

1er. Trimestre

2007

41

NÚMERO

Il.ltre. Col.legi Oficial
de Graduats Socials
de Tarragona

Criteri

ELS GRADUATS SOCIALS DE CATALUNYA, A LES COMARQUES DE TARRAGONA

Las XII Jornadas analizan la actualidad del Derecho Social



titulats col·laboradors:



col·laboració amb:



Entrevista a la Ilma. Sra. Sara Pose Vidal, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya

Entrevista al Excmo. Sr. Manuel Iglesias Cabero, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo



Edita:

IL·LUSTRE COL·LEGI OFICIAL DE
GRADUATS SOCIALS DE TARRAGONA

Estanislau Figueres, 17
43002 Tarragona

Tel. 977 22 45 13

Fax 977 22 95 25

colegio@graduados-sociales-tarragona.com

www graduados-sociales-tarragona.com



Consejo editorial:

Junta de Gobierno:

Ilmo. Sr. D. Francesc Blasco Martorell

Sr. D. Joan Màrius Abelló Castellà

Sra. Dña. Anna M. Asamà Esteve

Sra. Dña. Bibiana Cotano Martín

Sr. D. Jaume Francesch Garcés

Sr. D. Juan María Estivill Balsells

Sr. D. Pere Josep Roig Anglès

Sr. D. Juan Manuel Martínez Fornells

Sr. D. Rafael Uceda Pulido

Sra. Dña. Marta Martorell Serra

Sr. D. Joan Anton Barrachina Cros

Sra. Dña. Josepa M. Solé Vilella

Sra. Dña. Paloma Martín Moya

Director:

Francesc Blasco Martorell

Coordinadora:

Amparo Pérez Grau

Fotografías de portada:

• Imagen de la clausura de las XII Jornadas de
Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

• Imagen de la Junta General Ordinaria

Redacció:

Gestión Cuatro Estudios S.L.,

gestion@gestion4.net

C/ Rovira i Virgili, 19, 6è. 1a.

43002 Tarragona

Tel. 977 24 59 13 Fax. 977 24 55 49

Fotografia:

Ramon Torrents

Publicitat:

Gestión Cuatro Estudios, S.L.,

Dipòsit Legal:

T1163-96

L'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials no es fa responsable de l'opinió dels treballs publicats amb signatura a la revista ni s'identifica necessàriament amb els mateixos.



Ilmo. Sr. Francesc Blasco Martorell

Presidente del Il·lustre Col·legi Oficial de
Graduats Socials de Tarragona

Creo que es momento de reflexión en nuestra profesión. La reciente promulgación de nuestros estatutos profesionales adaptados a la Constitución, debe necesariamente comportar la coordinación con las nuevas leyes que, sobre colegios profesionales, han visto la luz en diversas comunidades autónomas. Sin duda, a los consejos autonómicos y a los colegios provinciales, se les dota normativamente de más autonomía en su autogestión. Esta circunstancia no debe pasar inadvertida en el sí de nuestro Consejo General de Graduados Sociales de España que debe encontrar de una vez su encaje perfectamente delimitado en nuestra profesión y tener redefinidas sus funciones así como sus relaciones con los colegios provinciales, adaptándolas a los nuevos tiempos.

Por otro lado, la incógnita que se ciñe todavía sobre la versión definitiva de nuestros estudios, nuestras competencias profesionales que van dando tumbos por aquí y por allá, nuestras relaciones con las administraciones, son cuestiones que deben decidirse urgentemente en el seno de nuestro Consejo General.

No pueden dilatarse más cuestiones como la incorporación o no de los compañeros que se dedican a la Prevención de riesgos laborales o los licenciados en Ciencias del trabajo. ¿Qué pasa con los recientemente desposeídos habilitados de las clases pasivas, dignos de la misma protección como cualquier graduado social? La profesión debe decidir qué papel debe desempeñar ante la sociedad.

No debe rehuirse el debate, por más incómodo que sea, sobre si debemos o no seguir siendo un apéndice del Ministerio de Trabajo o, por el contrario, nos situamos en posición neutral, profesional diría yo, es decir, colaborando con la administración cuando sea necesario y no de manera incondicional como hasta ahora en temas profesionales que a lo mejor no lo merecían. Mi opinión personal es que debemos dejar sentada nuestra opinión firme sobre cualquier tema profesional cuando así convenga aún cuando ésta no sea coincidente con los intereses de la Administración -esté quien esté en el Gobierno. Nadie se debe asustar por encarar de frente este debate, es la manera, a mi modesto entender, de que nuestra profesión efectúe un gran paso adelante que, por otra parte, hace demasiado tiempo que no se da.

Debe servirnos de escarmiento el último tríptico lanzado por el Ministerio de Trabajo para fomentar la contratación indefinida en la que no han contado con nosotros -no existimos-. Se acuerdan de que si se contó con nosotros para dar a conocer las excelencias de la última reforma laboral ... estamos equivocando la estrategia, ahí lo dejo.



Las XII Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social analizan el Derecho Social de actualidad

Texto:

Redacción

Los días 8 y 9 de marzo tuvieron lugar en la Ciutat de Repòs i de Vacances de Tarragona, como es habitual, las Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social organizadas por el Il.ltre. Col·legi de Graduats Socials de Tarragona, que este año celebraban su décimosegunda edición bajo el título "Derecho Social de actualidad".

Las Jornadas, bajo la dirección de la Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Excm. Sra. Rosa María Virolès, han alcanzado una vez más los objetivos marcados, no sólo por el enorme interés alcanzado por la calidad de sus ponencias y ponentes, sino por su sentido práctico, evidenciado por el gran número de asistentes. La inauguración contó con la presencia del delegado del Govern de la Generalitat, Hble. Sr. Xavier Sabaté, i del vice-rector de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, Dr. Santiago José Castellà Surribas, de la directora de las Jornadas, y del presidente del Colegio, Ilmo. Sr. Francesc Blasco, quien destacó el elevado número de profesionales presentes en esta edición, unos 200.

Las Jornadas fueron clausuradas por el Vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial y Magistrado del Tribunal Supremo, Excm. Sr. Fernando Salinas Molina, quien destacó el prestigio de este encuentro profesional y aseguró que intercediría para que "en el futuro puedan intervenir en las Jornadas más jueces de todo el Estado y para integrarlas en el Plan estatal de Formación del Consejo General del Poder Judicial".

En las Jornadas se trataron diversos temas de la máxima actualidad, de los que ofrecemos un resumen elaborado por su directora técnica, Excm. Sra. Rosa María Virolès Piñol, Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Regulación de la Incapacidad Temporal

La primera ponencia referida a "Problemas prácticos que plantea la regulación actual de la Incapacidad Temporal", a cargo de la Magistrada de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia

de Andalucía (Sevilla), **Ana María Orellana Cano** centró en el análisis crítico del régimen actual de la Incapacidad Temporal, tras la reforma operada por la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, que contiene una importante modificación de los artículos 128.1 a) y 131 bis de la Ley General de la Seguridad Social y, consiguientemente, del régimen de la Incapacidad Temporal. El sistema que implanta esta norma ha desencadenado numerosos problemas prácticos. De este modo, en primer lugar, se atribuye, con carácter exclusivo al Instituto Nacional de la Seguridad Social, la facultad de adoptar las medidas que correspondan, en relación con el beneficiario que haya permanecido doce meses en la situación de Incapacidad Temporal. Ello supone una falta de control

"El sistema que implanta esta norma ha desencadenado numerosos problemas prácticos"

4



Diversas autoridades participaron en la inauguración de las Jornadas

El Excmo. Sr. Fernando Salinas fue el encargado de clausurar las XII Jornadas



La Magistrada Ilma. Sra. Ana María Orellana



Dr. Tomás Sala Franco, catedrático de la Universidad de Valencia



La Jornadas contaron con una numerosa asistencia

del facultativo del Sistema Público de Salud o de la Mutua, en orden a determinar, por ejemplo, la prórroga de la Incapacidad Temporal. Por otro lado, una de las deficiencias más significativas de la reforma del artículo 128.1 a) de la Ley General de la Seguridad Social, radica en determinar qué ocurre cuando no coincide la actuación de la Entidad Gestora y la de los médicos del Servicio Público de Salud o de la Mutua. Puede ocurrir que el Instituto Nacional de la Seguridad Social acuerde el alta del trabajador y, sin embargo, se le sigan expidiendo partes de confirmación de la baja por el médico competente. Para solventar esta cuestión, el Proyecto de Ley de Medidas de Seguridad Social establece un procedimiento específico que puede instarlo el interesado. Será también el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el competente para emitir una nueva baja médica, derivada de la misma o análoga enfermedad, en los seis meses siguientes al alta médica que puso fin al proceso de Incapacidad Temporal, lo que evitará la práctica, relativamente habitual, del trabajador que es dado de alta por la Mutua y, el mismo día o al día siguiente, es dado de baja por los servicios médicos públicos.

Y, en segundo lugar, se analizaron los graves problemas que plantea la actual redacción del artículo 131 bis 2 párrafo segundo de la Ley General de la Seguridad Social, dada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, que permite declarar en situación de incapacidad permanente revisable en un periodo de seis meses, al beneficiario que haya agotado el periodo máximo de la Incapacidad Temporal, incluida la prórroga ordinaria, es decir, los dieciocho meses. Esta medida produce serias dificultades a la hora de su aplicación práctica, que afectan a la carencia, a la base reguladora, a la fecha de efectos y al grado de incapacidad permanente que ha de reconocerse. Por estos motivos, el Proyecto de Ley de Medidas de Seguridad Social contempla su reforma, estableciendo la posibilidad de acordar una prórroga extraordinaria de la Incapacidad Temporal por un periodo de hasta seis meses.

La contratación temporal

La **segunda ponencia**, referida a **"El nuevo régimen de la contratación temporal"**, estuvo a cargo del Catedrático de Derecho del Trabajo y

Seguridad Social, **Tomás Sala Franco**, se abordó este interesante tema, desde un punto de vista eminentemente práctico.

Analizó el ponente los puntos críticos del Real Decreto Ley 5/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo, respecto a la contratación indefinida, el plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo, y el régimen de bonificaciones; y la especificación del supuesto de hecho del art. 15.5 ET; así como el derecho transitorio que contiene la norma.

Se hizo una especial referencia a la L. 32/2006, reguladora de la subcontratación; y de las medidas que contempla tendentes a la prohibición del encadenamiento de contratos abusivos fraudulentos; así como al concepto de "puesto de trabajo", entendiendo el ponente que la referencia del precepto no puede entenderse referida a un puesto locacional o geográfico, sino a las funciones.

Hizo referencia, el ponente, a la tasa situada en el 33% de contratación temporal; y al perjuicio de la misma, cuando es excesiva o patológica.

"El concepto puesto de trabajo debe referirse a las funciones"

5

El despido de la trabajadora embarazada

La **tercera ponencia**, referida a **"El despido de la trabajadora embarazada: La comunicación del embarazo. Valoración doctrinal"**, estuvo a cargo de la Magistrada de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, **Sara Pose Vidal**. Se analizó por la ponente el contenido del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo párrafo 2º dispone que será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato por maternidad, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo, poniéndolo en relación con la Directiva Comunitaria 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, en cuyo art. 2º se define a la trabajadora embarazada como "cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales".

La Directiva fue traspuesta a nuestro ordenamiento, sin referencia alguna a la comunicación al empresario del



Ilma Sra. Sara Pose Vidal, Magistrada de la Sala de lo Social del TSJC



Excma. Sra. María Luisa Segoviano, Magistrada de la Sala Cuarta del TS

“El despido de las trabajadoras embarazadas será nulo salvo que se declare su procedencia”

estado de embarazo por parte de la trabajadora, mejorando los mínimos de exigencia en la traspolación, como justifica la exposición de motivos de la L.39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Por la ponente se hizo un minucioso análisis de la doctrina jurisprudencial existente, con especial referencia a las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fechas 26 de febrero de 2004 (rec. 2569/2003), y 19 de julio de 2006 (2) (rec. 1452/2005 y 387/2005) con voto particular de siete Magistrados de la referida Sala, que entiende la ponente comporta un retroceso en la interpretación de la norma, teniendo en cuenta la doctrina unificada existente; así como de la doctrina constitucional contenida en Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de diciembre de 2006 (STC 342/2006).

Responsabilidad de las Mutuas

La **cuarta ponencia**, referida al **“Análisis de los distintos supuestos de responsabilidad de las Mutuas en materia de prestaciones”**, estuvo a cargo de la Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, **María Luisa Segoviano Astarbuaga**. En esta ponencia se han abordado las distintas cuestiones surgidas al hilo de las continuas ampliaciones de competencias de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales operadas por las sucesivas reformas legislativas.

Se ha estudiado, en primer lugar, la responsabilidad de las Mutuas en los supuestos de falta de afiliación, de alta, de cotización y de

infracotización, distinguiendo si la prestación reclamada derivaba de contingencias profesionales o de contingencias comunes.

En segundo lugar, la incapacidad temporal, el organismo competente para determinar la contingencia de la que deriva, la sucesión de Mutuas aseguradoras en un proceso de I.T. cuando se ha extinguido el contrato de trabajo, el control de la I.T., la competencia de la Mutua respecto a la suspensión y extinción de la prestación y la confidencialidad de los datos médicos.

En tercer lugar se ha examinado la incapacidad permanente la competencia de las Mutuas para instar la iniciación del expediente, la revisión de grado y las facultades revisoras.

El último tema que se ha examinado ha sido el referente a la jurisdicción competente para el conocimiento de las cuestiones litigiosas que puedan surgir, reclamaciones de los beneficiarios, reclamación de daños y perjuicios por defectuosa asistencia sanitaria y reclamación de reaseguro.

Se ha comentado la jurisprudencia existente sobre cada una de estas cuestiones.

La Ley de Igualdad

La **quinta ponencia**, referida a la **“Incidencia de la Ley de Igualdad”** en el Estatuto de los Trabajadores”, estuvo a cargo del Magistrado emérito de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, **Manuel Iglesias Cabero**. Una ponencia muy esperada teniendo en cuenta la novedad, y que la denominada “Ley de

igualdad” a la fecha de la ponencia no se había publicado en el BOE (su publicación se produce el 23 de marzo –L.O.3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres-). Se abordó la cuestión, analizando la naturaleza de la Ley; el principio de igualdad como principio general del derecho, su contenido y alcance; la consagración en el ámbito interno y en el comunitario; los objetivos de la Ley; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; el tratamiento del acoso sexual en la LISOS y en la LPRL.

Seguidamente analizó separadamente cada uno de los preceptos reformados del Estatuto de los Trabajadores: permisos retribuidos y no retribuidos; el permiso de paternidad; la Jornada; vacaciones; suspensión del contrato de trabajo; la garantía de indemnidad para los trabajadores; discriminaciones positivas, las denominadas acciones positivas; en materia de despido disciplinario y objetivo; y finalmente la negociación colectiva de los planes de igualdad en las empresas.

Por el ponente, se hizo un examen de la jurisprudencia más relevante en la materia, con especial referencia a las sentencias de la Sala Social del Tribunal Supremo de fechas 19 de julio de 2006 (rec. 1452/2005), 20 de julio de 2005 (rec. 83/2004), 2 de noviembre de 2004 (rec. 5876/2003), 5 de junio de 2005 (rec. 1838/2004); las del Tribunal Constitucional de 4 de julio de 2005 (STC 175/2005), 4 de octubre de 2004 (STC 161/2004), 3 de julio de 2006 (STC 214/2006); y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 4 de octubre de 2001 (C-438/99).

La subcontratación

La **sexta ponencia**, referida a **“La nueva regulación de la subcontratación y la cesión ilegal de trabajadores”**, estuvo a

“La responsabilidad de las Mutuas si la prestación deriva de contingencias profesionales o comunes”



Excmo. Sr. Manuel Iglesias Cabero

“Ponencia muy esperada teniendo en cuenta la novedad, y que la “Ley de igualdad” no se había publicado en el BOE”



Excmo. Sr. Gonzalo Moliner Tamborero

“La reforma de 2006 ha incidido y centrado su atención en los “derechos de información”, ampliándolos y ampliando también los derechos de representación”

cargo del Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, **Gonzalo Moliner Tamborero**, quien hizo un elaborado estudio con dos apartados de enorme interés, el primero relativo a : La cesión ilegal de trabajadores y su régimen jurídico; así como la importancia de la nueva situación a partir de la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 5/2006 y la Ley 43/2006, y la Cesión ilegal y Empresas de Trabajo Temporal, y el segundo, relativo a : El Régimen jurídico general aplicable a las contrata y a las subcontratas; régimen de las subcontratas de obras o servicios en general, con independencia de que correspondan o no a la propia actividad de aquélla; régimen jurídico de las contrata y subcontratas de obras o servicios cuando se trata “de la propia actividad” que la empresa principal; y las particularidades introducidas por la Ley 32/2006, en el sector de la construcción.

Refiere en su ponencia, la importancia de la reforma introducida en el año 2006, señalando que, tanto en el Real Decreto-Ley 5/2006 como posteriormente en la ley 42/2006, se han introducido importantes reformas que refuerzan las garantías introducidas en 2001 respecto de la situación de los trabajadores de las empresas contratistas. La reforma de 2006 ha incidido y centrado su atención en los “derechos de información”, ampliándolos y ampliando también los “derechos de representación”, que se concretan en las siguientes peculiaridades: a) La información que la empresa principal debe dar a los representantes legales de sus trabajadores desde la reforma del año 2001 se completa con una obligación añadida para la empresa principal en el solo supuesto en que “las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo”, pues en tal caso la empresa principal, además de aquella información previa “deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas”, o sea, las empresas contratistas o subcontratistas, y al que podrán acceder los representantes legales de los trabajadores por cuando deberá estar a su disposición. Se trata de un derecho de información permanente y documentado a favor de los representantes de los trabajadores cuando se dé la situación indicada, o sea, sólo para cuando concurra el hecho determinante de dicha obligación cual es el

que “las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada centro de trabajo”, conceptos ambos –forma continuada y centro de trabajo– que son indeterminados y que habrá que determinar, si bien respecto del centro de trabajo con remisión a lo que ha interpretado la doctrina jurisprudencial –SSTS 19-4-1992 (rec. 1178/91), 22-11-2002 (rec. 3904/01), 11-5-2005 (rec. 2291/04) o 26-5-2005 (rec. 3726/04) – y el actual art. 2 del RD 171/2004 de 30 de enero por el que se desarrolla el art. 24.3 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales, que trasciende el concepto contenido en el art. 1.5 ET para definir el centro de trabajo como “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de trabajo”; b) Amplía la competencia de los representantes de los trabajadores de la empresa principal para extenderla a los trabajadores de la empresa o empresas contratistas; y c) Amplía el derecho de reunión que los representantes de cada empresa tienen reconocido, para que los representantes de la empresa principal y los de la empresa contratista puedan también hacerlo conjuntamente, “a efectos de coordinación entre ellos y en relaciones con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”, cuando “compartan de forma continuada centro de trabajo”. El precepto añade que “en los términos previstos en el art. 81” y en dicho precepto, también modificado por la normativa de 2006 se concreta esta posibilidad de reunión conjunta a los casos en que haya locales adecuados y a que se trate de los representantes legales de los trabajadores con referencia concreta a los “delegados de persona y miembros de comité de empresa”. Queda con ello bien claro que el legislador solo ha previsto esta reunión conjunta para las representaciones unitarias y no para las representaciones sindicales, si bien queda la duda acerca de si no podrán asistir los delegados sindicales en los supuestos previstos en el art. 10.3.2º de la LOLS con voz pero sin voto cuando se trate de reuniones de aquéllos que tengan relación con problemas de seguridad e higiene, inclinándose el ponente a pensar que esta duda debe resolverse a favor de tal posibilidad por aplicación de dicho precepto orgánico. Señala el ponente a modo de conclusiones generales, que, como puede apreciarse, en torno a la responsabilidad del empresario principal y específicamente en relación con la responsabilidad respecto de los daños y

Ha llegado el momento de exigir + a su software



A3 Software, empresa especialista en Soluciones para Despachos Profesionales en los ámbitos Fiscal, Laboral y Contable, le ofrece mucho más que software.

a3nom

Gestión de Nómina

a3eco

Estimación,
Contabilidad e IVA

a3ren

Renta y Patrimonio

a3soc

Impuesto de Sociedades
y Cuentas Anuales

a3ges

Gestión de Despachos
Profesionales

a3her

Gestión de Herencias

Distribuidor autorizado:



TECNOLOGIA I GESTIÓ INFORMÀTICA

C/ Pi i Margall, 8
43205 Reus
977 77 19 00 tel
jm.caelles@tginformatica.com
www.a3software.com



ip soft tarragona s.l.

C/ Maria Antònia París, 5
43204 Reus
902 99 92 88 tel
sergio@ipsoftgn.com

 **A3 Software**
grupo Wolters Kluwer



perjuicios derivados de las infracciones cometidas en los casos de contratas y subcontratas existe toda una normativa que, amén de variada, es imprecisa y descoordinado, pues no siempre está claro, cuándo esta responsabilidad se puede precisar a partir de lo previsto en la LPRL, en el ET, en la LGSS o en la normativa específica en relación con las obras en construcción. Sin embargo también se puede añadir que, después de las dos reformas introducidas en el año 2006 existen dos cuestiones que ha recibido una importante aclaración aunque ésta no se pueda calificar de completa, refiriéndose con ello a la determinación de cuándo puede hablarse de “cesión ilegal” y el régimen de “subcontratación en las obras de construcción”.

En cuanto al régimen jurídico de las restantes situaciones se puede decir que sigue primando la inseguridad jurídica puesto que sigue sin aclarar definitivamente el alcance de la expresión “contratas y subcontratas”, los derechos y obligaciones específicos de empresas contratistas y subcontratistas en materia laboral y de seguridad social –aunque están algo más claras dentro de su propia ambigüedad las obligaciones en materia de prevención–, y sigue también sin la necesaria precisión el régimen de responsabilidad que ha de exigirse a unos y a otros en todas las materias referidas. En todas estas cuestiones es la Jurisprudencia del TS la que se ha visto obligada a hacer una interpretación de la normativa vigente, estableciendo criterios más propios del legislador que del juzgador y por ello más discutibles.

Señala finalmente, que se sigue echando de menos, en definitiva, una mayor claridad en la regulación de todas estas cuestiones en aras de la seguridad jurídica puesto que se trata de una materia que afecta sustancialmente al régimen de las relaciones laborales, tanto en cuanto se refiere a las garantías a favor de los

trabajadores como a las previsiones sobre responsabilidad empresarial.

Igualdad en Europa

La séptima ponencia, referida a **“El principio de igualdad en las condiciones de Trabajo, según la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”**, estuvo a cargo del Magistrado del Tribunal Supremo, Abogado General del Tribunal de Justicia de las CC.EE., **Damaso Ruiz-Jarabo Colomer**.

“Aún son menos las mujeres que trabajan en relación a los varones y lo hacen con inferior salario”

Con infinidad de citas, empezando con Santo Tomás, y pasando por “El Quijote” de Cervantes, como es habitual en el ponente, y es fácil encontrar en sus “Conclusiones”; abordó la interesante ponencia, primero en relación al principio de igualdad en general, para seguidamente centrarse en la igualdad salarial, desde el punto de vista del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Tuvo una especial referencia al Tratado de Niza y las acciones positivas en pro de la igualdad que el mismo regula; así como a la realidad de que aún son menos las mujeres que trabajan en relación a los varones, y a que lo hacen con inferior salario.

Se hizo un análisis de las Directivas Comunitarias relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y la formación profesional; así como de la jurisprudencia más relevante desde 1984 hasta la fecha: El asunto de las comadronas, en que finalmente se resolvió a favor de que el sexo no puede ser determinante de su contratación; el acceso de la mujer a la Policía; la incorporación de las

mujeres a las Fuerzas Armadas; las exigencias del Servicio Militar; etc.

Estatuto del Trabajador Autónomo

La octava ponencia, referida a **“El Estatuto del Trabajo Autónomo”**, estuvo a cargo del Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, **Salvador del Rey Guanter**. Con sumo conocimiento del tema, el ponente abordó la cuestión, refiriéndose especialmente a los aspectos más relevantes del proyecto de ley, entre los que destacan: El polémico concepto de trabajador autónomo y de las exclusiones, cuestionando el ponente la competencia del orden social para el conocimiento de los problemas que se suscitan en relación al “TRADE”; el catálogo de derechos y deberes de los trabajadores autónomos; derechos colectivos que se reconocen; regulación de las reglas en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente del trabajador autónomo en locales de otro empresario o con herramientas proporcionadas por otro empresario; las garantías del trabajador autónomo en supuestos de obras subcontratadas; así como las medidas que introduce la norma en materia de Protección Social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social de los Trabajadores autónomos; etc. Se analizó la figura jurídica de la dimisión en el supuesto de incumplimiento por parte del cliente; así como las indemnizaciones; y la exclusión del derecho de huelga.

El interés de los asistentes sobre la materia, dio lugar a un animado, crítico y rico coloquio.

“El polémico concepto de trabajador autónomo y de las exclusiones en el proyecto de ley”



Excmo. Sr. Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer



Dr. Salvador del Rey Guanter



Las XII Jornades se celebraron en la Ciutat Residencial



El vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial destacó la calidad del acto



Las entidades colaboradoras estuvieron presentes en la zona comercial



El presidente del Colegio acompañado del Hble. Sr. Xavier Sabaté



Los graduados sociales llenaron la sala de ponencias

El Col·legi renova parcialment la Junta

Text:

Redacció

L'Ilustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona va renovar parcialment els membres de la seva Junta de Govern, en la Junta General Ordinària celebrada el 28 de març a la tarda. Així, els candidats van ser escollits per aclamació, sense necessitat d'efectuar votació, al haver-hi el mateix número de candidats que vocalies vacants a cobrir. Els candidats que van ser escollits són, doncs, com a exercents el Sr. Joan Màrius Abelló Castellà, la Sra. Bibiana Cotano Martín, el Sr. Pere Josep Roig Anglès, el Sr. Juan Manuel Martínez Fornells, el Sr. Rafael Uceda Pulido i el Sr. Joan Anton Barrachina i Cros, aquest últim que substitueix al Sr. Vicente López Miró; i com a no exercents la Sra. Josefa María Solé Vilella.

En aquesta Junta General Ordinària es van aprovar també per unanimitat tots els altres punts de l'ordre del dia com la Memòria Anual de 2006; el Balanç i Comptes Anuals d'Ingressos i Despeses de l'Exercici 2006; i el Pressupost per a l'any 2007.

Finalment, el president del nostre Col·legi, l'Im. Sr. Francesc Blasco, va dur a terme una exposició sobre les actuacions realitzades durant l'any anterior i el desenvolupament col·legial que havia tingut lloc durant aquell exercici, i va exposar als presents les propostes de futur.

La Memòria Anual de l'any 2006 posa de manifest que, un any més, des del Col·legi s'han ofert serveis que suposen una constant actualització de la formació professional, a través de l'Escola de Pràctica Professional, organitzant totes aquelles accions normatives o informatives necessàries, d'acord amb les novetats normatives que en cada exercici es van produint. A través d'aquests serveis es vol assegurar que els col·legiats disposin de la informació que necessiten de manera puntual en tots aquells temes relacionats amb la seva professió (normativa laboral, fiscal, financera, jurisprudència, notícies d'interès, premsa, ...), i això s'aconsegueix a través de la pàgina web, que s'ha convertit en els darrers anys en una de les eines principals

de comunicació i informació del nostre Col·legi amb els seus membres. De fet podem comprovar aquesta importància amb les dades de l'any passat ja que, de les 1.528 informacions realitzades des dels diversos departaments, de Secretaria i Col·legiacions i de Serveis, Formació i Biblioteca, 690 es van fer des de la pàgina web.



El Sr. Joan Anton Barrachina durant el jurament com a nou membre de la Junta

11



Fotografia de grup dels nous membres escollits durant la Junta General Ordinària celebrada el passat mes de març

No és qüestió de sort

La clau per a implantar un sistema de prevenció de riscos, passa per triar un servei seriós, compromès i integral.

Capacitats per a qualsevol desenvolupament vinculat a la Seguretat, Higiene Industrial, Ergonomia-Psicosociologia i Medicina del Treball, som l'elecció més segura.

TARRAGONA

August 5, 2n-1a
43003 Tarragona
Tel. 977 23 16 30
Fax. 977 23 14 39

BARCELONA

Girona 67, 3r-2a
08009 Barcelona
Tel. 93 272 38 40
Fax. 93 487 29 20

Gran Corts Catalanes 444-446
Entl. 3a
08015 Barcelona
Tel. 93 553 19 12
Fax. 93 553 19 11

Avda. de la Fama s/n
08940 Cornellà de Llobregat
Tel. 93 475 03 17
Fax. 93 475 29 92

La Ciutat Judicial de Tarragona entrarà en funcionament el 2009

Text:

Redacció

Fotografies: Cedides

Anna M. Asamà va representar l'Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona en l'acte de presentació del projecte guanyador de la Ciutat Judicial de Tarragona que va ser presidit per la consellera de Justícia, Montserrat Tura, i que va comptar amb la presència de nombrosos representants del món jurídic, judicial i social de les comarques de Tarragona, entre els que hi havia el delegat del Govern de la Generalitat a Tarragona, Xavier Sabaté; el president de l'Audiència de Tarragona, Antonio Carril; el fiscal en cap, Xavier Jou; la magistrada jutgessa degana, Ana Grau; la secretària de Govern del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, M. Antònia Amigó; la diputada de la Junta del Col·legi d'Advocats de Tarragona, Teresa Rosell, i el degà del Col·legi de Procuradors de Tarragona, Àngel Ramon Fabregat.

L'empresa que durà a terme el projecte de la Ciutat Judicial, que suposarà una inversió d'uns 30.000.000 d'euros en les obres i es troba en la fase de redacció, és Julià Arquitectura, escollida en dues voltes entre les 36 que es van presentar al concurs públic encarregat per Gestió d'Infraestructures, SA (GISA). Es preveu que les obres comencin a l'estiu de 2008 i s'executin en un període de 20 mesos, de forma que la finalització es preveu per a finals de 2009, quan es posaran en marxa les instal·lacions.

Amb una superfície de 32.000 m², el nou edifici judicial resoldrà l'actual situació de dispersió de seus judicials i possibilitarà la implantació del nou model organitzatiu de l'oficina judicial. Aquest edifici acollirà els òrgans judicials existents i disposarà de l'espai suficient per assumir la futura creació d'altres.

En l'actualitat, Tarragona compta amb 22 òrgans judicials en funcionament, a més de les quatre seccions de l'Audiència Provincial. La Ciutat Judicial allotjarà aquests òrgans i, a més, comptarà amb espai suficient per allotjar-ne 12 més i dues seccions més de l'Audiència

Provincial. Amb la nova Ciutat Judicial es preveu que, tant en els jutjats com en el Centre de Règim Obert, es registri un creixement de la seva activitat del 50% respecte a l'actual.

El Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya ha anunciat que acollirà també en aquest recinte de la nova Ciutat Judicial de Tarragona un Centre Penitenciari en Règim Obert, que comptarà amb una superfície de 2.932,50 m² i disposarà de 150 places, destinat a interns de tercer grau.

El projecte de la Ciutat Judicial de la ciutat de Tarragona és el segon de major envergadura, respecte a la seva superfície, que s'està construint actualment a Catalunya, després de la Ciutat de la Justícia de Barcelona i de la de l'Hospitalet de Llobregat.



Les obres de la Ciutat Judicial començaran a l'estiu de 2008



La consellera de Justícia, Hble. Sra. Montserrat Tura, va ser present a la presentació del projecte de la Ciutat Judicial a Tarragona



Per arribar a ser millors, cal néixer amb iniciativa

Només amb iniciativa es pot aspirar a ser més eficaços en la prevenció de riscos laborals. Només amb iniciativa es poden preveure les necessitats de les empreses i dels treballadors.

Perquè només amb iniciativa es pot arribar a ser millor, neix **EGARSAT**.

Una nova mútua que aplega tota l'experiència de Mútua Egara i SAT Mútua i la vocació d'obrir nous camins en la cura de la salut laboral.

 **egarsat**

MÚTUA D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES
PROFSSIONALS DE LA SEGURETAT SOCIAL NÚM. 276

La Generalitat desplega noves competències en notaries i registres

Redacció

La Generalitat convocarà, per primera vegada en la seva història, els concursos de provisió de places de notaries i registres i participarà en l'elaboració de la normativa per fer efectives les previsions de l'Estatut en matèria d'accés a la funció pública notarial i registral, després de la declaració conjunta signada el passat 18 d'abril entre la consellera de Justícia, Montserrat Tura, i el secretari d'Estat de Justícia, Julio Pérez Hernández.

Catalunya és actualment la primera demarcació notarial de l'Estat, pel que fa al nombre de notaries, amb un total de 557. A més, compta amb 203 registres de la propietat. Així, l'acord subscrit el passat mes d'abril, que desenvolupa l'article 147.1 de l'Estatut de Catalunya, augura avenços en l'adequació de l'Administració de justícia a la realitat autonòmica.

L'Estatut d'autonomia, que va ser ratificat en referèndum el 18 de juny de 2006 i va entrar en vigor el 9 d'agost, en el seu article 147.1, estableix que correspon a la Generalitat la competència executiva en matèria de notaries i de registres públics de la propietat, mercantils i de béns mobles, que inclou, en tot cas:

a) El nomenament dels notaris i els registradors de la propietat, mercantils i de béns mobles per mitjà de la convocatòria, l'administració i la resolució de les oposicions lliures i restringides i dels concursos, que ha de convocar i portar a terme fins a la formalització dels nomenaments. Per a la provisió de les notaries i dels registres, els candidats han de ser admesos en igualtat de drets i han d'acreditar el coneixement de la llengua i del dret catalans en la forma i amb l'abast que estableixen l'Estatut i les lleis.

b) La participació en l'elaboració dels programes d'accés als cossos de notaris i registradors de la propietat, mercantils i de béns mobles d'Espanya, als efectes de l'acreditació del coneixement del dret català.

c) L'establiment de les demarcacions notariales i registrals, incloent-hi la determinació dels districtes hipotecaris i dels districtes de competència territorial dels notaris.

d) El nomenament de notaris arxiviers de protocols de districte i la guarda i custòdia dels llibres de comptadoria d'hipoteques.

El Decret pel que s'atribueixen aquestes competències a la Direcció General de Dret i d'Entitats Jurídiques, del Departament de Justícia, va ser aprovat pel Govern de la Generalitat el 14 de novembre de 2006.

Homenaje al Sr. D. Faustino Ruiz de Cos

15

Texto:

Redacción

El pasado 1 de diciembre nos dejó nuestro compañero Sr. D. Faustino Ruiz de Cos y desde esta revista, que es la voz de todos los colegiados, queremos rendirle un pequeño homenaje a través de las palabras de su viuda, D^{ña}. Matilde Aragonés, y de todos los miembros del Colegio.

"Si no hubiese sido marido mío tantos años, diría, que como hombre y jefe, fue "único", leal, minucioso, estricto, trabajador y humilde. Se conmovía con las desgracias de los demás, que hacía suyas, aunque también, sabía celebrar y reír las ocurrencias ajenas.

Como marido le lloraré toda la vida, educado, respetuoso, cariñoso y que no tenía un "no" para nada.

Su salud nunca fue buena y a pesar de todo vivió hasta los 90 años, llenos de una gran fortaleza y siempre con optimismo.

A pesar de todo y ante la gravedad de su gran dolencia, tengo que decir que me ha dejado templada y fuerte el alma".

Dedicatoria de su viuda D^{ña}. Matilde Aragonés Berruezo

Nota de la Junta de Gobierno y del personal de secretaría

Nuestro entrañable amigo falleció el pasado día 1 de diciembre de 2006, graduado social y gran persona a la que muchos colegiados conocían y apreciaban por su sencillez y bondad. Visitaba el Colegio muy asiduamente y nos aportaba todos sus conocimientos y sabiduría. La Junta de Gobierno y el personal de secretaría en especial, le teníamos un gran cariño por su gran humanidad.

Nunca le olvidaremos.



Sr. D. Faustino Ruiz de Cos

amb prevenció

des de 1998

Ergonomia i psicociologia aplicada

Vigilància de la Salut

Seguretat en el Treball

Higiene Industrial



Centre
especialitzat en la **Prevenió**
de **Riscos Laborals**

c/ Vapor, 19
43004 Tarragona
Fax 902 251 086
tarragona@preven.cat
www.preven.cat

Atenció al Client
902.252.636
centre@preven.cat

Delegacions
Barcelona, Tarragona, Tàrrrega, Manresa,
Sabadell, Terrassa i unitats mòbils

Servei de prevenió acreditat núm. SP-004T

La Nueva Ley de Subcontratación en la Construcción

Text:

Manuel Arispón Cid
Departamento de Seguridad e Higiene de MC Mutual

La subcontratación podría definirse como una forma organizativa del trabajo, por la cual una empresa encarga a otra empresa o trabajador autónomo la ejecución de un trabajo que a ella se le encomendó o contrató previamente. En este sentido, se trata de una práctica totalmente válida y aceptada, llevada a cabo como alternativa para la contratación de los servicios de empresas con un mayor grado de especialización. Sin embargo, y desde un punto de vista moral, no debería tomarse en ningún caso como una externalización productiva derivada de circunstancias o intereses económicos.

El momento en el que la subcontratación alcanza unos niveles desenfrenados, y en muchas ocasiones injustificados, es cuando empieza a manifestarse su incompatibilidad con la seguridad y la salud de los trabajadores, motivado primordialmente por la

disipación de las responsabilidades preventivas de las distintas empresas que conforman el entramado ejecutivo de las obras.

Partiendo de esta necesidad, y teniendo en cuenta que en la actualidad éste es un hábito con un importante arraigo y tradición en el sector de la construcción, se hacía preciso la regulación y el control de esta práctica desde el punto de vista normativo. Con este fin sale a la luz la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, con la intención esencial de mejorar las condiciones de trabajo en el sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, en particular.

De manera esquemática y generalista, la nueva Ley incorpora una serie de novedades, entre las que destacan la limitación de la

subcontratación vertical a tres niveles, o cuatro en casos especialmente justificados y aprobados por la Dirección Facultativa, la exigencia de una serie de requisitos de calidad o solvencia de las empresas y el establecimiento de unos registros documentales de control y participación.

El cumplimiento a estos principios, las empresas subcontratistas tendrán que poseer una organización productiva propia, contando con medios materiales y personal necesarios, además de asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades preventivas; de ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado, y de ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado. Para todo esto deberán acreditar que disponen de recursos humanos, en nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que están inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas, con validez para todo el territorio nacional. Con todos estos requerimientos, lo que pretende la Ley es exigir a las empresas una serie de requisitos de calidad o solvencia, para así reforzar las garantías y la estabilidad en el conjunto de la empresa.

Explícitamente, la Ley pretende alcanzar una mayor protección de los trabajadores mediante la regularización de las empresas a través de un Registro de Empresas Acreditadas, ya sean contratistas o subcontratistas, cumpliendo unos mínimos que justifique, en cierta manera, la estabilidad laboral de los trabajadores (número de trabajadores fijos en plantilla, que van del 10% inicial al 30% en 36 meses), controlando la presencia de los diferentes subcontratistas en las obras a través de los registros en el Libro de Subcontratación, reforzando los mecanismos de participación de los trabajadores a través de sus representantes legales y la posibilidad de implantar un sistema de acreditación de la formación preventiva de los trabajadores, de manera específica en el sector de la construcción.

Aunque esta Ley nace con buenas intenciones, para hacer una adecuada valoración habrá que esperar no sólo a su entrada en vigor, sino a observar cómo se integra en el propio proceso constructivo.



Entrevista al Excmo. Sr. Manuel Iglesias Cabero, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo

“La Ley de Igualdad entra en demasiado detalle y ello puede suponer un inconveniente para los jueces”

Texto:

Redacción

El Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Excmo. Sr. Manuel Iglesias Cabero, analizó, en una ponencia impartida en Tarragona en el transcurso de las XII Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, la incidencia de la Ley de Igualdad en el Estatuto de Trabajadores. Tras su intervención, compartió unos minutos con nuestra revista para hablar sobre esta nueva normativa y sobre otros temas.

La Ley de Igualdad ya ha pasado el trámite del Senado, ¿cree que hay algún punto mejorable en esta normativa?

La verdad es que no se comprende bien por qué se lleva la paridad a la Ley electoral general y no se hace lo mismo con las elecciones sindicales. Por qué se va a excluir a las mujeres y no se les da ese mismo privilegio en las empresas. La Ley tiene muchos aspectos positivos, yo no le veo puntos negativos, pero hay aspectos críticos o que se podrían mejorar, aunque en general es bueno. Pero entra en demasiado detalle y puede suponer un inconveniente para los jueces porque tienen que utilizar lo que llamamos nosotros los conceptos jurídicos indeterminados, que interpreta cada uno. Hay un principio general que es el de la igualdad entre hombres y mujeres y ya está, y que no se discrimine por razón de sexo ni por acoso sexual. En esto la ley si es taxativa.

Esta ley supone muchas novedades en el ámbito de los permisos por paternidad, por maternidad en caso de que el niño sea prematuro, por adopción,... ¿mejorará notablemente las condiciones de los padres trabajadores?

La última enmienda del Senado que traté (a principios de marzo), que creo que fue de CiU, trataba sobre que en los próximos 8 años se fuera incrementando el permiso de los padres hasta llegar a las 4 semanas. Yo creo que la madre ya estaba bastante bien tratada en casos de maternidad, parto, enfermedades consecuencia del parto, niños prematuros, ... Ahora se ha mejorado el tratamiento de los niños prematuros en el hospital, ya que se ve que por lo visto mueren muchos niños en esta situación.

Año tras año se incrementan los casos de mobbing, burning, ... ¿debería desarrollarse una normativa específica para tratar y controlar estos casos?

Eso es educación, siempre lo he dicho. Es formación, como la violencia doméstica, y, de hecho, la ley se ha endurecido en violencia de género o violencia familiar, como se quiera llamar, y el resultado



Excmo. Sr. Manuel Iglesias Cabero, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo

“El mayor problema femenino en las empresas supone una carga para los empresarios se mire como se mire”

sigue siendo cada vez peor, se están incrementando las muertes. Hay que formar a la gente desde niños, desde la escuela, desde la familia.

Hay un aspecto muy positivo de la Ley de Igualdad que es que intenta implicar más a los varones en las cargas familiares, en las obligaciones familiares, cuidar de los hijos, de la casa, lavar, fregar,... por qué no, si trabaja la mujer? Que lo distribuyan como quieran. Las parejas se quejan de que tienen que pagar la guardería,... pues que se distribuyan el tiempo y las tareas entre la mujer y el varón. El mayor problema femenino en las empresas supone una carga para los empresarios se mire como se mire, y eso es así. No pretenderemos que los empresarios contraten a las mujeres cuando ya no sean fértiles, cuando tengan 50 años.

¿La administración del Estado está desarrollando también una adaptación a las nuevas normativas? ¿Cree que la Justicia ha subido al carro de la igualdad?

En la Justicia es lo mismo que en el sector público en general, y ya en el artículo 103 de la Constitución se indica que para el acceso se tendrá en cuenta la idoneidad, el mérito y la competencia. En las oposiciones todo depende de quien sea mejor.

Entrevista a la Il·lma. Sra. Sara Pose Vidal, Magistrada de la Sala del Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya

“Seria molt positiu que hi hagués jutjats de proximitat”

Text:

Redacció

La Magistrada de la Sala del Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Il·lma. Sra. Pose Vidal, va participar com a ponent a les XII Jornades de Dret del Treball i de la Seguretat Social que va organitzar el Col·legi a principis de març. Durant la seva estada a Tarragona va concedir una entrevista a aquesta revista.

“La Justícia l’únic que fa és aplicar les lleis que ens donen”

Seria necessari incrementar l’especialització en l’àmbit de la jurisdicció social i de la contenciós-administrativa, per evitar que se’ls elevin litigis amb tanta freqüència?

Sí tot el que sigui especialitzar-se és bo.

El Senat ha inclòs en la ponència de la Llei d’Igualtat l’ampliació del permís de maternitat per a casos de nens prematurs. Podríem dir que aquesta llei té més en compte a les persones que les anteriors i que introdueix facilitats per promoure la conciliació de la vida laboral i familiar?

Promou mesures que no facin tan difícil, tan difícil com fins ara, tenir una vida laboral i una vida familiar correctes i dignes però crec que faran falta més mesures no només això.

La inclusió de l’ampliació del permís de paternitat és un dels grans passos de la Llei d’Igualtat, no creu excessiu el període que es fixa per avaluar la posada en marxa de la llei en aquest aspecte?

Depèn de quina sigui la funció que se li doni per part del beneficiari al permís de paternitat. El permís de paternitat ha de ser per atendre als fills, llavors si es fa servir amb una altra finalitat no té cap sentit, seria un permís ordinari. S’ha d’avaluar si realment l’home, el pare, s’incorpora a la cura efectiva dels fills o si el permís es fa servir per altres tipus de coses.

S’han endurit les penes i s’han creat jutjats específics per als casos de maltractaments, però hi segueix havent morts cada any. Es pot fer alguna cosa més des de l’àmbit de la Justícia?

Es pot fer més, però la Justícia no és precisament la que més pot fer. Serien les Lleis, perquè la Justícia l’únic que fa és aplicar les lleis que ens donen. Penso que qui més pot fer és l’educació social, transmetre els valors als infants i als joves, sobretot a ells.

Com valoraria la creació dels jutjats de proximitat?

Seria molt positiu que hi hagués jutjats de proximitat. De fet hi havia els anomenats jutjats-districte que feien judicis sobre temes poc rellevants des d’un punt de vista jurídic però molt rellevants des d’un

punt de vista de la convivència social. Funcionaven molt bé i no sabem per què es van eliminar. Ara es recuperaria una figura semblant però a més amb l’avantatge que serien realment pròxims al ciutadà.

Creu que és adequada la barreja que s’ha viscut recentment entre Política i Justícia en relació amb el cas del Tribunal Constitucional i l’Estatut de Catalunya?

És inevitable, no beneficia però és inevitable perquè el Tribunal Constitucional és un òrgan polític, no és un òrgan de justícia ordinari. Llavors qui tria els membres del Tribunal Constitucional són els polítics i, per tant, és inevitable que es barregin les dues coses. Però això no vol dir que la Justícia i la Política estiguin barrejades, perquè la justícia ordinària no és el Tribunal Constitucional.

Com afectarà la descentralització del Consejo General del Poder Judicial al Tribunal Superior de Justícia de Catalunya?

A nivell de feina diària, de cap manera. Això afectarà més a nivell d’organització burocràtica però no a la feina dels magistrats, que continuarà sent exactament igual.

El desenvolupament de l’Estatut de Catalunya dotarà de més competències al Tribunal Superior de Justícia de Catalunya. Quins són els principals canvis que viurem si finalment s’aprova l’Estatut?

A nivell de la Sala Social cap ni un. El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en la Sala del Social ja té competències sobre tot el territori de Catalunya. Encara que sí que pot afectar a altres àmbits.



Il·lma. Sra. Sara Pose Vidal, Magistrada de la Sala del Social del TSJC

Grup Tarraco Prevenció

emprèn
innova

Tarraco Prevenció crea Emprèn innova
Un nou concepte d'assessorament integral a les organitzacions

emprèn
innova

prevenció i salut laboral

Prevenció de riscos laborals. Especialistes en el sector de la construcció i vigilància de la salut.

emprèn
innova

medi ambient

Assessorament ambiental. Servei d'informació en matèria de legislació ambiental i tramitacions ambientals administratives.

emprèn
innova

qualitat i organització

Disseny i implantació de sistemes de gestió de qualitat ISO 9001:2000.

emprèn
innova

projectes

Projectes d'enginyeria adreçat a la petita i mitjana empresa.

emprèn
innova

recursos humans

Selecció de Personal. Potenciació de les aptituds del personal per millorar l'organització i aportació del candidat òptim.

Mont-ral, 2 baixos
43205 REUS
Tel. 977 328 480
Fax 977 313 623
info@empreninnova.com
www.empreninnova.com

Percepción del riesgo y conciencia de vulnerabilidad

Texto:

Alfonso García-Cardó y Blasco
 Jefe de Servicio de Gestión de la Prevención de MC Mutual
 Dr. Ricardo D. Blasco
 Departamento de Psicología Social de la Universidad de Barcelona

Para gestionar adecuada y globalmente la prevención de riesgos laborales (PRL) resulta necesario conocer, por un lado, el grado de exposición y la estimación del daño que pudiera dar origen a un accidente. Y, por otro, la percepción que posee cada uno de los trabajadores respecto a los riesgos a los cuales consideran que están expuestos.

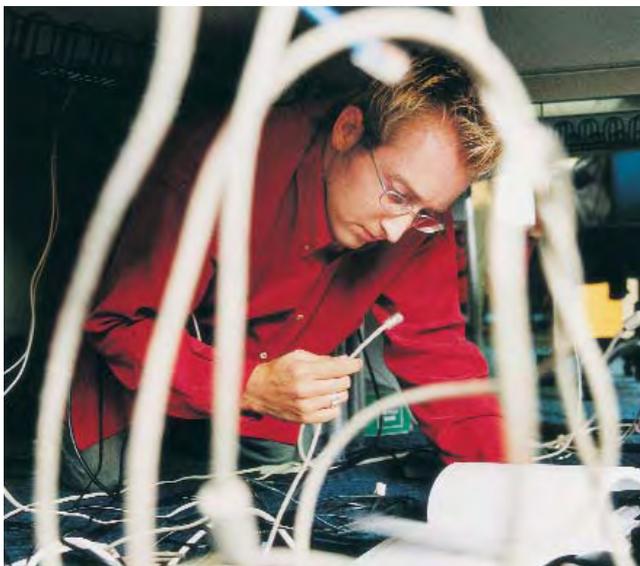
En la valoración psicosocial en materia de PRL, se acostumbra a pasar cuestionarios a toda la plantilla. Esta metodología, que resulta adecuada cuando se pretende disponer de una perspectiva general de la organización, no resulta apropiada para conocer el grado en que las personas perciben y valoran su exposición a riesgos en los respectivos puestos de trabajo.

Es una estrategia errónea abordar la prevención desde una perspectiva única, como puede ser la conducta del trabajador. La intervención en materia de prevención de riesgos laborales debe dirigirse también a las condiciones físicas del lugar de trabajo, la supervisión y la cultura preventiva, porque son aspectos que inciden en las conductas que adoptan los trabajadores.

Como se deduce de lo anteriormente expuesto, la concepción del riesgo ha ampliado su significado. De ser algo meramente cuantitativo, como es la posibilidad de que suceda un accidente, ha pasado a ser considerada la dimensión más cualitativa, entendida desde la percepción que el propio trabajador tiene de estar expuesto a unas determinadas condiciones de trabajo.

El "riesgo objetivo" es aquel que estima el técnico en prevención en función de la accidentalidad y morbilidad estadística, de sus conocimientos y de los análisis técnicos pertinentes. Y el "riesgo subjetivo" es la percepción que tiene la persona que está expuesta al riesgo, influenciada por la información que se le haya suministrado, la conducta de sus compañeros y/o la implicación de la Dirección de la empresa en materia de prevención de riesgos, entre otros.

El riesgo percibido por los trabajadores está influenciado por el grado de voluntariedad a la exposición, el potencial catastrófico, el conocimiento, la controlabilidad y/o la conciencia de vulnerabilidad.



La percepción del riesgo puede variar en función del país en donde se reside, la cultura de la región y el grupo al que se pertenece. Los sucesos que tienen relación con factores de riesgo se retroalimentan con procesos culturales, institucionales, psicológicos, contextuales y sociales/grupales, amplificando o reduciendo la probabilidad de la percepción de un riesgo determinado. Por ejemplo, que los compañeros veteranos adopten conductas arriesgadas sin sufrir accidentes, facilita que otros trabajadores puedan adoptar dichas conductas, tanto por mimetismo como por necesidad de reconocimiento social del grupo. Se pueden aceptar los riesgos, a partir de juicios de valor sesgados y por las opiniones de los compañeros, más que por análisis lógicos.

La percepción del riesgo según Saari (1976) se divide en dos procesos o pasos psicológicos. En un primer momento se percibe el peligro – definir si una situación o puesto de trabajo se peligroso o no -. Y, un segundo, en la que se valora el riesgo – grado en que el trabajador considera, el riesgo como más o menos probable de que suceda, así como las consecuencias del mismo sobre él-. Es decir, una vez hemos percibido el riesgo, pasamos a una segunda fase de valoración de dicho riesgo, en la que analizamos la implicación o la incidencia entre nosotros. En la valoración mediamos los recursos personales que la persona estima que dispone para hacerle frente. A partir de estas estimaciones, el trabajador percibe un grado de vulnerabilidad o invulnerabilidad respecto al riesgo. Las estimaciones dependen del factor psicológico de la ilusión de invulnerabilidad o percepción escasa de probabilidad de padecer un acontecimiento negativo y del optimismo ilusorio o probabilidad de acontecimientos positivos.

Existe la tendencia a creer que tenemos mayor probabilidad de que nos sucedan un mayor número de acontecimientos positivos que a otras personas, y menor de carácter negativo (Weinstein, 1989). La conciencia de vulnerabilidad viene determinada en gran medida por la valoración que hace cada persona de sí mismo (autoconcepto). Es decir, si nos consideramos unos ganadores natos, los mejores y, por tanto, los accidentes les suceden a otros, tendremos una mayor predisposición a adoptar conductas de riesgo.

En resumen, la percepción y la posterior evaluación se basan en la experiencia, las creencias y otros aspectos personales. El comportamiento de aceptación ante un determinado riesgo está más condicionado por el riesgo subjetivo que por el riesgo objetivo. El grupo posee influencia en las creencias de los individuos. Y los individuos influyen en el grupo. Las creencias grupales constituyen un elemento importante de la cultura.

Se han dado ocasiones en las que se percibe un riesgo, se conoce la probabilidad de que se materialice y, aún así, se mantiene la creencia de que no nos afectará. Las personas se muestran más predispuestas a infravalorar, incluso riesgos graves, si han estado expuestos a ellos durante muchas jornadas de trabajo. Cada vez que asumimos un riesgo y salimos victoriosos, se refuerza nuestra autoestima. Cuando los trabajadores son conocedores de los riesgos a los que están expuestos, generan un comportamiento de adaptación – similar a la teoría de la compensación de riesgos y del equilibrio del riesgo de Wilde (1986)-. Por lo tanto, las personas no se arriesgan, si sienten un grado de riesgo elevado; sin embargo pueden aceptar niveles más altos de riesgo, si presentan un alto nivel de sensación de invulnerabilidad.

Profundizando en el proceso de valoración del riesgo, cabe subrayar que, una vez la persona posee un mayor conocimiento del riesgo, adopta la decisión de aceptar o no exponerse al mismo. Según la OIT, los factores que determinan la aceptación o no de un riesgo, se pueden catalogar entre grandes factores:

Factores individuales: Variables demográficas, personalidad, valores y creencias, vulnerabilidad personal a la influencia del grupo, incluidas

Está
Satisfecho.

Asesoría
Electrónica

Gestión
Contable

Gestión
Fiscal

Gestión
Laboral

Gestión de
Recursos Humanos

Porque tiene las soluciones

Porque se siente respaldado por un gran grupo formado por 18 delegaciones y 170 profesionales que le dan soporte.

Porque tiene la garantía de 25 años de experiencia y 3.000 clientes satisfechos.

Porque sabe que trabaja con las soluciones más avanzadas que le van a permitir concentrarse en las tareas de valor añadido



**GRUPO
CASTILLA**
— software



902 021 022

info@grupocastilla.es

www.grupocastilla.es

Percepción del riesgo y conciencia de vulnerabilidad

presiones de los compañeros, temeridad percibida, destreza y control percibidos, voluntariedad percibida, motivación del riesgo, homeostasis del riesgo, estrés, atención y estado de ánimo.

Característica de la tarea u objeto del riesgo: Información estadística y/o histórica de los accidentes acontecidos en la propia empresa, juicios profesionales, análisis formal, aspectos positivos de la decisión arriesgada, información de los medios de comunicación.

Factores contextuales: Cultura, alternativas disponibles, contexto político, situación económica, acontecimientos recientes en dicha tarea o puesto de trabajo, credibilidad de la información, comunicación de riesgos.

Es importante destacar la influencia de los "contextos emocionales", es decir, las situaciones afectivas que inciden en la valoración y aceptación de los riesgos. Las emociones son contagiosas.

La percepción del riesgo en la cultura preventiva de la empresa

Las diferencias culturales son causa de los distintos niveles de percepción y aceptación del riesgo. Cada empresa tiene una cultura única e intransferible, ya que la conforman colectivos de personas diferentes, entornos distintos e incluso nacionalidades distintas. Ello hace que algunos riesgos puedan ser asumidos como aceptables en una empresa y en otra no, siendo ambas del mismo sector económico-productivo. Las empresas valoran y aceptan riesgos bajo criterios grupales-culturales. De entre esos riesgos, unos de los que poseen mayor influencia son los que aparecen bajo la denominación de las creencias. Las creencias se forman a través de un proceso psíquico, que no es solamente mental o intelectual, ya que están vinculadas al sentimiento y a la voluntariedad, por un lado, y a la tradición cultural organizativa, por otro. El significado que otorgamos a las cosas, no deja de ser una construcción social.

Las creencias presentan tal relevancia, que en la exposición de motivos de la Ley 54/2003, que viene a reforzar el marco normativo de la PRL en el aspecto de "fomentar una nueva cultura de la prevención",

se resaltan los valores y las creencias por encima de aspectos más formales o documentales. Es importante que la organización se implique y muestre su efectividad en materia de seguridad y salud laboral.

En la pyme, y especialmente la micropyme, el empresario conoce la profesión y de todas las peculiaridades de las tareas a desarrollar. Y, por tanto, conoce los riesgos asociados a las mismas. El empresario de la pyme se convierte en el elemento clave para integrar la cultura preventiva, transmitir objetividad en la percepción de riesgo y en la canalización de la conciencia de vulnerabilidad, que permitirá mejorar el cumplimiento de las normas a través del cambio de creencias. Todos los cambios son impulsados por un líder. Una persona capaz de contagiar entusiasmo y transmitir conocimiento. Y el empresario de la micropyme es el líder de la seguridad y la salud laboral en su empresa.



Movimientos colegiales

Movimientos registrados entre los meses de enero y marzo de 2007

Colegiado/a	Modalidad Colegiación	Nº Colegiado/a	Población
Daniel Carrillo Mayer	Alta Ejerciente Libre	886	El Vendrell (Sant Salvador)
Anna Sans March	Baja No Ejerciente	806	Solivella
Sonia Herrero Laguna	Baja No Ejerciente	679	Salou
Rafael Redondo Viñas	Baja No Ejerciente	724	Tarragona
Rocío Aguilera Vázquez	Alta Ejerciente Libre	889	El Vendrell
Paula Holgado Garcés	Alta No Ejerciente	890	Reus
Ramon Barbosa Faiges	Baja No Ejerciente	713	L'Aldea
Mª del Mar Marzo Fernández	Alta Ejerciente Libre	891	Salou
Ernest Martínez Esteve	Baja No Ejerciente	605	Valls
Susana Sánchez Rodríguez	Baja No Ejerciente	814	Tarragona
Angel Antonio Ripoll Ferreres	Baja No Ejerciente	339	Alcanar
Inés Durán Marco	Baja Ejerciente Libre	840	(Darmòs) Tarragona



FREMAP

Mutua de Accidentes de Trabajo
y Enfermedades Profesionales
de la Seguridad Social Número 61

*Estamos
muy cerca
de usted*



*Tenemos más de 170 Centros Asistenciales
en toda España*



FREMAP
900 61 00 61

ASISTENCIA 24 h.
BY GUARDER (LUGAR DEL TRÁFICO)
+34 91 691 18 09

Entre 1986-1991 se promulgaron los Estatutos y nació la Memoria Anual

Texto:

Redacción

En 1986, la Junta de Gobierno del Colegio elabora un proyecto de estatutos que finalizará, dos años más tarde, con la publicación en el DOGC núm. 968 de 21 de marzo de 1988, de los Estatutos del Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona.

En 1989, la Junta de Gobierno decide dar un giro a la marcha del Colegio y reestructura la Secretaría, contratando a una persona que, actuando como Gerente, organice, dirija y ejecute las decisiones de la Junta de Gobierno. Esta reorganización supone, entre otras cosas, la puesta en marcha de la informatización del Colegio.

Ya en 1990, el Colegio edita su primera Memoria Anual donde hace balance de la actividad Colegial del ejercicio anterior. Ese mismo año, se remite a nuestros colegiados el primer Butlletí Informatiu, en el que se recogen las disposiciones y las noticias más interesantes de nuestra profesión.

En 1991, se producen nuevas elecciones en la Junta de Gobierno y son elegidos como Vocales en Ejercicio los Sres. Manuel Chornet Miró, Valentí Carné Nin, Josep Huguet Alsina, Francisco Sánchez Pozo, Joan Serra Sabaté y las Sras. Montserrat Masdeu Ballart y Rosa Sierra i Batalla. Como Vocal no Ejerciente es nombrado el Sr. Francesc Grau Lleixà.

Los miembros de las Juntas de esos años fueron:



Excmo. Sr. D. Joan Serra Sabaté: Se colegió en el II·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona en 1975 en la modalidad de Ejerciente Libre y formó parte de la Junta de Gobierno del Colegio desde 1991 hasta 1994 en calidad de Vocal Ejerciente Libre. Se le concedieron las Medallas a los 15, 20 y 25 años de colegiación ininterrumpida. En 1995 se le otorgaron una Torre Castellera y una Medalla por haber pertenecido a la Junta de Gobierno. En

1998 se le concedió la Placa Conmemorativa del 25 aniversario del Colegio como Miembro de Junta del mismo. Finalmente, el año 2003, recibió una condecoración como Miembro constitucional de la Junta de Gobierno, con motivo de los 30 años de creación del Colegio.



Sr. D. Francesc Grau Lleixà: En 1989 se colegió el II·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona en la modalidad de No Ejerciente y, desde 1991 hasta 1994, formó parte de la Junta de Gobierno del Colegio en calidad de Vocal No Ejerciente. Un año más tarde, en 1995, se le concedió una Medalla por haber pertenecido a la Junta de Gobierno

y una Torre Castellera. En 1998 recibió la Placa Conmemorativa del 25 aniversario del Colegio como miembro de Junta y, en 2003, con motivo de los 30 años de creación del Colegio, se le otorgó una Condecoración como Miembro Constitucional de la Junta de Gobierno. En el año 2004, se le concedió la Medalla de Bronce colegial con motivo de sus 15 años de colegiación ininterrumpida.



Excm. Sra. Roser Sierra i Batalla: Se colegió en 1985 en el II·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona en la modalidad de Ejerciente Libre. Formó parte de la Junta de Gobierno durante dos legislaturas, entre los años 1991 y 1998. Desde 1991 hasta 1994, formó parte en calidad de Vocal Ejerciente Libre y, posteriormente, los años 1995 y 1996 fue Contadora y, en 1997 y 1998, volvió a ser Vocal Ejerciente Libre. En 1998 se le concedió, como miembro del Colegio, la Placa Conmemorativa del 25 aniversario de

este colegio profesional. Se le concedieron también las Medallas a los 15 y 20 años de colegiación ininterrumpida. En el año 1999, se le hizo entrega de una Medalla por haber pertenecido a la Junta de Gobierno y cuatro años más tarde, en 2003, se le otorgó una Condecoración como Miembro Constitucional de la Junta de Gobierno, con motivo de los 30 años de fundación del Colegio.



Excmo. Sr. D. Francisco Sánchez Pozo: Se colegió y entró a formar parte del II·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, en 1973, en la modalidad de Ejerciente Libre y, desde 1991 hasta 1994, formó parte de la Junta de Gobierno del Colegio en calidad de Vocal Ejerciente Libre. Se le concedieron las Medallas a los 15, 20 y 25 años de colegiación ininterrumpida. En 1995 recibió una Torre Castellera colegial y una Medalla por haber pertenecido a la Junta de Gobierno. Recibió, en 1998, la Placa Conmemorativa del 25 aniversario del Colegio como Miembro de la Junta. Con motivo del 30 aniversario de la creación del Colegio, se le otorgó, en 2003, una Condecoración como Miembro Constitucional de la Junta de Gobierno.

En 1998 se le concedió, como miembro del Colegio, la Placa Conmemorativa del 25 aniversario de este colegio profesional. Se le concedieron también las Medallas a los 15 y 20 años de colegiación ininterrumpida. En el año 1999, se le hizo entrega de una Medalla por haber pertenecido a la Junta de Gobierno y cuatro años más tarde, en 2003, se le otorgó una Condecoración como Miembro Constitucional de la Junta de Gobierno, con motivo de los 30 años de fundación del Colegio.

Criteri sigue ofreciendo la sección 'Historia del Colegio' a través de la que queremos reflejar la historia y los hechos más destacados que han tenido lugar en nuestro Colegio a través de todos cuantos los han hecho posibles. Esta es una sección fija en esta revista que irá recordando la vida de nuestro Colegio, por eso, os animamos a colaborar con nosotros para elaborar esta historia con los datos, imágenes o anécdotas de los que podáis disponer.

M P E

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Teléfono de Atención al Cliente: 902 306 630

Implantem un sistema de gestió integrada de la prevenció de riscos laborals a empreses de tots els sectors i activitats.

ESPECIALITATS

- SEURETAT
- HIGIENE INDUSTRIAL
- VIGILANCIA DE LA SALUT
- ERGONOMIA I PSICOSOCIOLOGIA
- Seguiment continuat de les mesures preventives proposades.
- Formació en Prevenció de Riscos Laborals.
- Investigació d'accidents laborals.

ESPECIALISTES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ

- Aportació del Coordinador de Seguretat i Salut
- Elaboració d'Estudis de Seguretat i Salut
- Plans de Seguretat i Salut
- Formació específica pel sector de la construcció.
- Plans d'Emergència..

PREVENIM?



O CUREM?

Contem amb un recurs humà de més de 1.200 treballadors i 54 oficines a tota Espanya, a més de clíniques pròpies i concertades.

La seva oficina més a prop la trobarà a:

C/ L. V. Beethoven, 2-4. 1era Plt. Desp. 6 · 43007 TARRAGONA
Telf.: 977 292 521- Fax: 977 292 512 · E-mail: tarragona@grupompe.es

Les Imatges



Curs Pràctic de Dret Processal Laboral

El curs de formació de llarga durada, Curs Pràctic de Dret Processal Laboral, va iniciar-se el passat mes de gener amb la participació de 22 professionals i tindrà lloc fins a finals del mes de maig. Es tracta de la segona edició d'aquest curs en el que es vol propiciar la incorporació de graduats exercent a la pràctica en el jutjat del social, i millorar l'actuació de qui ja l'exerceix ocasionalment. La metodologia que segueix el curs és desenvolupar diferents supòsits pràctics partint del règim legal aplicable, seguint el tràmit en el jutjat i l'actuació de les parts. Els ponents d'aquest curs són l'Il·lm. Sr. Francisco Javier Delgado Sainz, magistrat-jutge del Jutjat del Social nº 29 de Barcelona, i l'Il·lm. Sr. Francisco Javier Sánchez Icart, magistrat-jutge del Jutjat del Social nº1 de Tarragona.

27



Conferència sobre la nova tarifa de cotització d'accidents de treball i malalties professionals

El dimarts 16 de gener va celebrar-se al Saló d'actes del Col·legi la conferència "La nova tarifa de cotització d'accidents de treball i malalties professionals" organitzada per MC Mutual. El programa, que va analitzar la nova tarifa d'accident de treball i malaltia professional amb les modificacions que introdueix en la cotització de les esmentades contingències la reforma de la Seguretat Social pactada l'any passat entre el govern, les organitzacions sindicals CCOO i UGT i les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME, va ser presentat pel Sr. Josep M. Feliu Vallverdú, director MC Mutual a Tarragona, que va introduir les dues ponents, la Sra. M. Luz González Arbesú, cap del Departament Afiliació-Recaptació MC Mutual Barcelona, i la Sra. Laia Mercader Casanova, cap del Servei d'Afiliació MC Mutual Barcelona.



TESA

PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES
CULTURA DE SERVICIO

SOM:

UN EQUIP MULTIDICIPLINAR
QUE DONA SOLUCIONS A
MIDA ALS TEUS CLIENTS

T'OFERIM:

CULTURA DE SERVEI, GUST
PER LA FEINA BEN FETA
I FIDELITAT AMB ELS
COMPROMISOS ADQUIRITS

ACTIVITATS:

CONSULTORIA EN PRL
SPA ACREDITAT
PERITATGE JUDICIAL
COORDINACIÓ D'OBRA
FORMACIÓ PRL
COORD. D'ACTIVITATS
PREVENTIVES
VIGILÀNCIA DE LA SALUT
AMB CMAP
ETC



TÉCNICAS ESPECIALES
DE SEGURIDAD Y
APLICACIONES, S.L.

T 902 300 346 · www.tesaonline.com

Les Imatges



Seminari sobre la nova tarifa per a la cotització per accidents de treball i malalties professionals. Altres novetats legals

El saló d'actes del nostre Col·legi va acollir el passat dia 18 de gener a la tarda el 'Seminari sobre la nova tarifa per a la cotització per accidents de treball i malalties professionals. Altres novetats legals', organitzat per la Mútua ReddisMatt. Després de realitzar-se la presentació de la nova entitat Mútua ReddisMatt, la Sra. Laia Bessó Montlleó, de l'Assessoria Jurídica d'aquesta mútua, va presentar el nou llistat de malalties professionals i la nova comunicació que es marca segons la reforma d'incapacitat temporal en l'article 128 LGSS d'aplicació per Catalunya. Tot seguit el Sr. Albert Castanera Mateo, subdirector provincial de Gestió Recaptatòria de la Direcció Provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social a Tarragona, va explicar als 103 assistents les actuacions sobre la nova tarifa de cotització per Accident de Treball i Malalties professionals.



Colabora con nosotros apadrinando un niño que, gracias a ti, podrá tener cubiertas sus necesidades básicas de salud, educación y nutrición

Apadrina
son sólo 0,70€ al día

Puedes hacerlo haciendo click aquí
<http://www.intervida.org/inter/apadrina> o

llamando al **902 19 19 19**



Manos Unidas

SABES LEER, ELLOS NO. PODEMOS CAMBIARLO.

2007 Campaña XLVIII

www.manosunidas.org
Telf.: 902 40 07 07

Recortes de prensa

Diari Més Tarragona, jueves 8 de marzo de 2007

Tarragona acull les XII Jornades de Dret del Treball i Seguretat Social

Aquesta trobada de nivell nacional presentarà les novetats legislatives del sector



REDACCIÓ

El delegat del Govern al Camp de Tarragona, Xavier Sabaté, inaugura avui les XII Jornades de Dret del Treball i de Seguretat Social, que es fan avui i demà a la Ciutat de Repòs i Vacances de Tarragona. Les jornades, sota la direcció tècnica de la magistrada de la Sala Quarta del Tribunal Suprem, Rosa Maria Virolès, porten per títol *Dret social d'actualitat* i durant un

dia i mig acostaran als professionals de les nostres comarques, experts en el món judicial que tractaran els aspectes més actuals i interessants del dret del treball i de la seguretat social. Aquesta trobada és una cita de nivell nacional imprescindible per a la posada al dia dels graduats socials respecte a les novetats legislatives del sector. La cloenda serà a càrrec de Fernando Salinas Molina, vicepresident del Consejo General del Poder Judicial i magistrat del Tribunal Suprem i l'alcalde Nadal.

Diari de Tarragona, viernes 9 de marzo de 2007



Graduados Sociales.- Con el título 'Derecho Social de Actualidad', arrancó ayer en Tarragona la XII edición de las Jornadas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, cita nacional para los graduados. FOTO: LLUIS MILIÁN

Diari Més Tarragona, viernes 9 de marzo y lunes 12 de marzo de 2007

Jornades de Dret del Treball i Seguretat Social

La Llei d'igualtat i el Dia de la Dona van centrar el primer dia de les jornades



ACN

La seguretat en el treball, la contractació temporal, la incapacitat laboral i aspectes de regulació en aquests àmbits completen un programa de dos dies de debat al voltant del Dret del Treball i la Seguretat Social en la dotzena edició de les Jornades organitzades pel Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona. Però, sens dubte, l'aprovació

aquest dimecres al Senat del projecte de Llei d'igualtat i la celebració del Dia de la Dona treballadora són al cap de tots els ponents que durant els dos dies han de passar per la Ciutat de Repòs i Vacances de Tarragona, on tenen lloc.

La nova Llei permetrà, segons la magistrada de la sala quarta del Tribunal Suprem Rosa Maria Virolès, seguir avançant tot i que la Llei «s'hauria aplicat igual encara que no hagués sortit» perquè els tribunals



Les jornades tenen una zona d'exposició per a mútues de treball.

«aplicant la Constitució ja ho fan». Amb tot, la influència de la nova Llei, segons Virolès, es notará en qüestions relatives als permisos sobretot respecte a les dones embarassades o també en la reducció de jornades. D'altres qüestions que s'han tractat o es tractaran a les jornades aquest divendres fan referència a la seguretat en el treball o bé a la incapacitat temporal dels treballadors. També la temporalitat ha estat motiu d'una de les ponències.

Clausuran las XII Jornadas de Derecho del Trabajo

El encargado del acto fue el vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial



REDACCIÓ

El viernes se clausuraron las XII Jornadas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social en las que, durante

un día y medio, se han analizado las novedades legislativas referentes al derecho laboral y de la Seguridad Social como son el Estatuto de los Trabajadores Autónomos, entre otros aspectos.

Las Jornadas han sido or-

ganizadas por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona.

El encargado de la clausura fue el vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, Fernando Salinas, quien aseguró y se comprometió a que intercederá «porque en el futuro puedan intervenir más jueces de todo el Estado español y por integrar (estas jornadas) dentro del Plan estatal de Formación del Consejo General del Poder Judicial».



El vicepresidente del Poder Judicial clausuró las jornadas.

NOVEDADES FISCALES Y NOTICIAS TRIBUTARIAS

IRPF

PROTOCOLO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO HISPANO-SUIZO DE 26 DE ABRIL DE 1966 (BOE 27-03-2007) [REF. CISS LE241206]

Protocolo que modifica el Convenio de 26 de abril de 1966 entre España y la Confederación Suiza para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio, hecho en Madrid el 29 de junio de 2006

· Otras materias afectadas: Sociedades, No residentes, Patrimonio y tributos locales sobre la renta

ORDEN EHA/672/2007, DE 19 DE MARZO (BOE 22-03-2007) [REF. CISS LE241109]

Se aprueban los modelos 130 y 131 para la autoliquidación de los pagos fraccionados a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondientes, respectivamente, a actividades económicas en estimación directa y a actividades económicas en estimación objetiva, el modelo 310 de declaración ordinaria para la autoliquidación del régimen simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido, se determinan el lugar y forma de presentación de los mismos y se modifica en materia de domiciliación bancaria la Orden EHA/3398/2006, de 26 de octubre

· Otras materias afectadas: IVA

ORDEN EHA/784/2007, DE 26 DE MARZO (BOE 30-03-2007) [REF. CISS LE241299]

Se aprueban los modelos de declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre el Patrimonio, ejercicio 2006, se establecen el procedimiento de remisión del borrador de declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las condiciones para su confirmación o suscripción, se determinan el lugar, forma y plazos de presentación de los mismos, así como las condiciones generales y el procedimiento para su presentación por medios telemáticos o telefónicos

· Otras materias afectadas: Patrimonio

ORDEN EHA/804/2007, DE 30 DE MARZO (BOE 31-03-2007) [REF. CISS LE241329]

Se desarrollan para el año 2007, el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido

· Otras materias afectadas: IVA

NOTICIAS

Aprobados el nuevo Reglamento del IRPF y los Módulos para 2007

El pasado día 31 de marzo de 2007 vio la luz el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Con relación a los rendimientos del trabajo se han incorporado las modificaciones necesarias como consecuencia del nuevo tratamiento de las prestaciones percibidas de los distintos sistemas de previsión social y de la reducción por obtención de rendimientos del trabajo, desarrollándose, en particular, el incremento de la misma por prolongación de la actividad laboral, al tiempo que se ha ampliado la cuantía del gasto deducible por cantidades satisfechas a colegios profesionales y el importe del salario medio anual del conjunto de contribuyentes.

En cuanto a los rendimientos del capital inmobiliario, se han adaptado las reglas de determinación del rendimiento neto en relación con los gastos de reparación y conservación y los intereses derivados de financiación ajena, al tiempo que se regula la comunicación a efectuar por el arrendatario para que el arrendador pueda practicarse la reducción por arrendamiento de vivienda a jóvenes.

En lo que se refiere a los rendimientos de capital mobiliario, se adapta la regulación como consecuencia de la no aplicación de la reducción por obtención de rendimientos con período de generación superior a dos años u obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo a aquéllos rendimientos que forman parte de la base imponible del ahorro.

Respecto a los rendimientos de actividades económicas, se desarrollan e incorporan nuevos requisitos para la aplicación de la nueva reducción por obtención de tales rendimientos.

Por lo que respecta a las ganancias y pérdidas patrimoniales, se redefine el concepto de vivienda habitual para la aplicación de la exención por transmisión de la vivienda habitual por mayores de sesenta y cinco años o personas en situación de dependencia severa o gran dependencia, así como

para la exención por reinversión en vivienda habitual,

En lo relativo a las rentas en especie, se adapta la definición de precio ofertado a lo dispuesto en la Ley del Impuesto, al tiempo que se eleva el límite exento cuando se utilicen fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor por parte de las empresas, introduciendo entre las mismas, las tarjetas y demás medios electrónicos de pago.

Por su parte, el capítulo dedicado a la base liquidable se adapta a los cambios operados en materia de previsión social, en particular como consecuencia de la aplicación de los nuevos límites previstos en la Ley, y se desarrolla la movilización de la provisión matemática de los planes de previsión asegurados.

Además, se han incorporado dos nuevas disposiciones adicionales para, por una parte, permitir movilizar la provisión matemática entre planes individuales de ahorro sistemático, y por otra, aclarar la forma de aplicación de la reducción del 65 por ciento derivada del régimen fiscal del acontecimiento «Copa del América 2007».

En cuanto a las disposiciones transitorias del Reglamento, se mantiene el régimen de reinversión de beneficios extraordinarios operando de la misma forma que en la actualidad y se amplía lo dispuesto en la actual regulación para sociedades transparentes a las sociedades patrimoniales.

La aprobación del Reglamento ha propiciado también la publicación de la Orden EHA/804/2007, de 30 de marzo, de desarrollo del régimen de estimación objetiva del IRPF y del régimen simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido para el año 2007, manteniendo la estructura de la norma del ejercicio 2006, estableciéndose el plazo de renuncia o de revocación de la misma hasta el 20 de abril de 2007.

Por otra parte, de acuerdo con lo previsto en la Orden para 2006, en la disposición adicional primera se procede a la reducción de determinados signos, índices o módulos aplicables a las actividades de transporte, para paliar el efecto producido por el precio del gasóleo en el ejercicio 2006 en dichas actividades económicas.



ÚLTIMAS INCORPORACIONES AL FONDO DE LA BIBLIOTECA

Obra	Autor	Edita	Consulta Préstamo
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Varios	Universidad del País Vasco	Consulta
MONOPARENTALITAT I INFÀNCIA	Varis	Fundació "la Caixa"	Consulta
ELS FARS DE CATALUNYA	Joan Alemany i Llovera	Autoritat Portuària de Barcelona	Consulta
TARRAGONA. EL CAMÍ CAP A LA MODERNITAT	Varis	Port de Tarragona	Consulta
IGUALTAT I CONCILIACIÓ A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE CATALUNYA	Departament de Treball	Generalitat de Catalunya	Consulta
1906-2006. 100 AÑOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Consulta
LA SITUACIÓ DELS TREBALLADORS AUTÒNOMS A CATALUNYA	Varis	Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya	Consulta



ÉS UN BON CRITERI, ANUNCIA'T
Criteri i TEMIS



revistes de:
 IL·LTRE. COL·LEGI OFICIAL
 DE GRADUATS SOCIALS
 DE TARRAGONA

Gestió de la publicitat:



Rovira i Virgili núm. 19, 6è 1a
 Tel. 977 24 59 13 • Fax 977 24 55 49
 43002 TARRAGONA
 gestion@gestion4.net

el mitjà més eficaç per arribar al professional

ESCOLA DE PRÀCTICA PROFESSIONAL

ACTES REALITZATS

Curs Pràctic de Dret Processal Laboral

Data: Del 8 de gener al 28 de maig

Ponents: Il·lm. Sr. Francisco Javier Delgado Sainz
i Il·lm. Sr. Francisco Javier Sánchez Icart

Conferència sobre la nova tarifa de cotització d'accidents de treball i malalties professionals

Data: 16 de gener

Ponents: Sr. Josep M. Feliu Vallverdú, Sra. M. Luz González Arbesú
i Sra. Laia Mercader Casanova

Patrocinador: MC Mutual

Seminari sobre la nova tarifa per a la cotització per accidents de treball i malalties professionals. Altres novetats legals

Data: 18 de gener

Ponents: Sr. Magí Casellas, Sra. Laia Bessó Montlleó i Sr. Albert Castanera Mateo

Patrocinador: Mútua ReddisMatt

XII Jornades de Dret del Treball i de la Seguretat Social

Data: 8 i 9 de març

Seminari sobre IRPF i Impost sobre el Patrimoni

Data: 8 de maig

Ponent: Sr. Roberto Luengo Martín

Patrocinadors: Sage Logic Control i Centre Especialitzat en la Prevenció de Riscos Laborals

Ponència sobre la nova regulació de la subcontractació i la cessió il·legal de treballadors

Data: 9 de maig

Ponent: Sr. Alfonso Luesma Pazos

Patrocinador: FREMAP

PREVISIONS

Seminari sobre Impost de Societats

Data: 29 de maig

Ponent: Sr. Roberto Luengo Martín

Patrocinadors: TESA i Grupo Castilla

Seminari sobre les NIC (Normes Internacionals de Comptabilitat)

Data: 31 de maig

Ponent: Sr. José M. Gay Saludas

Patrocinador: Tarraco Prevenció



médico como desde el punto de vista jurídico. La jurisprudencia ha matizado o relativizado el alcance de la doctrina general reseñada, reconociendo algunas excepciones, particularmente en lo que concierne a las reglas sobre el día inicial de efectos temporales de la declaración de incapacidad permanente. La propia STS 17-7-2000 se hace eco de estas excepciones, relativas a aquellos supuestos en que «el carácter definitivo e irreversible de la lesión (incapacitante o invalidante) conste en un momento anterior» al de la fecha del dictamen-propuesta. Esta línea de jurisprudencia se remonta al año 1987, y ha tenido aplicación para resolver problemas de derecho transitorio, cuando la legislación anterior resulta más favorable o menos exigente que la legislación sucesiva. El criterio en que se basa es que el informe médico y el dictamen-propuesta tienen un valor «declarativo» y no «constitutivo» del derecho a las prestaciones de incapacidad permanente (STS 13-2-1987 y 29-9-1987, citadas), por lo que el

nacimiento del derecho no ha de quedar siempre supeditado al mismo. Así, pues, en determinados supuestos se ha entendido que, si se acreditaba que el menoscabo o disminución irreversible de la capacidad de trabajo existía antes de las fechas señaladas en las normas reglamentarias, la eficacia temporal de la declaración de incapacidad podía retrotraerse a un momento precedente. Pero, a pesar de su evidente semejanza, la inexistencia entre las sentencias comparadas de la contradicción cualificada exigida en este especial recurso de casación unificadora impide que el TS se pronuncie sobre el fondo. No obstante el TS contiene los siguientes argumentos: De acuerdo con la línea jurisprudencial reseñada, es en estas situaciones de desprotección donde puede tener justificación por una parte que se prescinda del requisito de reconocimiento médico del asegurado, cuando éste resulta ya imposible, y por otra parte que se retrotraigan los efectos de la declaración de la incapacidad a un momento anterior -el

verificación del carácter irreversible e invalidante de las lesiones o dolencias del asegurado- al dictamen-propuesta del equipo de valoración de incapacidades. En cualquier caso, la imposibilidad de reconocimiento médico no debe ser obstáculo, de acuerdo con las normas legales del procedimiento administrativo común (art. 92 de la Ley 30/1992) y de la regulación reglamentaria expuesta, para proceder «de oficio» a la declaración administrativa de la situación de incapacidad o de inexistencia de incapacidad que hubiera correspondido, a la vista de los informes y medios de prueba que constaran en el expediente o hubieran podido ser aportados.

Criteri Tribunal Suprem

CASACIÓN PARA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

Texto:

Ilmo. Sr. Fco. Javier Delgado Salnz
Magistrado Juez de lo Social del Juzgado nº29 de Barcelona

**STS 12.12.2006, Rec. Núm.: 931/2005
MUTUAS PATRONALES. RESPONSABILIDADES POR CAMBIO DE ASEGURADORA. REQUISITOS PARA SU VALIDEZ Y EFECTIVIDAD.**

Antecedentes

La empresa, que tiene cubierto el riesgo de accidentes de trabajo con una determinada Mutua de AT y EP suscribe convenio de asociación con otra Mutua diferente, pero sin que conste que hubiese llevado a cabo ninguna otra actuación tendente a dar plena efectividad al cambio de Mutua aseguradora; y cuando las empresas se encontraban en esta situación uno de sus empleados sufrió un accidente laboral. Se suscita el problema de esclarecer cual de las dos Mutuas es la que está obligada a asumir el pago y cumplimiento de las prestaciones de Seguridad Social derivadas de ese accidente. El TS confirma la sentencia de suplicación que condenó a la primera mutua.

Criterio del TS

Se ha de tener en cuenta, partiendo de los arts. 68 y 70 y siguientes de la Seguridad Social, lo que establecen, de un lado, el art. 62 del Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, que aprobó el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de AT y EP en la gestión de la Seguridad Social, y por otro los arts. 11 al 17 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, que aprobó el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad

Social. Los arts. 11 al 16 de este Real Decreto 84/1996 regulan los requisitos y trámites que han de cumplirse para llevar a cabo la inscripción del empresario en la Seguridad Social, con la correspondiente opción para la protección frente a las contingencias profesionales en favor de entidad gestora o de una entidad colaboradora; el art. 62 del Real Decreto 1993/1995 establece las reglas que rigen y estructuran el convenio de asociación; y el art. 17 del Real Decreto 84/1996 fijó los requisitos que se han de llevar a cabo a fin de proceder el empresario a cambiar de entidad aseguradora de riesgos profesionales. Este art. 17, que versa sobre la «comunicación de variaciones de datos», en su número 1 dispone que «la comunicación de variaciones en los datos consignados al formular la solicitud de inscripción... será obligatoria para los empresarios en los siguientes casos», y a continuación enumera los distintos supuestos en que es obligatorio efectuar esa comunicación, recogiendo en el punto 3º de este número 1 el «cambio de la entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal». El número 2 de este art. 17 determina los requisitos que tienen que cumplirse para que la variación de datos sea real y efectiva; requisitos que se inician mediante comunicación dirigida a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), siendo necesario además, en los casos de que aquí tratamos, presentar «el documento o declaración acreditativo de la nueva opción y comunicación del cese de la anterior» entidad aseguradora, presentación que se realizará «con una antelación de diez días naturales a su efectividad». En la citada comunicación se indicará la nueva entidad aseguradora por la que se hubiera optado; desprendiéndose del precepto comentado

que todas estas actuaciones producirán sus efectos «dentro de los límites establecidos en el apartado 4 del art. 14 de este Reglamento, de acuerdo con lo establecido en los arts. 61 y 69 del... Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre (RCL 1995, 3321)». A ello se añade que es evidente que la comunicación y presentación de documentos a que se refiere el mencionado art. 17-2 del Real Decreto 84/1996, se tienen que atener a los mandatos que imponen los arts. 11 a 16 del en relación con las inscripciones de empresas y la correspondiente opción por la entidad aseguradora elegida por el empresario, y el art. 62 del Real Decreto 1993/1995 en lo que respecta al pertinente convenio de asociación; siendo los efectos y alcance de aquéllas comunicación y presentación los que estos preceptos asignan a estas inscripciones y opción. La mera suscripción de un convenio o asociación entre una empresa y una Mutua de AT y EP no produce, por sí sola, el cambio de entidad aseguradora pretendido. Para que éste tenga lugar es de todo punto obligado que además se cumplan todos los trámites y exigencias mencionados que previenen los preceptos comentados en dicho fundamento de derecho anterior. La formalización de la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de la cobertura de la prestación económica de incapacidad temporal determina la responsabilidad de la entidad gestora o colaboradora que hubiere asumido la protección, siendo claro que esta «formalización» se ha de llevar a cabo conforme a los mandatos dispuestos por las normas referidas en el razonamiento jurídico precedente, lo cual a su vez implica, dado lo que prescribe este art. 15-2, que la responsabilidad de la correspondiente aseguradora no nace hasta que se efectúa esa formalización.

**STS 28.11.2006, Rec. Núm.: 4126/2005
PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE. CALIFICACIÓN. LESIONES ANTERIORES A LA AFILIACIÓN: VALORACIÓN.**

Antecedentes

El actor, nacido el 17.5.1951, cotizó desde el 15.8.1965 hasta el 1.9.2002. Sufrió poliomielitis en la infancia, de la que le quedaron diversas secuelas entre las que destaca el acortamiento de su pierna izquierda en 7

centímetros. Estas secuelas no le impidieron trabajar. Presentó ante el INSS solicitud a fin de ser declarado afecto de incapacidad permanente derivada de enfermedad común. El INSS denegó la pensión. El EVI emitió su dictamen y reconoció que había empeorado de sus secuelas. El Juzgado de lo Social estimó la demanda. El INSS interpuso recurso de suplicación y la Sala de lo Social de Burgos del TSJ de Castilla y León, revocó la resolución de instancia. El TS estima el recurso de casación.

Criterio del TS

La situación que se ha de tener de cuenta, a los efectos de la declaración de incapacidad permanente, es la que el trabajador presenta en el momento en que se inicia el expediente de invalidez. El párrafo primero del art. 136-1 de la LGSS dice que «es invalidez permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral»; la dicción de este precepto es totalmente clara, quedando patente que las «reducciones anatómicas o funcionales» que se han de computar son todas las existentes en el momento último y actual en que se lleva a cabo el trámite del expediente de incapacidad. Y por eso el párrafo segundo del art. 136-1 mencionado dispone con nitidez que «las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas minusválidas y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías, una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación». El mandato de esta norma no puede ser más claro y encaja perfectamente en él, el caso aquí enjuiciado. Además, aunque este precepto fue establecido por la Ley 35/2002, de 12 de julio, no cabe duda su aplicación a este caso, pues el hecho causante de la situación de autos es muy posterior a la fecha de entrada en vigor de esa Ley.

STS 13.11.2006, Rec. Núm.: 2539/2005. ENFERMEDADES PROFESIONALES. CONCEPTO Y REQUISITOS. CÁNCER DE LARINGE. INHALACIÓN DE POLVO DE AMIANTO (ASBESTO).

Antecedentes

El trabajador falleció «a causa de un carcinoma espinocelular del seno piriforme derecho, derivado de su exposición al amianto en su actividad laboral como estibador portuario». El Juzgado estimó la pretensión actora y condenó al INSS al reconocimiento y abono de la correspondiente prestación de viudedad derivada de enfermedad profesional. Frente a ella se interpuso recurso de suplicación por el INSS, que fue resuelto en sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que concluyó que la enfermedad antes descrita tiene encaje en las listadas como enfermedades profesionales en el RD 1995/1978. El TS confirma la sentencia.

Criterio del TS

El artículo 116 TRLGSS contiene el concepto de enfermedad profesional diciendo que «se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional». En el caso, se trata un trabajador portuario que murió de un carcinoma de laringe producido por su exposición al amianto durante su actividad laboral. Estamos en presencia de una enfermedad contraída a consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena, de lo que ya se deduciría la existencia de una enfermedad de trabajo incluida en el artículo 115.2 e) LGSS. Pero la cuestión que ahora se debate es si esa enfermedad puede tener la consideración legal de «profesional», lo que exige que hayamos de acudir a las previsiones contenidas en el Real Decreto 1995/1978, de 12 mayo 1978, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, partiendo a su vez de la innegada realidad de la existencia de la enfermedad que antes se ha descrito, un «carcinoma

espinocelular del seno piriforme derecho, derivado de su exposición al amianto». El apartado F de la lista se refiere a las enfermedades sistemáticas, y entre ellas, en el punto 2 se recoge como enfermedad profesional el «carcinoma primitivo de bronquio o pulmón por asbesto. Mesotelioma pleural y mesotelioma peritoneal debidos a la misma causa», derivada de «trabajos expuestos a la inhalación de polvos de amianto (asbesto)». El carcinoma de laringe no está comprendido como tal en la descripción, pues únicamente se recogen los que se producen en bronquios o pulmones y aunque quizá hubiese sido más natural haber recogido como enfermedad profesional en ese apartado el cáncer producido por aquél agente cuando se localizase en cualquier zona de las vías respiratorias, la realidad es que la citada norma no lo contempla como tal. Tampoco lo hace la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 19 de septiembre de 2003 de fecha posterior al fallecimiento del causante sobre el listado europeo de enfermedades profesionales, en cuyo Anexo I, punto 302, se refiere a la «Asbestosis complicada por un cáncer broncopulmonar» y el 308 al «Cáncer de pulmón provocado por la inhalación de polvo de amianto». No obstante, queda por determinar si la enfermedad que padeció el causante puede encuadrarse a los efectos de su calificación como lo hizo la sentencia recurrida, dentro de la letra c) del listado del RD 1995/1978, en la que se contemplan las enfermedades profesionales provocadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. En el punto 6, se dice que tendrán la consideración de enfermedades profesionales la «causadas por irritación de las vías aéreas superiores por inhalación o ingestión de polvos, líquidos, gases o vapores... en trabajos en los que exista exposición a polvos, líquidos, gases o vapores irritantes de las vías aéreas superiores». Es claro que la enfermedad del trabajador localizada en las vías aéreas superiores se originó por la repetida exposición e inhalación de polvo de amianto, lo que le produjo no ya una irritación, sino incluso un cáncer de laringe, tal y como se describe en los hechos probados a los que se atuvo la sentencia recurrida. Por tanto, aunque esa enfermedad no se contempla específicamente en la letra f) punto 2, tal y como antes se ha dicho, lo cierto es que cabe encuadrarla en la c) 6, a fortiori, puesto que si se admite que una simple irritación de las vías respiratorias superiores causada por la inhalación de sustancias no

comprendidas en otros apartados (fundamentalmente en la letra a), plomo, mercurio, cadmio, manganeso, cromo, cloro, níquel berilio, talio, fósforo, arsénico, etc.) tenga la consideración de «profesional», con mayor razón lo será cuando esa dolencia acreditada la realidad de su origen por inhalación prolongada de polvo de amianto ha degenerado en un cáncer de laringe.

STS, 14.11.2006 Rec. Núm.: 3998/2005 PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE EVALUACIÓN Y DECLARACIÓN DE LA INCAPACIDAD: REGULACIÓN REGLAMENTARIA: NO ES EN PRINCIPIO "ULTRA VIRES" Y CUENTA CON HABILITACIÓN LEGAL; FECHA INICIAL DEL DEVENGO: DETERMINACIÓN CUANDO NO EXISTE INCAPACIDAD TEMPORAL PRECEDENTE.

Antecedentes

El asegurado solicitó la prestación de incapacidad en fecha en la que no estaba en activo ni figuraba en alta o situación asimilada en la Seguridad Social. La solicitud tuvo lugar sin previa declaración de incapacidad temporal. La Dirección Provincial del INSS declaró que no procedía pronunciarse sobre la existencia de incapacidad permanente ya que el solicitante no se había presentado al reconocimiento médico. El asegurado interpuso reclamación previa en la que alegó no haber recibido la citación, siendo convocado de nuevo para el referido trámite instructorio de reconocimiento médico en fecha 8 de octubre de 2002. Dos días antes de la fecha de esta segunda cita, el 6 de octubre de 2002, se produjo el fallecimiento del asegurado causado por cáncer de pulmón. Previamente a la solicitud de la prestación controvertida el asegurado había sido ingresado en un centro hospitalario, cursándose el alta hospitalaria unos días después, con el diagnóstico de la enfermedad de cáncer que le produciría la muerte. El TS desestima el recurso de casación interpuesto por el INSS contra la Sentencia del TSJ de Cataluña.

Criterio del TS

El precepto legal que establece la exigencia de declaración de la situación de incapacidad permanente que da derecho a las pres-

taciones correspondientes es el art. 138.1 LGSS, cuya definición de los «beneficiarios» de este sector de la acción protectora se inicia con el siguiente pasaje: «Tendrán derecho a las prestaciones por incapacidad permanente las personas incluidas en el Régimen General que sean declaradas en tal situación». Un precepto equivalente figura en el art. 37 del Decreto 2530/1970, que regula el RETA. Teniendo en cuenta las atribuciones a entidades gestoras establecidas en los artículos 57 y 58 de la Ley General de la Seguridad Social, la declaración a la que se refieren los preceptos citados corresponde en principio al INSS, sin perjuicio de la declaración jurisdiccional que pueda proceder en revisión de la declaración administrativa o, en su caso, en sustitución de la misma. Refiriéndose de manera directa a la calificación y revisión de la invalidez, el art. 143.1 LGSS dice así: «Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos que reglamentariamente se establezcan y en todas las fases del procedimiento, declarar la situación de invalidez permanente». De acuerdo con lo dispuesto en el art. 136.1 párrafo 1º LGSS, el acto administrativo de declaración de la incapacidad permanente es un acto de evaluación de la «situación del trabajador», que corresponde efectuar «después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente». La declaración de invalidez permanente corresponde cuando el asegurado «presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyen o anulen su capacidad laboral». De la regulación reglamentaria interesa destacar: 1) el procedimiento «será impulsado de oficio y se adecuará a las normas generales del procedimiento común y a las disposiciones de desarrollo de este Real Decreto»; 2) es competencia del INSS «evaluar, calificar y revisar la incapacidad y reconocer el derecho a las prestaciones económicas contributivas de la Seguridad Social por invalidez permanente en sus distintos grados»; 3) corresponde a los «equipos de valoración de incapacidades» constituidos en cada Dirección Provincial del INSS, «examinar la situación de incapacidad del trabajador y formular al Director Provincial del INSS los dictámenes-propuesta, preceptivos y no vinculantes, en materia de: a) anulación o disminución de la capacidad para el trabajo por existencia de situaciones de invalidez permanente, calificación de estas situaciones en sus dis-

tintos grados...»; 4) el dictamen-propuesta del equipo de valoración de incapacidades «estará acompañado de un informe médico consolidado en forma de síntesis, comprensivo de todo lo referido o acreditado en el expediente»; 5) el «informe médico de síntesis» recogerá «el historial médico del Servicio Público de Salud, los informes de otros facultativos que haya aportado el interesado y, en su caso,... [otras] pruebas complementarias»; 6) tras los actos de instrucción del procedimiento «se pondrá de manifiesto al interesado el expediente» «para formular alegaciones y presentar los documentos que estime conveniente»; 7) el plazo máximo para resolver el procedimiento «será de ciento treinta y cinco días», sin perjuicio de una posible «ampliación» del mismo en determinadas «circunstancias»; y 8) en cuanto a la fecha de efectos de la declaración de incapacidad permanente, la disposición de desarrollo del RD 1300/1995 precisa que «el hecho causante de la prestación se entenderá producido en la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la invalidez permanente. En los supuestos en que la invalidez permanente no esté precedida de una incapacidad temporal o ésta no se hubiere extinguido, se considerará producido el hecho causante en la fecha de emisión del dictamen-propuesta del equipo de valoración de incapacidades». La jurisprudencia social no ha apreciado problemas de legalidad en la regulación reglamentaria del procedimiento administrativo de declaración de la incapacidad permanente. La aceptación por la jurisprudencia de la regulación del procedimiento administrativo de declaración de incapacidades permanentes está sólidamente sustentada en la amplia habilitación general a la potestad reglamentaria en materia de Seguridad Social contenida en el art. 5 y la Disposición Final 7ª LGSS, y específicamente para la calificación de incapacidades en el art. 143.1 LGSS. Esta regulación reglamentaria no sólo no es ultra vires, sino que por mandato del propio legislador resulta ser un complemento imprescindible de la regulación legal. La exigencia reglamentaria de los mencionados dictamen-propuesta e informe facultativo, en el marco de un procedimiento que culmina en una resolución administrativa de declaración de la incapacidad y reconocimiento del derecho, es en principio necesaria y adecuada a la finalidad perseguida por el requisito previsto en la Ley, y guarda además la debida proporción con la complejidad que puede tener la calificación y graduación de incapacidades tanto desde el punto de vista