, semanal, mensual o anual de horas de trabajo) y no de acuerdo con la duración del contrato. Ésta se refiere, más bien, a la vida del contrato, a la duración total de la prestación (bien por tiempo indefinido o bien por duración determinada). Ello trae como consecuencia cuatro posibles combinaciones: el trabajo a tiempo parcial, o por tiempo indefinido o por duración determinada, o bien el trabajo a jornada completa, ya sea por tiempo indefinido o por duración determinada.

Combinaciones aparte, queda claro que el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal difieren entre sí. El trabajo a tiempo parcial constituye un supuesto especial de jornada reducida en cuanto que se caracteriza, en primer lugar, por ser menor la duración del tiempo de trabajo (que es su rasgo definidor) y, en segundo término, que esa aminoración de la jornada laboral provoca que se aplique un régimen jurídico propio, diferente del que corresponde al trabajo a jornada completa.

En cuanto a lo que a la duración de la jornada se refiere, cabe decir que el trabajo a tiempo parcial constituye, en cierto modo, un tipo especial de trabajo con jornada reducida.

Lo que no significa que cualquier jornada reducida sea trabajo a tiempo parcial, ya que no cualquier tipo de jornada reducida encaja en el concepto de trabajo a tiempo parcial.

Con ello se nos plantea el problema de diferenciar entre el trabajo a tiempo parcial y un contrato de trabajo a tiempo completo, y especialmente si éste lo es a jornada reducida, aunque distinto del a tiempo parcial.

Información proporcionada por

LEX NOVA

El TS, en Sentencia de 14 de mayo de 2007, en Unificación de Doctrina, interpreta que todo contrato cuya duración sea inferior a la habitual ha de ser considerado como trabajo a tiempo parcial, «lo cierto es que la Sala considera —con gran parte de la doctrina— que el contrato a tiempo parcial constituye —al menos actualmente— una verdadera modalidad contractual y que no cabe identificarlo como un simple supuesto de reducción de jornada (contrato de trabajo a tiempo completo con jornada reducida) o de utilización reducida del tiempo de trabajo (jornada parcial)».

Dicho Tribunal justifica la consideración del tiempo parcial como una verdadera modalidad contractual en la posesión de un régimen jurídico propio frente al trabajo a tiempo completo, del que cabe destacar los siguientes aspectos, a saber:

1. **El carácter voluntario:** rige el principio de voluntariedad en la constitución de un contrato a tiempo parcial. Al respecto cabe decir que nuestra legislación ha reconocido que la voluntad del trabajador no se limite únicamente al momento de la concertación del contrato de trabajo a tiempo parcial, sino que, por el contrario, se plasme a lo largo de la vida del contrato. De tal forma que, de la voluntad del trabajador van a depender la mayoría de las modificaciones que se realicen sobre su contrato, especialmente en materia de transformación contractual, e, incluso, está previsto que sea el propio trabajador el que tome la iniciativa en la adopción de determinadas alteraciones de su contrato, y que informe al empresario. Sin embargo, será éste quien en última instancia decida.
2. Las concretas **reglas de distribución del tiempo de trabajo:** supone una de las particularidades que caracterizan al contrato a tiempo parcial frente a la prestación laboral a tiempo completo. Se trata de una distribución propia fijada en la ley, sin que las partes puedan pactar otros módulos temporales distintos a los establecidos. Esta peculiaridad le proporciona la flexibilidad que caracteriza a esta modalidad contractual, en la que es posible una gran cantidad de combinaciones posibles.
3. La **singularidad de su sistema de seguridad social**, caracterizado por la regla de la proporcionalidad en función del tiempo trabajado: esta cotización es el resultado lógico de la disminución de la jornada normal de trabajo.

Los Programas de **monitor** informática

Contabilidad + Sociedades

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen Agrario

Nóminas, S. Social e IRPF

Régimen General

Contabilidad, Impuestos e IVA

para Empresas en Estimación Objetiva y Directa Simplificada



Rapidez en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



MONITOR I. S.L. San Pablo, 1. Sevilla

En monitor informática
tenemos la mejor solución
para su negocio

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET

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

Presentaciones **PERSONALIZADAS**

Llámenos al
900 210 793

a través de **WEB-CONFERENCIA**

Aplicaciones informáticas de altas prestaciones

monitor informática

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

www.monitorinformatica.com

REDUCCIONES DE JORNADA Y TIEMPO PARCIAL: SUPUESTOS CONCRETOS

Reducciones de jornada pactadas en acuerdo individual o colectivo

En el supuesto de tratarse de una reducción de jornada acordada en el propio contrato de trabajo o en pacto colectivo, o de una simple condescendencia empresarial, nos hallaríamos ante una mejora de las condiciones laborales del trabajador. En estos casos, el empresario reconoce la posibilidad, a un trabajador o a determinados trabajadores, de prestar sus servicios en una jornada inferior a la habitual, sin la correspondiente aminoración salarial, ya que se trata de una condición más beneficiosa, salvo la de la mera condescendencia, que se trataría de una simple mejora en un momento determinado. Así, ha sido definida como «una liberalidad que está circunscrita a los términos de lo convenido», con lo que el trabajador tendrá una jornada menor, aunque su retribución será la misma. El hecho de ser su jornada inferior a la normal no implica necesariamente que nos hallemos ante un trabajo a tiempo parcial, sino ante una simple reducción de la jornada fruto de una mejora pactada con el empresario.

Aunque puede plantearse una cierta confusión con el trabajo a tiempo parcial esta confusión puede rebatirse de la siguiente forma:

- a) En primer lugar, que aunque la jornada sea inferior a la habitual, no ha disminuido proporcionalmente el salario, con lo cual el trabajador trabaja menos horas, pero su retribución se ha mantenido como si prestase servicios a jornada completa. Por lo tanto, en materia salarial no se ha aplicado la minoración en proporción a la jornada, que se aplica en el trabajo a tiempo parcial y que constituye uno de los rasgos característicos de su régimen jurídico. Luego, en consecuencia, a la disminución de las horas trabajadas no corresponde la minoración del salario, tal y como sucede en el contrato de trabajo a tiempo parcial.
- b) En segundo lugar, la cotización a la Seguridad Social no ha cambiado, sino que sigue siendo la misma. Como el salario mensual no ha variado, la citada cotización no se ha modificado, ya que toma como base esa retribución mensual, y no entra en juego la regla de la proporcionalidad. No se aplica el régimen legal del trabajo a tiempo parcial en materia de Seguridad Social, tanto respecto a sus reglas de cotización en proporción al tiempo trabajado como en la acreditación de los períodos de cotización a efectos de prestaciones, y sus lapsos de referencia, sino, al contrario, se está cotizando como si la reducción de la jornada no se hubiera practicado, es decir, como la de un trabajador a tiempo completo.

En conclusión, en el caso de la reducción de jornada, no se producirán variaciones en la cotización a la Seguridad Social ni en sus períodos de carencia a efectos de prestaciones.

Por tanto, nos hallaremos ante una relación laboral que ha sido mejorada por el empresario. Tratándose, pues, de una condición más beneficiosa, ya que el trabajador disfruta de una jornada inferior, típica de un trabajo a tiempo parcial, pero con las ventajas de un contrato a tiempo completo, sin la correspondiente disminución de su retribución y, en consecuencia, la no aplicación de la proporcionalidad en materia de Seguridad Social.

Además, junto a esta especial reducción de la jornada laboral, en nuestra legislación se encuentran otros ejemplos en los que se producen reducciones de jornada, y que no constituyen un contrato de trabajo a tiempo parcial. Los estudiamos a continuación.

Reducción de jornada derivada de las propias características de la actividad

Las características propias de ciertas actividades laborales pueden, en algunos casos, aconsejar una protección de la salud y seguridad de los trabajadores, por lo que pueden practicarse duraciones inferiores de la jornada. Nos estamos refiriendo a las llamadas «jornadas especiales», reguladas por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Asimismo, en este Real Decreto se establece la posibilidad de ampliar la jornada de trabajo, así como de reordenarla, y de poder fijar especialidades en los descansos atendiendo a las peculiaridades de las actividades. Como ejemplos de ampliaciones de jornadas encontramos el trabajo en el campo (artículo 5), los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios (artículos 3 y 4), el comercio y la hostelería (artículos 6 y 7). Así, concretamente la actividad particular de las empresas forestales, agrícolas o pecuarias, o las dedicadas a la producción y venta de plantas, conlleva una jornada laboral diferente que debe ajustarse a las necesidades que genera la propia actividad. Este hecho no sólo se plasma en la posibilidad de aumento de las jornadas laborales, sino también en el modo de distribución de la jornada laboral, en los períodos y días de descanso, así como en la antelación con la que se previsa al trabajador para que preste servicios en domingos y festivos y en la compensación económica de éstos.

En los supuestos de aplicación de jornadas inferiores, la finalidad que se persigue es, obviamente, proteger al máximo la salud y la seguridad de los trabajadores. Para alcanzar tal fin, se ha previsto una menor permanencia de éstos en sus puestos de trabajo.

Ello es debido a que, dada la toxicidad, peligrosidad o penosidad de la actividad, cuanto menor sea la duración de la jornada de trabajo menor será la exposición del trabajador a los riesgos de dicha actividad concreta.

Por tanto, en estas actividades la regla general será la reducción de jornada, configurándose como la duración

máxima diaria de la prestación de estos servicios, y será considerada como jornada a tiempo completo, aunque sea algo inferior a la del sector. En otras palabras, aunque pudiera parecer que nos hallásemos ante un trabajo a tiempo parcial, no es así, ya que esa jornada reducida será la máxima de esa actividad en concreto.

Fuera de esas actividades una duración inferior sí sería considerada como trabajo a tiempo parcial.

Obviamente, no cabe hablar de trabajo a tiempo parcial, ya que nos hallamos ante lo que sería la jornada laboral habitual y no ante una duración menor de la misma. Además, en estos casos no se aplica el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial en relación al cálculo de la Seguridad Social y la reducción del salario.

Períodos de formación en la relación laboral en materia de prevención de riesgos laborales

Según se recoge en el ordenamiento laboral, el empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta obligación es exigible en determinados momentos, bien en el de la contratación o bien cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

En estos supuestos, se pretende que cada trabajador conozca los riesgos de su puesto de trabajo en cada momento, desde

su ingreso en la empresa, la evolución de éstos y la aparición de otros nuevos peligros en su puesto de trabajo.

Asimismo, el empresario debe proporcionarle esa formación dentro de su jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma, es decir, reduciéndose, en este caso, proporcionalmente, las horas trabajadas.

En consecuencia, la jornada de trabajo realmente efectiva será inferior temporalmente, ya que la formación que se recibe reduce el tiempo de trabajo real, pero no la duración de la jornada, que tendrá la calificación de completa; salvo que el trabajador haya sido contratado a tiempo parcial, aunque también en este caso tendría derecho a esa formación. Por lo demás, esta reducción de la jornada efectiva se producirá únicamente durante el tiempo que dure el período de instrucción.

Por tanto, la recepción de la formación en materia preventiva reduce la jornada laboral de cada trabajador, pero lo hace de una forma engañosa: únicamente provoca—de forma temporal— la reducción del tiempo de trabajo real. Sin embargo, no conlleva la disminución de la jornada de trabajo, ya que, como hemos dicho, la formación debe ser impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral, y si fuera en otras horas se descontarían éstas de su jornada (24). Realmente el tiempo que el trabajador ha de dedicar a su trabajo es el mismo.



¿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>

En conclusión, en este supuesto, no se produce una disminución de la jornada laboral, sino únicamente una aminoración dentro del tiempo dedicado al trabajo efectivo, ya que las horas de formación constituyen parte integrante de la jornada, aunque, en verdad, no estén trabajando. De modo que sigue prestando servicios a tiempo completo, y como realmente no se ha producido una disminución de la jornada, no podemos hablar de trabajo a tiempo parcial.

El contrato para la formación y otras posibles reducciones de jornada

En la legislación laboral cabe distinguir dos tipos de contratos formativos que tienen como finalidad no solamente la prestación de un servicio a cambio de una retribución, sino que, además, pretenden la formación del trabajador. Nos referimos al contrato para la formación y al contrato en prácticas. La distinción entre ambos reside en que en el contrato de trabajo en prácticas el trabajador se halla en posesión del título habilitante para el ejercicio de la profesión, en que no existe límite de edad y en que dicho contrato tiene como objetivo la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Mientras que en el contrato para la formación no se requiere título habilitante para el ejercicio de la profesión, existe una limitación en razón de la edad —como máximo 21 años,

salvo algunos supuestos excepcionales enumerados en el propio artículo 11.2) del Estatuto de los Trabajadores— y se pretende que el trabajador adquiriera la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo —artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores—.

En consecuencia, el empresario adquiere el compromiso de proporcionar al aprendiz formación teórica, trabajo efectivo cualificado y entregarle al fin del contrato un certificado que acredite su realización.

La formación teórica no podrá ser inferior en ningún caso al 15% de la jornada máxima convencional o legal, pudiendo aumentarse por convenio colectivo o por contrato de trabajo, ya que se trata de un mínimo mejorable, lo que podría plantear problemas de delimitación con el trabajo a tiempo parcial.

En estos contratos cabe plantearse que, si ha de haber una formación teórica, la jornada real de trabajo debiera disminuir al menos en un 15%, e incluso pudiendo ser aumentada, el trabajo efectivo sería de menos horas. En consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo disminuirá, ya que la formación teórica ocupa parte del citado período. Debido a este hecho, podría plantearse que se trata de una jornada reducida o de un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com

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

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



Cada socio, la razón de ser

■ Cuenta corriente de disponibilidad inmediata y extracto según la periodicidad que usted determine. Intereses liquidados por tramos de saldo medio.

Comisión de mantenimiento: **sin comisiones**

Comisión por apunte: **sin comisiones**

■ Ingreso de cheques nacionales:

De Caja de Ingenieros: **sin comisiones**

De otras entidades: **sin comisiones**

■ Transferencias nacionales:

A una cuenta de Caja de Ingenieros: **sin comisiones**

A cuentas de otras entidades: **sin comisiones**

■ Domiciliación de recibos:

Bonificación de 4 céntimos de euro por cada recibo domiciliado en su cuenta corriente.

■ Servicio de gestión de domiciliación de recibos:

Gestión directa y ágil del cambio de domiciliación de recibos en la cuenta personal (agua, luz, gas...): **sin comisiones**

■ Tarjetas de crédito Visa:

Alta: **sin comisiones**

Mantenimiento: **sin comisiones**⁽¹⁾

Disposición de efectivo en los cajeros de la red Servired: **sin comisiones**⁽²⁾

Las tarjetas de crédito de Caja de Ingenieros proporcionan **grandes descuentos** en las compras que realice en determinados sectores de actividad.⁽³⁾

■ Servicio de correspondencia por correo electrónico:

Alta: **sin comisiones**

Mantenimiento: **sin comisiones**

Bonificación de 1 céntimo de euro por cada documento que reciba.

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

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

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

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



A ello habría que añadir que, en estos casos, el salario es menor, por tratarse de aprendices, y los derechos sociales protegidos son menores, con lo que, en principio, las similitudes con el trabajo a tiempo parcial aumentarían.

Por tanto, nos planteamos si realmente nos encontramos ante una jornada habitual reducida por el tiempo de formación o, por el contrario, nos hallamos ante un trabajo a tiempo parcial; en su contra, no obstante, debemos aducir lo siguiente:

- a) Nos hallamos ante un contrato a tiempo completo, en el que el tiempo real de trabajo no constituye toda la jornada laboral, sino solamente parte de la misma, ya que el 15% de ésta —como mínimo— tiene el empresario la obligación de dedicarla a la formación teórica. Efectivamente se produce una reducción del tiempo de trabajo práctico, ya que la formación teórica ha de impartirse dentro de la jornada laboral, que durará todo el tiempo que dure el citado el contrato de trabajo, ya que el empresario tiene la obligación de prestar esa formación teórica al trabajador durante toda la prestación.
- b) No nos podemos encontrar ante trabajo a tiempo parcial, porque es la propia ley la que prohíbe que el contrato de formación se preste a tiempo parcial. El Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato en formación solamente puede prestarse a jornada completa, y ello con la peculiaridad de tratarse de una jornada completa a la que se aplica una reducción.

CONCLUSIÓN

Podemos enumerar tres rasgos que nos van a ayudar a fijar la frontera entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo con jornada reducida.

En primer lugar, como rasgo identificador será necesario que las partes concreten con claridad la duración de la jornada y, en caso de que no lo hagan, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que

acredite el carácter parcial de los servicios, de tal forma que no sea posible establecer jornadas aproximadas ni tiempos de trabajo con oscilaciones, sino que, por el contrario, se tendrá que establecer de una forma clara y concreta, sin que se dé lugar a interpretaciones confusas o a posibles desviaciones de acuerdo con lo exigido en el modelo oficial.

En segundo lugar, el elemento tiempo ha pasado a adoptar un papel muy importante en la relación laboral. Así, puede decirse que constituye el eje en torno al cual gira toda la relación laboral, ya que de él depende la aplicación de un régimen legal u otro, bien el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, bien el de jornada completa.

Además, cabe añadir que en el trabajo a tiempo parcial la función que cumple el factor tiempo es especialmente importante, no sólo ya como elemento constitutivo de la relación laboral, sino como el carácter definidor e individualizador frente a otras modalidades contractuales, y principalmente frente al contrato a jornada completa.

En tercer lugar, podemos decir que frente al trabajo a tiempo completo, y como un dato delimitador del tiempo parcial, las demás reducciones de la jornada ordinaria pueden venir establecidas por convenio colectivo, por la puesta en práctica de usos y costumbres locales y profesionales, por disposiciones legales o reglamentarias, o simplemente por un pacto individual que suponga una mejora, un reconocimiento de condiciones más beneficiosas. Las reducciones de jornada están siempre previstas de una forma u otra y en algunos casos, incluso, han de hallarse justificadas, siendo ésta una diferencia importante frente al trabajo a tiempo parcial, ya que en él no es necesario fundamentar la contratación, bastando con el acuerdo de las partes.

Por último, debemos señalar que la propia duración inferior de la jornada laboral supone en sí misma el objeto del contrato. Por el contrario, las reducciones de jornada en los contratos de trabajo a tiempo completo suponen una excepción temporal a la regla general: la jornada completa./RL

Bolsa de trabajo y de pasantías

Noviembre 2009



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
42/09	25/Noviembre	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA LABORAL -FISCAL	12
41/09	24/Noviembre	RESPONSABLE DPTO. LABORAL	ASESORIA	16
40/09	23/Noviembre	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORAMIENTO EMPRESARIAL	2
39/09	16/Noviembre	GRADUADO SOCIAL EMPRESA	ASESORIA LABORAL- FISCAL Y CONTABLE	26
38/09	5/Noviembre	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA LABORAL- FISCAL Y CONTABLE	15

Conecta tu despacho con el **mañana**

on

Sage Profesional Class

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

Sage Profesional Class pone a tu alcance:

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

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

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

Fidelización: porque un cliente satisfecho vale por mil.

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

www.sagelogiccontrol.com
902 104 590

sage

División Mediana Empresa

Sage Logic Control

DOMICILIA TU NÓMINA...

Banesto

En Banesto nos adaptamos
a tus necesidades.

Y si eres autónomo,
pregúntanos.

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

902 30 71 30

o entra en www.banesto.es



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



INTEGRACIÓN
DE CONTENIDOS



ATENCIÓN
AL CLIENTE



SOLUCIONES
PARA EL ASESOR



OPORTUNIDADES
DE NEGOCIO



FORMACIÓN
ESPECIALIZADA

Mucho más que software para el Asesor

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

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



A3 Software
grupo Wolters Kluwer

Especialistas en Soluciones
de Gestión para Asesorías

902 330 083 tel
www.a3software.com