

Actos Institucionales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



El colegio celebró el Solemne Acto de Jura Profesional de nuevos colegiados, la tradicional Cena de Hermandad y entregó los Premios Æquitas

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_ reportaje

El Colegio celebra sus Actos Institucionales con éxito de participación y representatividad



13_ área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos, Diciembre

15_ información colegial

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

17_ bolsa de trabajo

Área de empleo. Bolsa de trabajo y de pasantías

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

20_ aula técnica

Régimen jurídico del permiso de paternidad

Prejudicialidad suspensiva por falsedad documental en el proceso laboral

Conclusiones y sugerencias sobre la petición de subvenciones para el fomento de empleo estable

30_ jurisprudencia

Comentarios a la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 6 de julio de 2009

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 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.

El Colegio celebra sus Actos Institucionales con éxito de participación y representatividad



Mesa Presidencial del Acto de jura

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia llevó a cabo el pasado 20 de noviembre los tradicionales Actos Institucionales.

Numerosas autoridades se dieron cita en el Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia para ser partícipes de la Jura o Promesa de los nuevos Graduados Sociales que han causado alta como ejercientes durante el presente año.



Salón de Actos de la Ciudad de la Justicia



D. Eufasio Requena, durante la lectura de Actas

También se entregaron diferentes distinciones. Hubo una Mención Especial para los mejores expedientes académicos en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y una Mención Honorífica de Plata para los Graduados Sociales que han cumplido 15 años de colegiación ininterrumpida. Se entregó la Medalla Colectiva al Mérito en el Trabajo en la Categoría de Oro a aquellos que han alcanzado, en el 2009, 20 años de colegiación. Los colegiados que han alcanzado la cifra de 25 años en la institución recibieron la Mención Honorífica de Oro. Gonzalo Gómez Luzón recibió la Mención Honorífica de Platino al cumplir 50 años de colegiación. Por su parte, al colegiado José Molina Sarió le fue entregada, en este acto, la Medalla al Mérito Colegial en

la Categoría de Plata, por sus años de dedicación como miembro de la Junta de Gobierno de la Institución colegial.

La Mesa Presidencial estuvo compuesta por el Excmo. Sr. D. Juan Luís de la Rúa Moreno, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, el Excmo. Sr. D. Francisco Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, el Ilmo. Sr. D. Ricardo Gabaldón Gabaldón, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, la Ilma. Sra. D^a. Patricia Montagud Alario, Secretaria Autonómica de Justicia, el Ilmo. Sr. D. Luis Lobón Martín, Secretario Autonómico de Empleo de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, el Ilmo. Sr. D. Edilberto Narbón Laínez, Presidente de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y el Ilmo. Sr. D. Pedro Castellano Rausell, Presidente de la Audiencia Provincial.

El Graduado Social Francisco Javier García Ferrer fue el encargado de llevar a cabo la presentación del Acto de Jura.



Un año más los Actos Institucionales fueron un éxito de convocatoria



Dª María Delamo habló en nombre de los Jurantes



Premio Extraordinario concedido a los Estudiantes

Premios Æquitas 2009

Posteriormente se entregaron, en un multitudinario Acto, los Premios Æquitas 2009, durante la Cena de Hermandad que se llevó a cabo en los Salones Athenea Palace. Estos galardones, que cumplen su décima edición, nacieron para distinguir a aquellas personas o entidades que, por su trayectoria destacasen en el mundo de la política, la judicatura, la administración, o la dedicación, el estudio y la participación en el campo de las Relaciones Laborales, el Derecho y la Seguridad Social.

En esta edición, se entregó el premio al Consejo General del Poder Judicial, a Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, y a Mutua Universal.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, que se mostró orgulloso de poder entregar estos premios “a tan destacadas autoridades”, destacó el momento histórico que vive la profesión tras la reforma legal que permite a los Graduados Sociales firmar Recursos de Suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia. “Llegamos a la décima edición de los Premios Æquitas cuyos valores son la equidad, la templanza, el equilibrio y, en definitiva, la justicia. Son valores que tienen sobradamente acreditados las personas a las que hoy se los vamos a entregar”, afirmó Gabaldón.

Ricardo Gabaldón señaló asimismo el gran número de felicitaciones que recibió por parte de las autoridades presentes destacando la gran profesionalidad de los Graduados Sociales valencianos. El Presidente hizo referencia también a algunos de los últimos convenios firmados por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Gabaldón se refirió al acuerdo suscrito con la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo para



Jurantes 2009



Menciones Honoríficas de Plata, 15 años colegiación



Medalla Colectiva 20 años de colegiación

del Consejo General del Poder Judicial, Excm. Sra. D^a. Gabriela Bravo, Portavoz del Consejo General del Poder Judicial, Excmo. Sr. D. Juan Luis de la Rúa Moreno, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, Ilmo. Sr. D. Luis Felipe Martínez Martínez, Subdelegado del Gobierno en la Comunidad Valenciana, Ilma. Sra. D^a. Patricia Montagud Alario, Secretaria Autonómica de Justicia de la Conselleria de Justicia y AAPP, Ilmo. Sr. D. Luis Lobón Martín, Secretario Autonómico de Empleo y Director General del SERVEF, Ilmo. Sr. D. Felipe Codina Bellés, Director General de Empleo e Inserción laboral de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, Ilmo. Sr. D. Pedro Javier García Ribot, Dirección General de Administración Autonómica de la Conselleria de Justicia y AA.PP, Ilmo. Sr. D. Pedro Castellano Rausell, Presidente de la Audiencia Provincial, Ilmo. Sr. D. Edilberto Narbón Lainez, Presidente de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJCV, Ilmo. Sr. D. Francisco José Pérez Navarro, Presidente de la Sala de lo Social del TSJCV, D. Alejandro Patuel Navarro, Director Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Valenciana, D. Vicente Escrivá Garcerán, Director Provincial de la TGSS, Sra. D^a. M^a Luisa Salas Martí, Subdirectora Provincial de Gestión Descentralizada de la TGSS, D. Vicente Castelló Roselló, Director Territorial del INEM, y D. Juan Echevarría Puig, Presidente de Mutua Universal. Así como los Senadores y Diputados Autonómicos y Provinciales.

El año de la Justicia

El premio otorgado al Consejo General del Poder Judicial lo recogió el Vicepresidente Primero de la Institución, el valenciano Fernando de Rosa Torner.

la innovación y desarrollo tecnológico, para la realización de estudios y jornadas técnicas y para la implantación de puntos de información sociolaboral, o el firmado con la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas para formación de nuestros colegiados. También quiso destacar el acuerdo alcanzado con la Diputación de Valencia, para facilitar la incorporación de los Graduados Sociales en los Ayuntamientos como asesores laborales, ayudando e incentivando económicamente la Diputación a los Ayuntamientos de menos de 5.000 habitantes cuando se contraten los servicios de un Graduado Social.

Entre las numerosas personalidades que asistieron a la tradicional Cena de Hermandad se encontraban la Consellera de Justicia y AAPP, Hble. Sra. D^a. Paula Sánchez de León Guardiola, Excmo. Sr. D. Fernando de Rosa Torner, Vicepresidente



Menciones Honoríficas de Oro, 25 años de colegiación



D. Gonzalo Gómez Luzón, colegiado 50 años, habló en representación de los veteranos homenajeados



Sr. Gabaldón, Sr. Gómez, Sr. De la Rúa y Sr. San Martín



En la Cena de Hermandad, que se celebró en los salones Athenea el pasado 20 de noviembre, el Presidente del Colegio en nombre de todos los colegiados y de la Junta de Gobierno tuvo un recuerdo especial para Marta Fernández Bilbao, quien en 2009 ha cumplido 20 años como empleada del Colegio.



Sr. Molina recibió la Medalla al Mérito Profesional de Plata

En su discurso De Rosa dedicó el galardón “a los más de 4.600 jueces que conforman la carrera judicial y se esfuerzan cada día por mantener esa equidad y ese equilibrio que reconoce este premio”. “Es ese esfuerzo –dijo de Rosa– lo que permite que la Justicia funcione”.

El Vicepresidente del CGPJ se refirió a 2010 como “el año de la Justicia”. “El próximo año será histórico porque se esperan reformas e inversiones importantes y todos tenemos la esperanza de que podamos decir de 2010 que sea definitivamente el año de la Justicia”, afirmó.

Por su parte, Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España se



Mesa Presidencial



Mesa Presidencial

mostró “muy agradecido por este premio que llevaré en mi vida como algo muy destacado”. “El Colegio de Graduados Sociales de Valencia es uno de los más importantes de España por su valía, capacidad, tesón y fuerza”, afirmó. “Quiero agradecer personalmente –dijo San Martín– el cariño y la lealtad que he recibido siempre de Ricardo Gabaldón y su familia”.

Una profesión que se abre paso

Por parte de Mutua Universal recogió el Premio Aequitas su Presidente, Juan Echevarría que dijo estar “anonadado ante la gran cantidad de autoridades de alto nivel presentes en el acto”. Echevarría afirmó tener “una gran admiración por la profesión de Graduado Social que, a pesar de ser joven, se ha ido abriendo paso hasta convertirse en un eslabón fundamental para trabajadores, empresas y mutuas”.



De Rosa recibió el Premio Aequitas Décima Edición de mano del Presidente del Colegio



El Presidente de Mutua Universal , Sr. Echevarría recibió el Premio Aequitas Décima Edición de mano de Ricardo Gabaldón



Gabaldón entregó el Premio Aequitas Décima Edición a Javier San Martín

En este sentido, el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, trazó algunas de las líneas a seguir para “continuar conquistando retos”. “Debemos continuar afianzando las Jornadas de Relaciones Laborales que organiza cada año nuestro Colegio y que en esta edición han sido todo un éxito. Además, tenemos que seguir ampliando el número de manuales y obras de consulta editadas para servir de guía a la profesión e intensificar la firma de convenios con todas las Administraciones. La creación de puntos de información socio-laboral es otro de los retos importantes a los que nos enfrentamos”, concluyó Gabaldón.

Como viendo siendo tradicional, al finalizar la Cena de Hermandad, se procede al sorteo de regalos, que donan las empresas colaboradores de esta Institución.



Agraciados en el sorteo

Empresas	Obsequio-Sorteo	Agraciados
ADESLAS	Estuche Jamonero Estuche de 6 botellas de vino	Julián Madrid Martínez Olga Navarro Mestre
ALMOGÀVER DETECTIVES	Estancia en el Hotel Sol Costa Daurada**** en Tarragona	Carlos Rodríguez
ANCED	Reloj de pulsera de señora marca Viceroy	María Carbonell Boix
BANCO CAIXA SERAL	2 Bolsas de viaje de ante	Amparo Mañez Martínez Rosa Ubeda San Bartolomé
BANCO SABADELL PROFESIONAL	Estancia de 2 noches en Hotel Andorra Center para dos personas con entrada a Caldea	Raquel Lozano Antón
BANESTO	Home Cinema	Milagros Llopis García
CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRANEO	3 GPS y 3 bolígrafos Waterman	Raquel Martínez Pardo M ^a Victoria Aicart Albalate Victor Manuel Mateu Alcañiz Acompañante Raul Ruíz Vallés
CATALANA-OCCIDENTE	1 teléfono digital inalámbrico Estuche Jamonero Estuche de 6 Botellas de Vino	M ^a Carmen Verdugo Polo Ignacio Ortega
CLÍNICA FIVASA	Bonos regalo canjeables por sesiones de diferentes servicios	Susana Navarro Solis
COPIMED	Impresora monocromo OKI	Vicente Escrivá Garcerán
CORREDURÍA FERRÉ I ASSOCIATS	Estancia Fin de Semana en Port Aventura para 2 personas, 2 noches en Hotel Spa****	Acompañante de Alfonso Hernández Quereda
EDITORIAL LEX NOVA	Obra "Legislación laboral vigente" ó 1 suscripción a todo el área laboral on line valorado en 600 €	Eva María Lucas Aragonés
EMPRESA	Libro y un Plato de cerámica "reflejo dorado"	Alfonso Hernández Quereda



EDUTEDIS	2 Noches para dos personas en Hotel**** en Granada	Acompañante Eva M ^a Lucas Aragonés
EL DERECHO-QUANTOR	Marco digital Sony	Acompañante Rosa Ubeda San Bartolomé
GRUPO MGO	1 Minicadena Ultra Slim Airis	Luis Frejo Gutiérrez
GRUPO VALEN DETECTIVES	Estación Meteorológica	Rosa María Gandía Farinós
IMPRENTA LA POBLA LLARGA	Fin de semana para dos personas en Hotel Baccus Spa "La Figuerola" Antigua Masía del siglo XI, con Visista Bodega del Priorat degustación de vinos. Spa-Wellness libre durante toda la estancia	Acompañante Gonzalo Gómez Luzón
MONITOR INFORMÁTICA	Programa de Contabilidad + Sociedades	Patricia Montagud Alario
PREVISORA GENERAL	Fin de semana para dos personas, en el Hotel Spa El Rodat en Jávea, que incluye circuito Spa y menú degustación	Alexandre Zaballo Chisvert
SAGE DESPACHOS PROFESIONALES	Estancia de una noche en fin de semana a elegir entre selección de Hoteles con desayuno incluido para dos personas	Pilar Marí Beltrán
SISLEI	Impresora láser color OKI con tarjeta de red para impresión en grupo	Gonzalo Gómez Luzón
SOCOTEC	Caja de Ibéricos	M ^a Victoria Espín Arnabet
TIRANT LO BLANCH	Edición del Tirant lo Blanch de Joanot Martorell. Texto Original en valenciano del año 1490	Miguel A. Tortosa López
VIAJES MARSANS	Escapada de dos noches Bienestar/Lujo Asiático en el Barceló Asia Gardens Hotel y Thai Spa**** de Benidorm	Pascual Morell Andrés
WOLTERS KLUWER, A3 SOFTWARE Y CISS	Noche de Hotel a elegir, entre una selección de Hoteles de toda España	Nadina Galán Cerdá

¿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



Comentarios de actualidad sobre impuestos

Diciembre de 2009

Antonio Morillo Méndez

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado

1. Sentencias

Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de junio de 2009.

Estudia, en unificación de doctrina, una Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sobre la base de lo establecido en los artículos 62 y 63 de la LRJPAC (30/1992), y de los artículos 153 y 154 LGT 230/1963 y 217 LGT 58/2003.

Declara que el derecho que tiene la Administración a corregir las actuaciones producidas con infracción de alguna garantía o formalidad, singularmente la insuficiencia de motivación en las comprobaciones de valores, no tiene carácter ilimitado, porque está sometido: 1º, a la prescripción, por cuanto no puede volver a practicarse cuando se haya producido dicha extinción de derechos; y 2, a la santidad de cosa juzgada, en cuanto que si se repite la valoración incurriendo en la misma o similar ausencia o deficiencia de motivación suficiente, comportará la pérdida del derecho a la comprobación de valores. Por tanto, tanto en uno como en otro caso la Administración habrá de estar y pasar por la valoración que formuló en su día el contribuyente.

Siguiendo los criterios establecidos en la Sentencia de 19 de abril de 2006, del propio Tribunal Supremo, concluye que "La anulación de una comprobación de valores (como la de una liquidación) no deja sin efecto la interrupción del plazo de prescripción producida anteriormente por consecuencia de las actuaciones realizadas ante los Tribunales Económico-Administrativos, manteniéndose dicha interrupción con plenitud de efectos".

2. Doctrina administrativa

Resolución del TEAC (Sala) de 26 de mayo de 2009, basada en estudio del artículo 7.1.a) de la LIVA.

Se plantea ante el TEAC el problema de la transmisión de un edificio destinado a residencia en hostel, sin transmitir ningún otro elemento afecto a la empresa, a otro empresario, que tiene la intención de llevar a cabo una nueva actividad de promoción inmobiliaria.

Entiende el TEAC que la citada operación está plenamente sujeta al IVA, puesto que no se transmite una empresa, entendida como un conjunto de bienes y derechos susceptibles de funcionar autónomamente, sino solo un activo inmobiliario; y el objeto y finalidad de la norma estudiada "son las empresas (universalidad total) o parte de las empresas (universalidad parcial), es decir, el conjunto de elementos corporales e incorporeales que conjuntamente son susceptibles de desarrollar una actividad económica autónoma".

Basa la citada conclusión en la interpretación que a este precepto da la jurisprudencia comunitaria (STJCE –hoy TJUE– de 27 de noviembre de 2003, asunto C-479/01, Zita Modes) y el TS (Sentencia de 13 de febrero de 2007, rec de casación 367/2002). /RL

Próximas actividades formativas

LA NUEVA LEY DE EXTRANJERÍA Y NETCONTRAT@

11 y 12 de Enero de 2010

De 16 a 20 horas

Fundación Bancaja.

Sala Luis Vives B

60 € colegiados

D. Joan Lluís Aguado Codes,

Jefe de la Oficina de Extranjeros

Delegación de Gobierno de Valencia.

D. Enrique Bataller Plá, Jefe

de Sección de Reagrupaciones

Familiares de la Oficina de

Extranjería de la Delegación de

Gobierno de Valencia.

D. Gabriel Rojas, Coordinador de

Edutedis.



CURSO BÁSICO DE NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

1, 3, 4, 8 y 10 de Febrero de 2010

De 16 a 20 horas

Salón de Actos del Colegio

70 € colegiados

Dª. Mª. Eugenia García Gómez de la

Flor, Graduado Social. Licenciada en

Ciencias del Trabajo.



CURSO DIRECTRICES DE INSPECCIÓN DE TRABAJO EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

15, 17, 18, 22 y 24 de Febrero de 2010

De 16 a 20 horas

Salón de Actos del Colegio

70 € colegiados

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

D. José Manuel Mora Lara,

Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.





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



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

C./ Gascó Oliag, 8 - 1º - 1º - 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

> VISITAS INSTITUCIONALES



El pasado 27 de Noviembre visitó la Sede del Colegio de Valencia y del Consejo Autonómico, el Secretario General del Partido Socialista, D. Jorge Alarte, acompañado por la Diputada Autonómica, D^a. M^a. Dolores Huesca y por el Concejal del Ayuntamiento de Alicante, D. Jorge Espí.

En la mencionada reunión, fueron recibidos por el Presidente del Consejo Valenciano y del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia D. Ricardo Gabaldón y por D. Francisco Méndez, Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante y Vicepresidente 1º. del Consejo Valenciano de Graduados Sociales.

Jornada

Novedades en el procedimiento de recaudación



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia acogió el pasado 21 de diciembre una Jornada sobre las novedades en el procedimiento de recaudación.

La Jornada, organizada por el Colegio, tuvo como ponentes a José Antonio Fuentes Giménez, Jefe de Dependencia de Recaudación de la A.E.A.T. y a Jaime Sanz Espert, Administrador de la A.E.A.T. de Valencia, y estuvo patrocinada por Sage.

Jornada

Novedades legislativas en la Incapacidad Temporal



El pasado 18 de diciembre se llevó a cabo una Jornada monográfica para analizar las novedades legislativas en la Incapacidad Laboral.

La Jornada corrió a cargo de Eduardo Sansano –Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo, Funcionario de carrera de la Seguridad Social, Técnico Superior y Experto Internacional en Relaciones Industriales– El Servicio Público de Empleo Estatal en la Comunitat Valenciana, estuvo representado por Rafael Osuna – Jefe de Grupo de prestaciones- y Rosario Ródenas García –Directora de la Oficina de Prestaciones de Catarroja y referencia del portal de Internet Redtrabaj@ en la Comunitat Valenciana–.

Se llevó a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, y fue inaugurada por el Presidente, Ricardo Gabaldón.

> 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

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

> ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Índice Noviembre de 2009	107,786
Del 1 al 30 de Noviembre de 2009	0,5 %
Del 1 de enero al 30 de Noviembre de 2009	0,8 %
De Noviembre/2008 a Noviembre/2009	0,3 %

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 avanza.

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

Bolsa de trabajo y de pasantías

Diciembre 2009



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
45/09	16/Diciembre	RESPONSABLE DE PERSONAL	ASESORÍA LABORAL -FISCAL	17
44/09	15/Diciembre	RESPONSABLE DE FORMACIÓN Y PARAMETRIZACIÓN APLICACIONES INFORMÁTICAS DE RRHH Y GESTIÓN DE NÓMINAS	INFORMÁTICA	16
43/09	1/ Diciembre	ASESORAMIENTO LABORAL	SINDICAL	40

> Biblioteca

Por gentileza de la Editorial CISS han tenido entrada en la Biblioteca Colegial de la Sede Social, en la Ciudad de la Justicia, los siguientes libros.

Agradecemos a Editorial CISS la mencionada y estimada donación.



2000 Soluciones de Seguridad Social 2009.



La factura electrónica y otras obligaciones telemáticas de empresarios y profesionales.



Formularios Laborales y de Seguridad Social.



SOCOTEC

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

SU COLABORADOR EN EL CONTROL DE CALIDAD Y RIESGOS

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

Organismo de Control Autorizado (OCA)

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

Eficiencia Energética en la Edificación

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

Garantía Decenal (OCT)

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

Control Acústico

- Revisión y Seguimiento de proyectos
- Realización pruebas finales

Control de Instalaciones

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

Coordinación de Seguridad y Salud en obra

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

Control de Acabados

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

Estudio de Patologías

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

Prevención de Riesgos Laborales

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

Vigilancia de la Salud

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

EL ABSENTISMO LABORAL INJUSTIFICADO SE REDUCE EL 90% EN UN AÑO

El absentismo laboral injustificado se redujo un 90% en 2009 ante el temor de los empleados a perder su puesto de trabajo, motivo por el que han rebajado "al mínimo" sus ausencias del trabajo.

Así lo pone de manifiesto un informe de Randstad. De hecho, la compañía de recursos humanos señala que el absentismo laboral sólo ha estado originado por una incapacidad temporal del trabajador o un accidente laboral.

De acuerdo con los datos de este informe, en España se pierden anualmente más de 60 horas laborales por trabajador, lo que supone un gasto importante para las empresas, la Seguridad Social y las mutuas, así como un descenso en la productividad de las compañías españolas. De hecho, Randstad cifra el coste del absentismo laboral en unos 2.000 millones de euros anuales.

Esta empresa de trabajo temporal asegura que 2009 ha cambiado la tendencia del absentismo en el mercado laboral. Así, mientras los casos de incapacidad temporal han ido creciendo en los últimos años, desde el comienzo de la crisis han empezado a reducirse.

De esta forma, mientras que en 2007 existían 32,14 casos de incapacidad temporal por cada 100.000 habitantes, en 2008 esta proporción se redujo hasta 29,52 y en 2009, hasta 26,96.

Además, según este informe, las mujeres presentan un nivel de absentismo inferior al de los varones, aunque lo superan cuando su etapa profesional se cruza con la maternidad (25 a 35 años).

En general, Randstad concluye que el perfil mayoritario del absentista es el de un varón joven, menor de 30 años y con un perfil de baja cualificación, si bien la actual crisis ha hecho que el colectivo juvenil, uno de los más castigados por el desempleo, haya reducido "drásticamente" su absentismo.

El informe señala además que el absentismo laboral es mayor en el sector de la industria, que este año ha registrado más regulaciones de empleo que otros sectores, y en las empresas de mayor tamaño, donde el control de la jornada es menor.

PATRONAL Y SINDICATOS SE DAN EL MES DE ENERO PARA CERRAR EL PACTO SALARIAL

Pese a que algunos convenios de este año siguen pendientes, los agentes sociales se dan el mes de enero de 2010 para cerrar un acuerdo de moderación salarial plurianual. Una vez sellado, tratarán la reforma de la negociación colectiva y se reunirán con el Gobierno para consensuar modificaciones del mercado laboral.

"La agenda que hemos iniciado es muy ambiciosa", ha remarcado el secretario general de la CEOE, José María Lacasa, tras la constitución de la mesa de negociación colectiva para 2010, en la que patronal y sindicatos pactarán los incrementos salariales para dicho año, y "posiblemente", para 2011 y 2012.

Ambas partes confían en tener firmado el acuerdo a finales de enero. Para ello, iniciarán sus reuniones consensuando un cuadro de la situación económica para los próximos años. La siguiente cita está fijada para el 7 de enero. En ella, cada parte entregará a la otra su propuesta, sobre las que sellarán el documento conjunto.

Llegar a este punto no ha sido fácil. Ya en marzo, antes del fracaso del diálogo social tripartito, patronal y sindicatos rompieron el acuerdo de negociación colectiva (ANC) para 2009, por primera vez, tras siete años consensuando las cifras de incremento salarial. El desacuerdo derivó en que para después de verano unos 1.500 convenios colectivos permanecían pendientes de aplicación. Fue entonces cuando las centrales sindicales propusieron a la patronal un pacto de moderación salarial a varios años —similar al que se firmó para los funcionarios—, si los empresarios aplicaban antes los convenios bloqueados.

Pese a que la situación no ha terminado de resolverse completamente, unos y otros coinciden en que el compromiso que se alcanzó "ha dado sus frutos". Ahora, UGT y CC OO han puesto sobre la mesa una horquilla de incrementos salariales para 2010 de entre el 1% (que crecen las pensiones) y el 2%, que es el objetivo de inflación marcado por el Banco Central Europeo.

Desde la CEOE han rechazado postularse sobre la oferta, aunque en alguna ocasión han mencionado el aumento del 0,3% de los empleados públicos. Tampoco toda la cúpula empresarial está dispuesta a aceptar que el pacto se extienda a tres años, tomándolo sólo como una posibilidad "eventual".

No obstante, la intención de los sindicatos es que, al igual que en el caso de los funcionarios, los trabajadores "recuperen el poder salarial perdido" tras el periodo de moderación que se fije. Esto se articularía mediante "cláusulas de revisión de garantía salarial", explica el secretario de acción sindical de CCOO, Ramón Górriz.

En aras de alcanzar el pacto, centrales y patronal reclaman al Gobierno que les "deje espacio" para cerrar la negociación salarial antes de acometer el diálogo social tripartito, que tiene un cariz más político. Superada esta fase, los agentes sociales comenzarán un proceso para reformar "a medio plazo" la propia negociación colectiva. Buscan conceder mayor flexibilidad interna a las empresas, ampliar su productividad, y mejorando el marco de adaptación salarial a los periodos de crisis y de bonanza.

De cara a la negociación con el Gobierno, ambas partes hablan de la necesidad de paliar el paro juvenil (cercano al 40%), facilitar la reducción de jornada (mediante el modelo alemán) y reducir la temporalidad. Si bien aquí, UGT y CC OO apuestan por limitar estos contratos, y la CEOE sigue defendiendo que se cree un modelo único que abarate el coste del despido de los indefinidos. Esta idea y la petición de reducir las cuotas empresariales a la Seguridad Social forman parte del documento de propuestas de reformar del mercado laboral que la patronal enviará esta semana al Gobierno.

BRUSELAS RECOMIENDA A ESPAÑA FLEXIBILIZAR EL MERCADO LABORAL Y REDUCIR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

La Comisión Europea sigue arrojando un panorama muy negativo para el empleo en España. En su informe anual, el Ejecutivo comunitario volvió a poner de manifiesto que España, con 4,3 millones de parados, es el país europeo con mayor tasa de parados y que en el último año, entre agosto de 2009 y el mismo mes del año anterior, nuestro país generó el 32% de todos los desempleados de Europa, seguido a bastante distancia por Reino Unido, responsable del 15% del total.

Ante este panorama, el Comisario Europeo de Empleo, Vladimir Spidla, volvió a insistir en que la solución para España, así como para todos aquellos países en los que se prevé que el paro siga aumentando en 2010, pasa por el aumento de la flexibilidad en la contratación,

con contratos de tiempo parcial, y por una rebaja de los impuestos ligados al empleo que siguen estando en los niveles del año 2000, en una media del 40,5%.

En cuanto a los tipos de contratos, Bruselas propone que los países, entre ellos España, no segmenten tanto entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales ya que son estos últimos los que están siendo más castigados por el desempleo.

Al margen de los tipos de contrato, la Comisión Europea insiste en que los países tienen que hacer un esfuerzo para mejorar la calidad de los servicios públicos de empleo para dar ayuda personalizada a los parados y fomentar su proceso de aprendizaje permanente.

LA JUSTICIA AVALA EL DESPIDO DE UNA EMBARAZADA DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha declarado válida la extinción del contrato durante la prueba de una empleada embarazada porque la empresa conocía su estado cuando la contrató, y a pesar de la doctrina que dicta que estos despidos son siempre nulos.

El TSJ de Galicia estima el recurso de la empresa al entender que no hay indicio de discriminación al haber sido contratada conociendo la empresa su embarazo, de lo que se deduce que no es necesario acreditar la causa de no superación de prueba.

Los hechos ocurrieron cuando se contrató a una mujer con un contrato por obra o servicio, con un periodo de prueba de tres meses, como ayudante comercial para concertar nuevos contratos de instalación de gas.

En el momento de la contratación, la mujer estaba embarazada de tres meses, y así lo manifestó a la empresa. El empresario pudo comprobar en una visita a la sede el visible embarazo de la empleada. Durante el periodo que trabajó para la empresa, la trabajadora realizó 700 visitas en las que consiguió cuatro contratos. La empresa le comunicó el cese del contrato por "no superar el periodo de prueba". Y el Juzgado de lo Social nº 1 de Santiago de Compostela declaró la nulidad del despido.

La empresa argumenta que conocía en el momento de contratación que la trabajadora estaba embarazada y que, "no siendo su estado un impedimento para su contratación, no existe indicio de discriminación que permita la inversión de la carga de la prueba y exigir que la empresa acredite que la actora no supera el periodo de prueba".

La sentencia recuerda el artículo 55.5 b del Estatuto de los Trabajadores, que dice que "será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas [...] salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo".

La doctrina del Constitucional implica proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario conocía el embarazo.

Así, reconoce el TSJ, "en el caso del despido, la configuración de la protección de la mujer trabajadora provoca que, salvo prueba de la procedencia del mismo, la única calificación posible sea la de la nulidad". Sin embargo, apunta, "en el presente caso no estamos ante una decisión empresarial adoptada bajo la forma del despido, por lo que habrá de examinarse en qué medida la utilización del libre desistimiento en periodo de prueba enmascaraba una voluntad de extinguir fundada exclusivamente en la situación de embarazo de la trabajadora". Pero en el caso que nos ocupa, la empresa conocía el embarazo en el momento de contratar. "No se ha producido el embarazo como hecho nuevo y sobrevenido a la contratación inicial y que así pueda conectarse con el cese", destaca la sentencia.

En cuanto al periodo de prueba, el TSJ recuerda que "es una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato rescindir unilateralmente el mismo, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto, bastando con que el periodo de prueba esté todavía vigente y que el empresario o el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso con ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó".

EL GOBIERNO ANTICIPA LA EDAD DE JUBILACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LOS 58 AÑOS

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto por el que se establece la anticipación de la edad de jubilación a los 58 años para trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, cuando se trate de discapacidades determinadas reglamentariamente en las que se evidencien una reducción en la esperanza de vida de las personas afectadas.

En la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros, la vicepresidenta primera del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega,

aseguró que con esta iniciativa, "se reconoce que la realidad de este colectivo es diferente a la del resto de los trabajadores y, que por tanto, su tratamiento normativo también tiene que ser distinto".

Así, las discapacidades previstas en el nuevo texto legal, que pueden dar lugar a la jubilación anticipada, se refieren a discapacidad intelectual, parálisis cerebral, anomalías genéticas, trastornos del espectro autista, anomalías congénitas secundarias a Talidomida, síndrome postpolio, daño cerebral adquirido, enfermedades mentales y enfermedades neurológicas.

El Real Decreto ahora aprobado desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social 40/2007 y será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social. Para acceder a esta jubilación anticipada será condición indispensable hallarse en alta o situación asimilada a la de alta.

La Seguridad Social estableció ya en el año 2003 (R.D. 1539/2003) coeficientes reductores de la edad de jubilación para trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%. Por debajo de ese límite quedaban otros muchos trabajadores con discapacidad, cuya situación de hecho justificaba la posibilidad legal de acceder a la jubilación anticipada.

La reforma de la Seguridad Social de 2007, que ahora se desarrolla reglamentariamente, abre esta opción a trabajadores cuya discapacidad lleva aparejada una menor esperanza de vida y, por lo mismo, menos carrera de cotización y menos oportunidades de llegar a la edad general de jubilación, fijada para todos los trabajadores en función de la esperanza media de vida. El Ejecutivo indica, además, que la anticipación a los 58 años tiene en cuenta no sólo el mayor esfuerzo y la penosidad que el desarrollo de una actividad profesional comporta para un trabajador con discapacidad, sino también la concurrencia de una reducción de su esperanza de vida.

La medida aprobada por el Gobierno recoge las peticiones de las asociaciones de la discapacidad representadas en el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que venían solicitando la adaptación de la jubilación a la realidad de los trabajadores con discapacidad, con el criterio de que al ser esta realidad diferente de la del resto de trabajadores, precisa también de un tratamiento normativo diferente, que tenga en cuenta sus peculiaridades.

Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para acogerse a lo establecido en el Real Decreto aprobado ahora y en el de 2003 podrán optar por la aplicación del que les resulte más favorable.

RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERMISO DE PATERNIDAD

Este artículo ha sido extraído del trabajo doctrinal "Régimen jurídico del permiso y subsidio de paternidad y su ampliación por la Ley 9/2009" elaborado por Antonio Fernández Díez, publicado en la Revista 16 Información Laboral Legislación. Lex Nova, 2009

El permiso de paternidad como supuesto de suspensión justificada de la relación laboral y como correlativa prestación económica de la Seguridad Social se introdujo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la inserción del nuevo artículo 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), para regular el permiso, y de los nuevos artículos 133 octies a 133 decies de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), en cuyos preceptos se regula la correlativa prestación o subsidio de paternidad.

El régimen jurídico del subsidio y del permiso de paternidad se regula en el artículo 48 bis del ET, en los artículos 133 octies a 133 decies, y en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, en iguales términos para los trabajadores por cuenta ajena y

Información proporcionada por

LEX NOVA

por cuenta propia, con alguna especialidad para éstos y para los trabajadores responsables del ingreso de sus cuotas de Seguridad Social, que se apuntarán en su momento.

HECHO CAUSANTE DEL PERMISO Y DEL SUBSIDIO

Son hechos causantes del permiso de paternidad y del correlativo subsidio temporal de Seguridad Social: el nacimiento de un hijo, o su adopción o acogimiento, sea éste preadoptivo, en cuyo caso podrá ser permanente, o simple si su duración no fuere inferior a un año (artículo 48 bis del ET, 133 octies a 133 decies, y artículo 22 del Real Decreto 295/2009). El acogimiento familiar de menores se regula en los artículos 173 y 174 del Código Civil, y la adopción en los artículos 175 a 180 del Código Civil, sin perjuicio de las regulaciones del Derecho Civil Foral.



Pymematica
Soluciones Globales a Empresas

AHORRE DINERO CON LOS PROGRAMAS DE COSTE x PAGINA

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

SERVICIOS

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

ASISTENCIA REMOTA

25% OFERTA ESPECIAL COLEGIADOS DTO

CURSO GRATUITO DE WINDOWS 7 AL CONTRATAR UN COSTE x PÁGINA

Paseo Rajolar 13, Burjassot 46100 VALENCIA Tel: 963631509 Fax: 963638964
www.pymematica.com email: pymematica@pymematica.com

Con relación a la adopción o acogimiento de menores, éstos han de ser menores de seis años o mayores de seis años pero menores de edad, siempre que en esos supuestos tengan la condición de discapacitados con grado igual o superior al 33%, o cuando, por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar (artículo 451.d) del ET, 133 octies de la LGSS, y artículo 22.1 del Real Decreto 295/2009).

A efectos del permiso de paternidad, se considera asimilada al acogimiento la constitución de tutela sobre un menor cuando ese tutor, persona física, sea un familiar que, de conformidad con nuestro Ordenamiento, no pueda adoptar al menor (artículo 22.1, último párrafo). Igualmente se considerarán equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo (artículo 22.2 del Real Decreto 295/2009).

BENEFICIARIOS DEL PERMISO Y DEL SUBSIDIO

Beneficiario del permiso es el padre del hijo nacido o, en caso de adopción-acogimiento, cualquiera de los dos adoptantes o acogedores, a libre elección de éstos, salvo que uno de ellos hubiere disfrutado en exclusividad del permiso por maternidad, en cuyo caso este permiso de paternidad corresponderá al otro adoptante o acogedor.

Cuando solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad. En caso de disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, la condición de beneficiario del subsidio por paternidad es compatible con la percepción del subsidio por maternidad, siempre que el beneficiario cumpla todos los requisitos exigidos (artículo 23.3 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Para tener derecho a solicitar y disfrutar el permiso de paternidad, así como el correlativo subsidio de Seguridad Social, los padres, adoptantes o acogedores deberán ser trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia incluidos en el sistema de la Seguridad Social, en definitiva estar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, Régimen Especial Agrario, Régimen Especial del Mar, Minería del Carbón y Empleados del Hogar.

Para tener derecho al subsidio de paternidad, es preciso que concurren, con carácter general, dos requisitos adicionales: en primer lugar, el trabajador ha de hallarse en situación de

alta o asimilada en el sistema de la Seguridad Social, en segundo lugar, ha de reunir una carencia o período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso, o, alternativamente, trescientos sesenta días a lo largo de su vida laboral.

CUANTÍA DEL SUBSIDIO DE PATERNIDAD

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, siendo ésta la prevista para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes a la fecha de inicio del período del descanso de paternidad. En definitiva, la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante (artículo 133 decies de la LGSS, artículo 13 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio y artículo 25 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo). De disfrutarse el permiso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora del subsidio se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral, teniendo en cuenta que, en estos casos, la reducción de jornada del trabajador por cuenta ajena será como mínimo del 50% de la correspondiente a la jornada completa y, para los trabajadores por cuenta propia, la percepción del subsidio y la reducción de la actividad será en todo caso del 50% (artículo 22.4 y disposición adicional primera del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

DURACIÓN DEL SUBSIDIO DE PATERNIDAD

El permiso por paternidad, así como el subsidio correspondiente, nacen (*dies a quo*) a partir del nacimiento del hijo, salvo para los trabajadores por cuenta ajena, caso en que nace a partir del vencimiento del permiso retribuido por nacimiento de dos o cuatro días de duración previsto en la legislación laboral (artículo 37.3.b) y 48 bis del ET, en relación con el artículo 26.1 y 3 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo). En caso de adopción o acogimiento, nace a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la resolución administrativa relativa al acogimiento (artículo 26, apartados 1 y 3, del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Sentada esa regla general existen dos especialidades. En primer lugar, en el caso de parto, si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad, por no cubrirse esa contingencia en la Mutua de Previsión social, el otro progenitor percibirá el subsidio por paternidad inmediatamente después del permiso retribuido, legal o convencional, a que tuviera derecho y, a continuación, percibirá el subsidio por maternidad (artículo 26.4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

22_ aula técnica

En segundo lugar, en todos los casos en que proceda una ampliación de los períodos de descanso por maternidad —tales como discapacidad de los hijos o menores acogidos, por partos, adopciones o acogimientos múltiples, o cuando los neonatos deban permanecer hospitalizados o, finalmente, en el caso del subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva—, el subsidio por paternidad podrá iniciarse al término de dichos períodos adicionales o con anterioridad a su finalización.

La duración será equivalente al período de descanso de paternidad, con las siguientes duraciones máximas:

- Trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo (artículo 48 bis del ET, en relación con el artículo 26.2.a) del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.
- Veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o

superior al 33%. Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas (disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre y artículo 26.2.c) del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

- Veinte días naturales ininterrumpidos cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33% (disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre y artículo 26.2.d) del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Dies ad quem del permiso y del subsidio será cuando finalice la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión (artículo 26.3 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Con relación a la duración del permiso de paternidad, señalaremos que a partir del 1 de enero de 2011, se amplía con carácter general a cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples en



¿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>

dos días más por cada hijo a partir del segundo, de conformidad con lo previsto en los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre. En virtud de esa disposición se culminaría el mandato que contenía la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la que se preveía la extensión progresiva y gradual de la duración inicial de trece días, hasta alcanzarse el objetivo de cuatro semanas, lo que debería tener lugar dentro de los seis años siguientes a la entrada en vigor de la Ley Orgánica (hasta el 24 de marzo de 2013). Con esa Ley 9/2009, de 6 de octubre, se viene a anticipar el plazo para la ampliación de la duración del permiso de paternidad.

INCOMPATIBILIDADES

La percepción del subsidio por paternidad es incompatible con el abono de salarios o retribuciones correspondientes al mismo período, con excepción de las percepciones concedidas en concepto de acción social o las complementarias de la Seguridad Social, salvo que ese permiso se disfrute a tiempo parcial, o en situaciones de pluriempleo y pluriactividad (artículo 23.9 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Es igualmente incompatible con la percepción del subsidio de incapacidad temporal, salvo que se disfrute el permiso a jornada parcial, y con la prestación de desempleo: cuando se halle el trabajador percibiendo la prestación por desempleo y nazca el derecho a la paternidad, percibirá el subsidio de paternidad, suspendiéndose la prestación de desempleo hasta su finalización (artículo 222.3 de la LGSS).

El período de paternidad iniciado durante la percepción de las prestaciones de desempleo, o que subsista a la extinción del contrato, se considera período de cotización efectiva (artículo 124.6 de la LGSS). /RL

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.

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 Angles, 10. 43001 TARRAGONA
www.brokergraduadosocial.com

RENUEVE SUS EQUIPOS POR **0€**



Y PAGUE SÓLO POR LO QUE IMPRIMA

Ventajas Plan **KYO**click Empresas

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

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

PREJUDICIALIDAD SUSPENSIVA POR FALSEDAD DOCUMENTAL EN EL PROCESO LABORAL

Pese a que en el orden laboral, las cuestiones prejudiciales no tienen efectos suspensivos, hay un supuesto en el que si se prevé la suspensión, este supuesto es la falsedad documental y siempre que su solución sea imprescindible para la resolución del procedimiento.

Tal situación viene contemplada en el artículo 86 de la Vigente Ley de Procedimiento Laboral, en tal sentido el mencionado art. Establece lo siguiente: art. 86.2 “ En el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condiciones directamente el contenido de esta, continuara el acto de juicio, hasta el final, y con suspensión de las actuaciones posteriores, el órgano judicial concederá un plazo de ocho días al interesado, para que aporten el documento que acredite haber presentado la querrela. La suspensión durara hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del Juez o Tribunal por cualquiera de las partes.”

Esto nos indica que deberá tratarse de una cuestión necesariamente decisiva para la resolución del Pleito, tal como la falsificación de la firma en un finiquito, una comunicación de un cese voluntario o cualquier otro documento donde se haya falsificado la firma de una de las partes y que desde luego suponga la acreditación de haber percibido alguna cantidad o alguna renuncia a algún tipo de derecho o reconocimiento de un determinado acto.

La configuración legal de esta cuestión prejudicial, tiene como se ha visto, un carácter excepcional frente a la regla general de la NO SUSPENSION POR PREJUDICIALIDAD PENAL. Para que dicha prejudicialidad tenga efectos suspensivos, es necesario que se den las siguientes cuestiones:

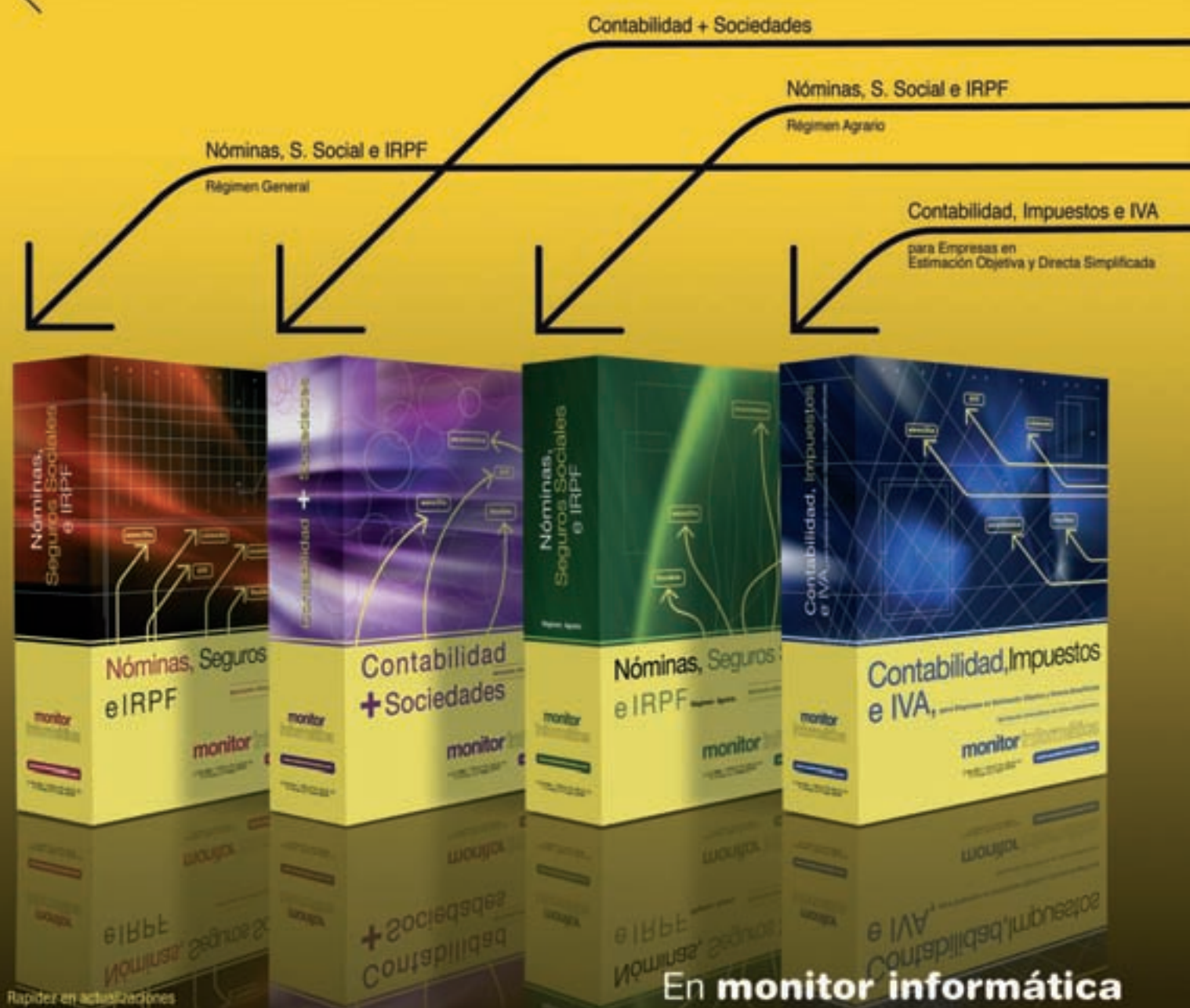
a) Que estemos en presencia de una falsedad documental y por lo tanto de las que están recogidas como tal en alguno de los tipos penales del Código penal, concretamente los artículos 390 a 399, ambos inclusive, para lo cual el juez laboral deberá controlar minimamente la seriedad de la referencia falsa que a su presencia se pueda hacer con animo de obtener la suspensión, puesto que no tiene efectos suspensivos una falsedad civil no delictiva o puede tratarse de una falsedad no documental.



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

- b) Esta falsedad debe ser alegada por las partes como específicamente requiere la Ley de Procedimiento Laboral en el artículo antes mencionado, dado que tal y como ya se ha indicado esta no se puede considerar de oficio, así como tampoco puede ser aceptada por manifestaciones de un tercero. Como puede ser un testigo que alegara que un documento que se le pueda exhibir es falso. Constituyendo por tanto la cuestión prejudicial un alegato de hecho que se rige por el principio de aportación de parte y por ello solo las partes lo pueden aportar, de forma que el legislador esta exigiendo una manifiesta voluntad de la parte de plantearla como cuestión litigiosa. Por otra parte se trata de un alegato que podrá hacerse en cualquier momento del pleito, puesto que la ley de Procedimiento Laboral no dice cuando ha de hacerse, si bien lógicamente ha de hacerse en conclusiones y siempre después de haber tachado como falso, en la practica de la prueba, el documento en cuestión.
- c) Por tanto el documento cuya falsedad se alega tiene que ser de notoria importancia y por tanto no puede prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión del pleito. Como puede apreciarse el legislador ha querido delimitar con carácter restrictivo los documentos cuya supuesta falsedad podrá producir los efectos suspensivos. No obstante lo cual no siempre será fácil determinar cuando un documento tiene esa influencia notoria en el pleito, fundamentalmente cuando el juez tiene a su disposición otros medios de prueba que le permitirían resolver la cuestión con independencia de que el documento fuera o no falso con falsedad penal. Así, aunque se alegue la falsedad de un documento, si el juez considera que tiene suficientes elementos de prueba para resolver la cuestión, al margen de que el documento, sea falso o no, podrá dictar sentencia sin suspender el juicio, razonando el por qué de la decisión NO SUSPENSIVA.

Los Programas de **monitor** informática



Rápidas en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



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

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

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET

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

Presentaciones **PERSONALIZADAS**

Llámenos al
900 210 793

a través de **WEB-CONFERENCIA**

Aplicaciones informáticas de altas prestaciones

monitor informática

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

www.monitorinformatica.com

EFFECTOS PROCESALES DE LA FALSEDAD DOCUMENTAL

- 1) La Ley de Procedimiento Laboral establece, que alegada la falsedad documental, continuara el juicio hasta el final y con suspensión de las actuaciones posteriores, el órgano judicial concederá un plazo de ocho días al interesado para que aporte el documento que acredite haber presentado la querella. Por lo tanto la alegación de falsedad produce también un efecto suspensivo que no es necesariamente inmediato sino que exige la continuación del juicio, respetándose el principio de unidad de acto y tomando la decisión al final del juicio.
- 2) La suspensión no es definitiva, pues en principio solo se concede por los ocho días que se dan para interponer la correspondiente querella, quedando por tanto la suspensión condicionada a la interposición de la misma. Por tanto si transcurridos los ocho días no se acredita la interposición de la correspondiente querella, la suspensión queda sin efecto y por tanto se puede dictar sentencia por el juzgador.
- 3) Una vez acreditada la presentación de la querella, la duración de la suspensión se prolongara hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del juez o tribunal por cualquiera de las partes.
- 4) Una vez acreditada la finalización definitiva de la causa penal, lo que procede es levantar la suspensión y dictar sentencia.

CRITERIOS JURISPRUDENCIALES AL RESPECTO

La jurisprudencia viene a establecer un criterio uniforme sobre la cuestión prejudicial y en tal sentido viene a establecer, que no solo el artículo 86.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, regula esta situación prejudicial, sino que además hay que tener en cuenta la regulación del art. 10.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde se deduce que el Juzgado de lo Social puede resolver, a los solos efectos prejudiciales, sobre la falsedad o no del documento y esto sin poder entrar, lógicamente en la

valoración sobre el delito que puede suponer LA FALSEDAD EN DOCUMENTO PUBLICO, por tanto se prevé la posibilidad de que el Juzgado de lo Social, si observa posible delito, de traslado del mismo al Juzgado de lo penal, pero sin que esto suponga una suspensión de las actuaciones y por tanto se pueda resolver y dictar sentencia. En este sentido podemos destacar las sentencias siguientes:

- Sentencia del tribunal Superior de Justicia de Navarra número 429/1996 de 27 de Noviembre, (Sala de lo Social).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, número 444/2002 de 19 de Diciembre, (Sala de lo Social sección única).

La jurisprudencia por otro lado viene a ratificar el criterio de que la prejudicialidad por falsedad documental, no se puede indicar de oficio y por el contrario no basta con el solo hecho de alegar la falsedad o tachar el documento de falso, sino que por el contrario hay que alegar la cuestión prejudicial, en fase de conclusiones y previo a tachar el documento de falso, para que el juzgador suspenda las actuaciones, una vez finalizado el juicio, para conceder el plazo de ocho días establecido por la Ley para que se interponga la correspondiente querella en el correspondiente juzgado de lo penal. Destacando en este sentido la sentencia

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria número 1470/2002 de 19 de Noviembre, (Sala de lo Social Sección única).

Por tanto la jurisprudencia lo que viene a establecer es la excepción a la excepción que la propia Ley de Procedimiento Laboral establece a través de su artículo 86.2, estableciendo la posibilidad de que aun en el caso de que se den los requisitos del mencionado artículo, corresponde al Juzgador tomar la decisión de establecer la necesidad suspensoria y la interposición de la querella, como elemento objetivo para la resolución del posible delito, o por el contrario, valorando únicamente la cuestión prejudicial, entrar a valorar la autenticidad del documento en cuestión, sin valorar el posible delito./RL

> Material a la venta

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

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.



CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS SOBRE LA PETICIÓN DE SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DE EMPLEO ESTABLE

Por iniciativa del Colegio se propuso mi intervención como Abogado para formular Recursos contenciosos contra resoluciones de la Conselleria d'Economia Hisenda i Ocupació, SERVEF, que venían denegando peticiones de subvenciones para el fomento de empleo, formuladas por diferentes colegiados con relación a algunos de sus clientes.

Vicente Tormo Amador
Abogado

Amparándose en esta iniciativa colegial, un buen número de Graduados (en torno a 30, pero en nombre de 50 empresas) se mostraron dispuestos a plantear los Recursos contenciosos, máxime cuando algunos de ellos, por iniciativa propia ya habían formulado Recursos previos de reposición.

Concluidos los diferentes Recursos Contenciosos planteados (en torno a los 44), con resultados favorables (en 17 casos) y desfavorables en 27 supuestos) he podido extraer las conclusiones siguientes:

- 1ª.- Que el modo de actuar de la Conselleria (SERVEF) vulnera de forma sesgada el principio de seguridad jurídica.
- 2ª.- Que los Graduados Sociales, actuando bajo el presunto principio de la confianza legítima que debe transmitir toda administración pública, se ven sorprendidos en sus expectativas de obtener las subvenciones ofrecidas y solicitadas, con las secuelas que luego supone para su actuación profesional ante sus clientes.
- 3ª.- Que la Conselleria utiliza a los Graduados Sociales y a la empresas o clientes que éstos asesoran, para difundir su ¿gran labor? en apoyo de la creación de empleo, en detrimento y perjuicio de la labor profesional de los Graduados y de los intereses de sus clientes, pues, en gran medida, aquella actúa, en muchas ocasiones, de forma arbitraria y sin la claridad en la gestión y concesión de la subvenciones, que exige un estado social y democrático de derecho.

Por la experiencia adquirida en los mentados Recursos contenciosos, me voy a permitir formular algunas sugerencias que pueden (aunque no sea seguro), paliar los efectos perniciosos antes apuntados y ayudar a los Colegiados a que su actuación profesional no pueda ser cuestionada por sus clientes, a más de propiciar, en algunos casos, el éxito en la obtención de las subvenciones.

Vaya por delante aclarar que el distinto resultado favorable o adverso de los Recursos planteados, pese a que los supuestos enjuiciados en su inmensa mayoría eran idéntico (denegación de la subvención por agotamiento de la dotación presupuestaria), se ha debido en gran medida al hecho de que, en unas Secciones del T.S.J o Juzgados de lo Contencioso-Adtvo (las que han desestimado los Recursos), nos han denegado la prueba documental interesada y en otros Juzgados (los que han sido favorables a su estimación), han admitido la prueba propuesta, cuyo medio probatorio ha consistido en exigir la remisión por la Conselleria, del Listado completo de peticiones de subvención formuladas, con indicación de "Núms. De EXPEDIENTES, FINT, SOLICITANTE, ESTADO, FECHA RESOLUCION, FECHA CRITERIO, FECHA SOLICITUD CONCEDIDO, CANTIDAD o cuantía concedida y/o solicitada."

Con ese medio probatorio hemos podido acreditar el modo arbitrario de actuar de la Conselleria, pues han aparecido concedidas subvenciones a peticiones presentadas con fecha posterior a las que se habían formulado por los clientes que nosotros defendíamos, y que habían sido denegadas. Y, en consecuencia los Tribunales han reconocido que, dado que la Orden que convoca y regula las subvenciones, establece el principio de concesión por orden de preferencia, al no haber justificado esas concesiones a peticiones con fecha de presentación posterior, anula las resoluciones denegatorias impugnadas.

Al hilo de todo ello, me permito formular las recomendaciones siguientes:

- 1.- Que las peticiones que se formulen se presenten con toda la documentación que exija la Resolución que convoca las Ayudas, pues aún cuando se presente la petición nada más publicarse la Orden, para intentar obtener una preferencia cronológica, la interpretación mayoritaria de los Tribunales es que, la fecha que establece el tiempo de preferencia, es aquella en que se completa toda la documentación.
- 2.- Que en el caso de que los funcionarios de la Conselleria indiquen verbalmente (como ocurrió en el año 2004, a que se referían los supuestos objeto de nuestros recursos), que la dotación presupuestaria se había ampliado, es recomendable presentar una instancia, interesando de la Administración (Conselleria) que informe sobre el número total de peticiones de subvención presentadas al momento de la instancia y el monto que las mismas alcanzan, con relación a la total dotación presupuestaria publicada y/o ampliado. Y transcurridos 3 meses, sin recibir respuesta, denunciar la demora en recibir la información.
- 3.- Que una vez presentada la petición de subvención, y transcurrido 3 meses, sin respuesta, solicitar vista del expediente. Y, por vía de alegaciones, interesar se una al mismo relación pormenorizada de todas las peticiones de subvenciones presentadas, con indicación de "Núms. De EXPEDIENTES, FINT, SOLICITANTE, ESTADO, FECHA RESOLUCION, FECHA CRITERIO, FECHA SOLICITUD CONCEDIDO, CANTIDAD o cuantía concedida y/o solicitada."

Y de no obtener respuesta en fase de instrucción del expediente, reproducir tal petición en fase de Recurso de Reposición, para intentar evitar lo ocurrido con los recursos planteados, en que supuestos idénticos han obtenido respuestas muy distintas.

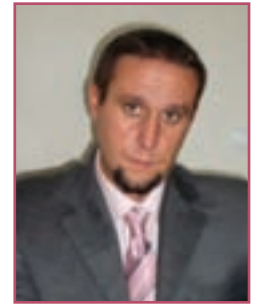
Con la modesta pretensión de que os pueda servir de ayuda, quedo a vuestra disposición para aclaraciones. Y que la Conselleria reparta suerte./RL

COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de fecha 6 de julio de 2009

Recurso de Casación para la unificación de doctrina n.º 1477/ 2008.

Ponente:

Excmo. Sr. D. Luis Ramón Martínez Garrido.



Andrés González Rayo

Graduado Social núm. 4231.

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

Resulta un asunto muy controvertido la determinación de la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial en materia de indemnizaciones por despido, cuando la deuda indemnizatoria no proviene de *"sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos..."* (Art. 33.2 ET). De hecho, la Sentencia de 21 de febrero de 2008 del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE\2008\33) declaró que el artículo 3 de la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, en su versión dada por la Directiva 2002/74/CE del parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, debe interpretarse en el sentido de que *"un estado miembro está facultado para excluir indemnizaciones concedidas por despido improcedente de la garantía de pago asegurada por institución de garantía en virtud de dicha disposición, cuando han sido reconocidas en un acto de conciliación extrajudicial y que tal exclusión, objetivamente justificada, constituye una medida necesaria con el fin de evitar abusos, en el sentido del artículo 10, letra a), de la misma Directiva"*. Sentencia, la anterior, que vino a ratificar la no responsabilidad del FOGASA en materia de indemnizaciones reconocidas en actos de conciliación administrativos, cuya ejecución de su título pueda haber dado lugar, finalmente, a declaración de insolvencia empresarial, al no estar prevista en la normativa interna dicha posibilidad y no ser la misma normativa contraria a las previsiones de derecho comunitario. Así, la STS de 13 de octubre de 2008, RJ 2008\5659, con ponencia del Magistrado Excmo. Sr. Don Aurelio Desdentado Bonete, determinó que no procede la responsabilidad del FOGASA en materia de indemnizaciones por despido en dichos supuestos de conciliación administrativa.

Dicho lo anterior, cabe destacar, por su notoria importancia práctica, la Sentencia que a que se refiere este número, (confirmación de Sentencias de 3 de febrero y 4 de mayo de 2009), en un procedimiento en que el actor reclamaría la cantidad indemnizatoria no abonada por la empresa, indicada en la carta de despido tras el reconocimiento de su improcedencia, a través de un procedimiento de cantidad, no de despido. Es decir, no habiendo abonado la empresa la indemnización por despido indicada en la carta, el trabajador formularía *reclamación de cantidad* por la misma, obteniendo una sentencia del Juzgado, que ejecutaría más tarde hasta obtener, finalmente, la declaración de insolvencia empresarial. La cuestión litigiosa resultaba determinar la idoneidad del título ejecutivo, ahora ya una sentencia, cuando el mismo no se había obtenido en un procedimiento de despido, sino en uno de de cantidad, y, en

paralelo, la validez de dicho procedimiento para la reclamación de una indemnización vía reclamación de salarios.

La Sentencia razonaría entonces que *"el objeto principal de la acción por despido es la obtención de una declaración judicial de nulidad o improcedencia, por lo que si el trabajador acepta plenamente la corrección y licitud del despido decretado por el empresario, no se plantea realmente conflicto alguno relativo a ese núcleo esencial del juicio de despido y, por tanto, no sería adecuado exigirle entablar tal clase de acción con el único fin de poder cobrar una indemnización cuyos elementos esenciales están reconocidos por la demandada. Si el trabajador considera que su cese es conforme a ley, no tiene por qué ejercitar ninguna acción de despido, y la falta de ejercicio de esa acción no puede producir la consecuencia de que por ello pierda las indemnizaciones establecidas para esos ceses lícitos"*. Así, el razonamiento conduciría a la declaración de responsabilidad del FOGASA en cuanto a las indemnizaciones cuyo título provenga de sentencia judicial, aunque el mismo se haya debido a un procedimiento de cantidad y no de despido.

A efectos prácticos, por analogía, el riesgo de conciliar administrativamente un procedimiento de despido, cuando no está clara la solvencia empresarial, puede decirse que tiene alternativa, a la luz de tal doctrina, al poder plantear reclamación de cantidad por el importe indemnizatorio que, tras dicha conciliación, no haya sido abonado por la empresa. En ese caso, parece que lo más conveniente será no ejecutar el título "administrativo", sino iniciar procedimiento en materia de salarios por la indemnización, hasta poder ejecutar la sentencia judicial.

Antes de cerrar este capítulo, conviene recordar en otro orden de cosas relacionadas, que la STS de 9 de julio de 2009, RJ 2009\4291, ha venido a declarar que la responsabilidad del FOGASA en materia de indemnizaciones y salarios comprende las cantidades conciliadas judicialmente, aún cuando las mismas hayan sido objeto de acuerdo conjunto *"en concepto de indemnización, liquidación, saldo y finiquito"*. En este caso, se debatía dicha responsabilidad, habiendo pactado una cantidad total sin el desglose de cada partida, lo que había motivado la denegación por parte del Organismo. En ese sentido, la sentencia confirma que no debe ser requisito imprescindible la concreción de uno y otro concepto de forma separada, *"cuando de un cálculo aritmético, al ser la indemnización por despido una cantidad tasada, se puede deducir el importe de la misma..."* /RL

DOMICILIA TU NÓMINA...

Banesto

En Banesto nos adaptamos
a tus necesidades.

Y si eres autónomo,
pregúntanos.

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

902 30 71 30

o entra en www.banesto.es



...Y LLÉVATE

500⁽¹⁾ € ó

1.000⁽¹⁾ €

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



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



INTEGRACIÓN
DE CONTENIDOS



ATENCIÓN
AL CLIENTE



SOLUCIONES
PARA EL ASESOR



OPORTUNIDADES
DE NEGOCIO



FORMACIÓN
ESPECIALIZADA

Mucho más que software para el Asesor

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

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



A3 Software
grupo Wolters Kluwer

Especialistas en Soluciones
de Gestión para Asesorías

902 330 083 tel
www.a3software.com