

1er. Trimestre

2008

45

NÚMERO

II-ltre. Col·legi Oficial
de Graduats Socials
de Tarragona

Criteri

ELS GRADUATS SOCIALS DE CATALUNYA, A LES COMARQUES DE TARRAGONA

Las XIII Jornadas analizan los problemas aplicativos de las nuevas reformas legislativas



Entrevista al Excmo.
Jordi Agustí Julià,
magistrado de la Sala
Cuarta del Tribunal
Supremo

Entrevista a la Dra.
Júlia López López,
catedrática de
derecho del trabajo y
de la seguridad
social de la Universitat
Pompeu Fabra

Reelecció del Sr. Francesc Blasco a la presidència del Col·legi



A man in a white shirt and tie is leaning on a white desk. On the desk, there is a blue pen and a silver mobile phone. The background is a plain, light-colored wall.

En la meva empresa ens vam proposar reduir la sinistralitat laboral implantant la cultura de la prevenció, oferir una assistència sanitària de qualitat als nostres empleats i disposar del millor suport per a resoldre amb eficàcia els tràmits administratius. Estic satisfet d'haver pres la decisió encertada.

Ara ho tenim resolt

www.asepeyo.es
902 151 002



ASEPEYO

Experts en la salut de la seva empresa

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 graduats-socials-tarragona.org
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. Joan María Estivill Balsells
Sr. D. Pere Josep Roig Anglès
Sr. D. Joan 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

Fotografias de portada:

• Imagen de la inauguración de las XIII Jornadas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

• Foto de la Junta General Ordinaria

Redacció:

Gestión Cuatro Estudios S.L.U.,
gestion@gestion4.net
Ctra. Pont d'Armentera/Pallaresos, 6
43007 Tarragona
Tel. 977 24 59 13 Fax. 977 24 55 49

Fotografia:

Ramon Torrents

Publicitat:

Gestión Cuatro Estudios S.L.U.

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.



Il·lmo. Sr. Francesc Blasco Martorell
President del Il·lustre Col·legi Oficial de
Graduats Socials de Tarragona

Enceto aquest nou mandat com a president de l'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona amb la mateixa il·lusió que m'envaïa el primer dia del meu primer mandat. Els propers anys, o fins i tot mesos, diria jo, s'obrirà una nova etapa per a la nostra professió. Aquesta nova etapa m'atreveixo a comparar-la a la de ja fa uns quants anys quan -mitjançant varis companys valents i que estimaven la professió- es va assolir el dret d'utilitzar la toga als tribunals, quan molts de vosaltres encara no éreu graduats socials. Ara, gairebé vint-i-cinc anys després, els nostres estudis i professió no han estat estàtics, sinó que han continuat caminant. Ara, si més no, ho faran donant un gran pas cap endavant. Serà un pas important, decisiu, l'adaptació al conveni de Bolonya, que convertirà els estudis actuals en un mer record que es recollirà als llibres dels nostàlgics. No us puc amagar que en aquests moments s'està decidint la destinació que regirà els futurs graduats socials en les pròximes dues dècades. Els que tenim la tasca de govern pel que fa a les qüestions col·legials a la demarcació de Tarragona som conscients de la responsabilitat que ens recau. Per sort, i degut a la bona tasca professional de tots els graduats socials en el seu exercici diari de la professió, hem aconseguit un ressò a la societat tarragonina impregnat d'un prestigi que ens legitima per exigir que la nostra veu sigui escoltada en els diferents òrgans que han de decidir. Tingueu per segur que defensarem els interessos del graduats socials presents i futurs amb la màxima entrega i dedicació. Moltes gràcies per la confiança que de nou heu dipositat en mi.

Las XIII Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social analizan los problemas aplicativos de las nuevas reformas legislativas

Los días 6 y 7 de marzo se celebraron las XIII Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Ciutat de Repòs i de Vacances de Tarragona bajo el título "Problemas aplicativos de las nuevas reformas legislativas en materia de derecho del trabajo y de la Seguridad Social". Las Jornadas, organizadas por el Il. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona en colaboración con el Consejo General del Poder Judicial -que las ha incorporado a su Plan Estatal de Formación- y dirigidas por la Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, la Excm. Sra. Rosa Maria Virolès, alcanzaron una vez más los objetivos marcados, no sólo por el enorme interés alcanzado por la calidad de sus ponencias y ponentes, sino también por su sentido práctico, evidenciado por el gran número y calidad de asistentes a las mismas. La inauguración contó con la presencia del Excmo. Sr. Fernando Salinas Molina, vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial y Magistrado del Tribunal Supremo; el Ilustre Sr. Josep Fèlix Ballesteros, alcalde de Tarragona; el Ilmo. Sr. Francesc Blasco Martorell, presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona; el Ilmo. Sr. Joan Maria Abelló Alfonso, subdelegado del Gobierno en Tarragona y el Dr. Santiago José Castellà Sorribas, vice-rector de Relaciones Externas de la Universitat Rovira i Virgili. En su turno de palabra, el Excmo. Sr. Fernando Salinas mostró su satisfacción por el convenio de formación establecido entre el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona y

el CGPJ, del cual auguró un futuro de éxito. Por su parte, el Ilmo. Sr. Francesc Blasco destacó que durante las Jornadas, la ciudad de Tarragona y el territorio de la demarcación se convierten en centro de atención del derecho a nivel estatal para todas las personas que se dedican al derecho laboral.

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

Irradiación de la Estrategia Lisboa a las políticas nacionales sobre la igualdad y no discriminación por género

La primera ponencia referida a "La irradiación de la Estrategia Lisboa a las políticas nacionales sobre la igualdad y no discriminación por género", estuvo a cargo de la Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Julia López López, que abordó este interesante tema desde un punto de vista eminentemente práctico.

La "Estrategia Lisboa" desde la perspectiva de género es un tema actual y vivo.

El Parlamento Europeo, en Resolución sobre su futuro (2004/2219(INI)), teniendo en cuenta una serie detallada de consideraciones: Afirma, entre otras, la necesidad de adoptar medidas urgentes en favor del empleo, de la calidad del empleo y de la inclusión social de las mujeres en el mercado laboral; manifiesta su preocupación ante la persistencia de las

disparidades entre las mujeres y los hombres, en particular por lo que respecta a la remuneración, el acceso al empleo, la segregación en el mercado de trabajo; invita a los Estados miembros a proseguir sus esfuerzos en la promoción del empleo femenino de calidad en todos los tramos de edad y en todos los sectores, adoptando medidas más eficaces para ello; señala que la tendencia ascendente y el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral es el resultado del incremento de las modalidades de empleo no estándar, como por ejemplo, trabajo parcial, horario flexible, trabajo por turnos y trabajo de duración determinada; pide a los Estados miembros que tengan en cuenta la perspectiva de género en las políticas de integración de los inmigrantes; subraya la importancia de la plena participación del Parlamento Europeo, y en particular de su Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, en la evaluación de la Estrategia de Lisboa desde la perspectiva de género; insta a los Estados miembros a que la reducción de la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres se inscriba como una prioridad; insiste en el hecho de que la ordenación del tiempo de trabajo debe ser resultado de una

La Estrategia Lisboa pide a la CE que priorice la conciliación de la vida laboral y privada



En la inauguración de las XIII Jornadas participaron varias autoridades



Dra. Júlia López, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Pompeu Fabra



Excmo. Sr. Jordi Agustí, Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo

libre elección por parte de las mujeres, ya que su aplicación racional permitiría a las mujeres que lo deseen acceder al mercado de trabajo y evolucionar en él, pudiendo así conciliar más fácilmente la vida profesional y familiar; pide a la Comisión que haga de la conciliación de la vida laboral y de la vida privada una de sus prioridades en la hoja de ruta para la igualdad entre hombres y mujeres que se está debatiendo en la actualidad.

En relación a la "Estrategia Lisboa", la ponente procedió a un análisis crítico de nuestra normativa laboral, carencias de la misma y problemática sobre la cuestión, con la consideración de los siguientes puntos:

- I.- La Estrategia Lisboa como eje de la política social comunitaria.
- II.- La irradiación de estas políticas comunitarias al ordenamiento laboral nacional.
- III.- La igualdad versión siglo XXI : los derechos de las mujeres desde la igualdad efectiva.

La reforma de las prestaciones de muerte y supervivencia en las parejas de hecho

La segunda ponencia referida a "La reforma de las prestaciones de muerte y supervivencia. Parejas de hecho", estuvo a cargo del Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo Jordi Agustí Julià, que en un minucioso análisis del tema, se refirió en primer lugar al Acuerdo de 13 de julio de 2006, sobre medidas de Seguridad Social por lo que respecta a las prestaciones de muerte y supervivencia, señalando que dentro del proceso de concertación social para la reforma de nuestro sistema de Seguridad Social iniciado por denominado Pacto de Toledo, suscrito el 30 de marzo de 1995, entre el Gobierno y las fuerzas políticas, y la Declaración para el Diálogo Social, para la competitividad, empleo estable y cohesión social, que suscribieron el Gobierno y los interlocutores sociales el 8 de julio de 2004, se enmarca el referido Acuerdo, que ha dado lugar a las modificaciones de las prestaciones por muerte y supervivencia, introducidas por la Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social.

Señala que, la realidad actual exige, sin duda, "atacar" el carácter vitalicio de la pensión de viudedad y su régimen de incompatibilidades, dado que es indiscutible que la función de la pensión tiene que atender a los actuales modelos de familia, muy alejados del concepto tradicional a que responde la actual regulación, y también a los usos sociales y religiosos aportados por la inmigración (poligamia), abordando la clamorosa ausencia de cobertura de las uniones de hecho y ofrecer adecuada respuesta al reconocimiento del matrimonio homosexual por Ley 52/2003. Cuando el fallecimiento del trabajador-pensionista genera situaciones de necesidad

de quiénes dependen económicamente del mismo, no parece adecuado seguir manteniendo en el cobro de una pensión a quienes no mantienen con el mismo una situación afectiva y su fallecimiento no ha producido una sustancial alteración de su estatus económico, como a aquellos pensionistas de viudedad que conviven "more uxorio".

El modelo constitucional de seguridad social exige la revisión y la profunda reforma de la pensión de viudedad, que de respuesta a las necesidades de actual realidad social y acorde a la finalidad del artículo 41 CE.

El Acuerdo reitera la necesidad de que la pensión de viudedad recupere su carácter de renta de sustitución, atendiendo en exclusiva a situaciones en las que el causante contribuía de modo efectivo al sostenimiento de la familia, mediando vínculo matrimonial o convivencia mutua, notoria, estable y convivencia económica, garantizando asimismo un porcentaje de la pensión a favor del excónyuge sin que por ello se vea afectada la pensión del cónyuge superviviente, que garantiza en el 50%. Mantiene a los excónyuges en el cobro de la pensión, anunciando la reforma ulterior en cuanto al acceso a ella a los nacidos a partir del 1 de enero de 1967, tras la realización de los estudios pertinentes, vuelve a exigir una "carencia" de dos años de matrimonio cuando no haya hijos comunes para el acceso a la pensión de viudedad, sustituyéndola en tal caso por una prestación temporal según el período de convivencia.

Se refirió asimismo a la reforma de la prestación de Orfandad contenida en el Acuerdo. Sigue el ponente, refiriéndose a la ampliación de la prestación de viudedad a las parejas de hecho, lo cual se efectúa por primera vez -aunque con criterio restrictivo, pues no se equiparan con los miembros supervivientes del matrimonio, al imponer mayores condiciones para el acceso- se reconoce el derecho a la pensión de viudedad a los miembros supervivientes de las uniones de hecho.

Se refirió asimismo a las causas de extinción de la prestación; así como a la "nueva" prestación temporal de viudedad; señalando como consideraciones finales en relación con la reforma operada por Ley 40/2007:

- La extensión de la pensión de viudedad a las parejas de hecho, aún con limitaciones, acreditada la convivencia "estable y notoria" y la dependencia económica.
- Garantiza al cónyuge conviviente un porcentaje del 40% de la pensión, cuando concurre con excónyuges, pese a no garantizar la pensión completa cuando no existan o no tengan derecho a pensión.
- El progresivo abandono del planteamiento asegurativo en favor de la protección de las situaciones de necesidad.

Con la ampliación de la prestación de viudedad a las parejas de hecho se reconoce este derecho a sus miembros



Excm. Sra. Rosa Maria Virolès Magistrada de la Sala Cuarta del TS y directora de las Jornadas

Hay que establecer una regulación legal de la utilización de las herramientas informáticas de la empresa

6

No obstante, pese a sus importantes aportaciones, estima que en la reforma debe valorarse negativamente:

- El no haber acometido una reforma a fondo de la pensión, que queda diferida, una vez más, sin fecha alguna para abordarla.
- La eventual desprotección de quienes convivan maritalmente sin dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la normativa autonómica para las parejas de hecho.
- La falta de equiparación plena entre las situaciones de convivencia more uxorio y de uniones matrimoniales en la protección otorgada.
- La falta de garantía de una pensión mínima suficiente.
- La falta de garantía de la pensión del causante cuando los excónyuges no existan o no tengan derecho a pensión.
- La exigencia de carencia matrimonial cuando el fallecimiento se produzca por enfermedad común, en cuanto generará una situación de necesidad no compensable con la prestación temporal.

Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales

La tercera ponencia referida a "Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Análisis de la jurisprudencia", estuvo a cargo de Rosa Maria Virolès Piñol, Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Señalaba que, la aparición de las nuevas tecnologías y su implantación en las empresas ha provocado una verdadera revolución en las relaciones laborales. En efecto, en la mayoría de las actividades productivas se utilizan, cada vez con mas frecuencia, instrumentos telemáticos o informáticos, que si bien optimizan y simplifican la prestación laboral, paralelamente permiten acumular gran número de datos que, no sólo almacenan, sino que también relacionan y, entremezclan, obteniendo una completa información que abarca, tanto la actividad laboral, es decir el trabajo, como la persona del trabajador.

La incorporación de técnicas de control tecnológicamente avanzadas, o el reconocimiento de la nueva ola de derechos fundamentales de tercera generación en la que destaca el de autodeterminación informativa, convierten a esta sociedad en virtual.

En este nuevo marco producido por las transformaciones operadas por las nuevas tecnologías, podríamos formar dos grandes grupos de problemas:

Un primero, en el que situaríamos los derivados del tratamiento informatizado de datos de carácter personal, cada día más complejos; Y un segundo, que es el más frecuente, el de utilización por los trabajadores de los medios informáticos de comunicación y control de los trabajadores (videovigilancia, grabaciones, correo electrónico, internet, etc.).

También nos ocupa una parcela importante el control sobre la actividad laboral de los trabajadores a partir de los actuales medios informáticos.

Vemos actualmente, como en una prestación laboral desarrollada a kilómetros del centro de trabajo, el empresario supervisa de forma inmediata la entrega correcta de cada una de las unidades de producción debidas por el trabajador.

En el teletrabajo interactivo, por ejemplo, el trabajador se encuentra expuesto en tiempo real a la vigilancia directa del empresario, siendo supuesto límite del mismo la captura de la imagen del trabajador mediante una webcam.

Se refirió, en el análisis de la cuestión, a la protección de los derechos fundamentales y su regulación en las normas laborales, a partir de la Sentencia 88/85 de 19 de Julio, en la que estableció que " la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano"; y especialmente el respeto del derecho a la intimidad del trabajador, pues, la utilización de las nuevas tecnologías, si bien por una parte facilita y agiliza el trabajo, por otra, proporciona al empresario un instrumento de control sobre el propio trabajador que, en

ocasiones, puede suponer una intromisión en la esfera de sus derechos fundamentales, en concreto en el derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones y libertad sindical.

Se procedió a un análisis de la jurisprudencia más reciente sobre la materia: videovigilancia, grabaciones, correo electrónico, internet, etc. Concluye la ponencia señalando que:

1.- Se constata la necesidad de que se establezca una regulación legal de la utilización por el trabajador de las herramientas informáticas de la empresa, puestas a su disposición para el desarrollo de su actividad laboral, así como de las facultades de control por el empresario de dicha utilización.

2.- Los Convenios Colectivos han de regular esta materia, fijando los criterios para la utilización "extralaboral" de los medios informáticos de la empresa por parte del trabajador y, por otra parte, estableciendo los requisitos para el control, por parte del empresario, del uso de dichos medios por los trabajadores.

3.- En tanto no se alcance una regulación legal o convencional, parece razonable que la intervención empresarial en el correo electrónico de sus trabajadores se realice muy restrictivamente, respetando el juicio de proporcionalidad, debiendo poner, previamente, en conocimiento de los trabajadores y de sus representantes, que se ha procedido a la instalación de un sistema de control.

4.- Parece que debe asumirse que el correo electrónico y el tablón de anuncios virtual son medios idóneos para que los sindicatos puedan informar a sus afiliados y a los trabajadores interesados, de determinadas cuestiones, debiendo vencerse la desconfianza que suscitan dichos medios de comunicación ya que, a la postre, salvo una utilización torticera de los mismos, son mas ágiles, baratos y rápidos que la comunicación por medios tradicionales.

El acoso en el seno de la relación laboral

La cuarta ponencia referida a "El acoso en el seno de la relación laboral", fue desarrollada por la Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, desarrollando un apretado programa:

1.- Derecho comunitario: Tratado constitutivo y jurisprudencia comunitaria; Instrumentos normativos no vinculantes; Directiva 2002/73/CEE).

2.- El acoso por razón de sexo [ET. artículo 4,2,e); Ley 3/89 de 3 de marzo; Ley 62/03 de 30 de diciembre; Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo -(discriminación directa, discriminación indirecta y acoso por razón de sexo)].

3.- El acoso sexual: Regulación (ET. artículo 4.2,e); Ley 3/89 de 3 de marzo; Ley 62/03

La Excm. Sra. Astaburuaga distinguió entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo



Excm. Sra. Maria Luisa Segoviano, Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo

El Dr. Fernando Valdés señaló el carácter incipiente de la RSE en España



Dr. Fernando Valdés Val-Ré, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UCM

de 30 de diciembre; Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo; Concepto (Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo; Actos de acoso; Finalidad o efecto de los actos de acoso; Acoso ambiental y chantaje sexual).

4.- La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: Directiva 2002/73/CEE Artículo 2.5; Planes de igualdad en las empresas (artículo 45 y 46 Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo; Obligaciones de las empresas: artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo; Obligaciones de los trabajadores: artículo 48.2 Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo).

5.- Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: Protección penal (artículo 184 CP); Protección administrativa (artículos 8.13, 13 bis, 40 y 46 bis LISOS); Protección laboral (acción de tutela de derechos fundamentales, acción de despido, acción de extinción del contrato, acción de disfrute de vacaciones, materia electoral, impugnación de estatutos de sindicatos, impugnación de convenios colectivos, acción solicitando declaración de accidente de trabajo, acción cautelar).

6.- Aspectos procesales específicos (Legitimación activa, Legitimación pasiva, Prueba, Reclamación de daños y perjuicios).

En primer lugar, distinguió la ponente entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; refiriéndose al concepto de ambas figuras, así como al de discriminación directa e indirecta. Asimismo, se refirió a la doctrina científica, distingue entre «chantaje sexual» y «acoso sexual ambiental».

Para que exista acoso sexual con relevancia jurídica se precisan tres requisitos: 1º) Solicitud en el ámbito sexual por parte del demandado (valorando la situación de mayor o menor prevalencia del solicitante); 2º) Un rechazo de modo inequívoco de la persona receptora; y 3º) Una actitud persistente por el solicitante una vez conocida la negativa.

El Tribunal Constitucional, ha elaborado una doctrina muy extensa sobre el derecho a no ser discriminado en el art. 14 CE, especialmente en los terrenos de la discriminación por razón de sexo y por razón de la actividad sindical.

El derecho a la intimidad, en cuanto derivación de la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE implica "la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana" (SSTC 209/1988, 143/1994, 207/1996, entre otras). Según el artículo 14 de la LPRL, es obligación del empresario la prevención de los riesgos laborales, garantizando una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptando en el marco de sus responsabi-

dades, cuantas medidas sean necesarias para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas y valiéndose de una organización y de los medios necesarios. Y en virtud de dicho precepto, el empresario está obligado a adoptar todas las medidas que sean precisas para la consecución de un resultado, que es el de proteger al trabajador de los riesgos derivados de su trabajo y por lo tanto de los daños que pudieran producirse. Y la exigencia de adopción de todas estas medidas en el marco de sus responsabilidades, implica no solamente aquellas específicamente previstas en las normas legales, sino otras no previstas pero que emanan lógicamente de sus potestades de dirección y organización empresarial.

Se refirió a las obligaciones del empresario, así como a las obligaciones de los representantes de los trabajadores.

La Responsabilidad Social de la Empresa y la Negociación Colectiva

La quinta ponencia, referida a "La Responsabilidad Social de la Empresa y la Negociación Colectiva", estuvo a cargo del Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Fernando Valdés Dal-ré.

Con referencia a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, de 2 de marzo de 2005, y a partir de la misma, señala que "Existen algunas definiciones que han recogido lo que es o debe ser la RSE, como concepto que se enmarca dentro de la Estrategia Europea del Desarrollo Sostenible. Este es el caso de la definición proporcionada por la Comisión Europea: "Un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés."

Desde el Diálogo Social se pretende contribuir con una definición que, considerando diversas propuestas, enmarque la RSE desde el entendimiento y compromiso de los agentes sociales:

Teniendo en cuenta el carácter global de la RSE y, entendida ésta como una contribución y una oportunidad para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la cohesión social, se puede definir la RSE como un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible."

Una de las características de las prácticas de RSE en España es su carácter aún incipiente, razón por la cual la finalidad primera de las



En la imagen superior podemos ver al Excmo. Sr. Fernando Salinas, vicepresidente del CGPJ; Excmo Sr. Carlos Uribe, secretario técnico de las Jornadas y Magistrado del CGPJ y Excmo. Rosa Maria Virolès, directora técnica de las mismas
A la izquierda, imagen del Ilmo. Sr. Francesc Blasco, presidente del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Tarragona

8



Las autoridades visitaron la zona comercial donde estuvieron presentes las entidades colaboradoras



La participación de los asistentes fue constante



El éxito de las ponencias quedó constatado con la gran afluencia de público



Excmo. Sr. Luis Gil Suárez, Magistrado Emérito de la Sala Cuarta del TS



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

El Magistrado Luis Gil Suárez analizó críticamente el régimen actual de la IT tras la reforma de la Ley 40/2007

políticas de estímulo debe ser ampliar el grado de implicación de distintas empresas en dichas prácticas. Por ello, uno de los enfoques de las políticas públicas de la RSE debe ser, pues, el de la promoción y el estímulo. La propia naturaleza de la RSE requiere además que en las políticas de estímulo se otorgue un protagonismo especial a los sujetos a los que van dirigidas las mismas, esto es, las empresas.

En la dirección apuntada, desde el Diálogo Social y en coherencia los contenidos de la declaración firmada en julio de 2004 entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales sobre "Competitividad, empleo estable y cohesión social", se considera que la RSE precisa de un decidido impulso que promueva y fomente las prácticas y las acciones de responsabilidad social enmarcadas en la estrategia compartida de progreso social, crecimiento económico y desarrollo sostenible.

Se refiere seguidamente a las propuestas para la promoción y desarrollo de las RSE, señalando para la modernización y adaptación de las relaciones laborales:

"- Una política orientada a promover la modernización y adaptación de las relaciones laborales a la nueva realidad de la empresa junto a una política de recursos humanos de calidad son fundamentales en una concepción integral y auténtica de la RSE. En esta dirección se han de considerar en las relaciones laborales: las mejores prácticas en materia de igualdad, en integración de la discapacidad, protección de la salud, reducción de la siniestralidad laboral, la formación, el fomento de la estabilidad en el empleo y la profundización en la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Incorporar a la RSE la adaptación y la gestión del cambio laboral. Ante los efectos de la globalización económica y la transformaciones productivas la RSE debe servir para conocer e integrar las medidas adoptadas por las empresas y los poderes públicos ante los procesos de reestructuración laboral; deslocalizaciones empresariales y otras actuaciones empresariales que tienen impactos muy profundos sobre el empleo y la cohesión social y territorial. En este sentido, la Declaración suscrita en el ámbito europeo por la Organización Sindical CES y las Organizaciones Empresariales UNICE/UEAPME y CEEP, el 16 de octubre de 2003, recoge una serie de orientaciones que pueden servir de referencia".

Incapacidad Temporal

La sexta ponencia referida a "Últimas reformas en materia de Incapacidad Temporal. Ley 40/2007", a cargo del Magistrado emérito de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, Luis Gil Suárez, se centró en el análisis crítico del régimen actual de la Incapacidad Temporal, tras la reforma operada por la Ley 40/2007. Se analizaron los problemas esenciales que surgen de la aplicación práctica de la reforma; y la guerra de responsabilidades que derivan de la misma. La reforma comprende 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 implantó ya la Ley 30/2005, ha desencadenado numerosos problemas prácticos. De este modo, en primer lugar, se refiere a la competencia con carácter exclusivo del 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 del facultativo del Sistema Público de Salud o de la Mutua, en orden a

determinar, por ejemplo, la prórroga de la Incapacidad Temporal.

En la anterior reforma operada por la Ley 30/2005, se intentó establecer un control más efectivo del INSS hasta el agotamiento de la duración inicial de la IT y procesos encadenados. El Acuerdo de 13 de julio de 2006, y después la Ley 40/2007, de 4 de diciembre que lo ratifica, se limitan a señalar que se procederá al análisis de la regulación jurídica de la IT y su gestión, para evitar que se produzcan "situaciones de desprotección de los trabajadores".

Entiende el ponente que esta desprotección puede darse, cuando se aceleran las altas médicas en las contingencias profesionales, con la consiguiente reducción temporal de la prestación, lo que suele provocar otras bajas por contingencias comunes, en gran medida, incluso sin solución de continuidad.

Más grave es quizás la situación de la IT por contingencias comunes, donde ni el INSS ni las Mutuas tienen un efectivo control sobre las bajas. En este extremo se habría producido un retroceso con respecto a la reforma de 2005.

Según la reforma de 2005, el INSS directamente podía cursar el alta médica una vez agotado el periodo de 12 meses de prestación; y ello ahora se somete a un procedimiento paritario, que se ha calificado, y como veremos puede considerarse muestra de la ineficacia en el uso de las competencias compartidas.

Se analizó el novedoso procedimiento de impugnación del alta médica que se regula. Y se refirió asimismo el ponente, a la corta vida que la tenido la denominada "Incapacidad permanente provisional", surgida de la reforma operada con la L.30/2005, y que se producía durante seis meses. Esta figura desaparece, para ser sustituida por una prórroga extraordinaria con el tope de 24 meses.

Al respecto, señala como el art. 131 bis, apartado 2º, nuevamente incorpora la posibilidad de prórroga excepcional de la duración de IT y demora en la calificación, por un máximo

Cada dia creixem

per tu



Per tu creem, innovem i millorem serveis.

Telèfon d'Atenció i Assessorament: 902 333 276

Mitjançant aquest servei telefònic t'ofereim, al moment, la informació que et facilitarà les gestions administratives i et resoldrà qualsevol dubte que se't presenti. Sense demores de temps.

Telèfon SAM d'Atenció i Assistència Mèdica 24 hores: 900 333 276

Atès per un equip mèdic permanent, el Servei d'Assistència Mèdica orienta i ofereix informació precisa en cas d'accident laboral. Les 24 hores del dia, 365 dies de l'any.

Per tu ampliem serveis i cobertura. Apropem les nostres delegacions al teu lloc de treball i agilitzem les respostes a les teves necessitats.

Perquè tenim un bon motiu per créixer:
la teva satisfacció.

de 24 meses desde la fecha del inicio de la IT, aplicable cuando la situación clínica del interesado lo aconseje, cuando continúa la necesidad de tratamiento por expectativa de recuperación o mejora con vistas a la reincorporación laboral.

Accidente de trabajo. Novedades en el cálculo de la indemnización

las prestaciones por la IPT no proporcionan la reparación completa de daños y perjuicios

La séptima ponencia, relativa a "La responsabilidad civil derivada del accidente de trabajo. Novedades en el cálculo de la indemnización", estuvo a cargo de la Magistrada de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sara Pose Vidal.

En la misma se efectuó un análisis crítico de las recientes sentencias dictadas por la Sala Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de julio de 2007 (rec. 513/2006 y rec. 4367/2005), dictadas en Sala General, en las que entiende la Sala Social del Tribunal Supremo, que las prestaciones que el actor recibía por la IPT padecida no necesariamente proporcionan la reparación completa de los daños y perjuicios producidos por el accidente sufrido, como señaló la sentencia de instancia al declarar que no procedía responsabilidad civil adicional alguna, ya que, como es el caso, cuando se aplican los parámetros previstos para los daños y perjuicios ocurridos en



Excmo. Sr. Aurelio Desdentado Bonete, presidente (en funciones) de la Sala Cuarta del TS

accidente de tráfico, el correcto cómputo de la pensión reconocida por la IP únicamente puede consistir en su descuento respecto de las cantidades debidas por lucro cesante, pero en modo alguno puede traducirse en la minoración por las cantidades debidas por otros conceptos de diversa naturaleza. Entiende la Sala que de ser así, se habrían dejado de compensar daños corporales muy significativos -como las secuelas sufridas- y los daños morales que significan el calvario de una interminable baja -casi dos años- y unas penosas limitaciones para la vida individual, familiar y social.

La cuestión que en el litigio se plantea es la relativa al alcance de la compatibilidad existente entre las prestaciones de Seguridad Social y la indemnización por los daños y perjuicios en los supuestos de AT; y -en su caso- la forma de computar el importe de aquéllas en el montante indemnizatorio.

Una primera cuestión que se examina, es la relativa a la competencia del orden jurisdiccional social para el conocimiento de tales litigios, refiriéndose la ponente al reciente Auto de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 15 de enero de 2008, que resuelve a favor de la competencia del orden jurisdiccional social, si bien para el caso concreto sin generalizar, lo cual fue objeto de dura crítica.

Sigue la ponente señalando el sistema de responsabilidad empresarial derivada de AT es en la actualidad el que se describe en las sentencias comentadas:

"a) Responsabilidad objetiva, con la indemnización tasada que representan las prestaciones de Seguridad Social, atendidas por las exclusivas cotizaciones del empresario, que actúan como seguro de responsabilidad del empleador en el marco de un sistema de cobertura de carácter público.

b) Concurriendo un plus de reprochabilidad por incumplir las reglas técnicas impuestas como medidas de seguridad, la existencia de un recargo de aquellas prestaciones, ex art. 123 LGSS .

c) Como cierre del sistema, responsabilidad civil de naturaleza contractual (art. 1101 CC) o extracontractual (art. 1902 CC), por concurrir culpa o negligencia empresarial (cualquiera que sea el grado exigible o la carga de la prueba; cuestiones ajenas a las propias de estas actuaciones).

El Magistrado Desdentado Bonete formuló una crítica al régimen común del despido y al régimen de los despidos por causas empresariales

Regulación de empleo y despidos económicos

La octava y última ponencia, referida a la "Problemática actual de la Regulación de Empleo y despidos económicos en la doctrina del Tribunal Supremo", estuvo a cargo del Magistrado del Tribunal Supremo Aurelio Desdentado Bonete.

El ponente planteó una reflexión crítica sobre el régimen jurídico del despido dentro del marco de los problemas de la regulación de empleo en la jurisprudencia social reciente.

Inició su intervención con una introducción sobre el despido como zona sísmica del Derecho del Trabajo; y las dos funciones institucionales de las garantías frente al despido: limitación de la arbitrariedad empresarial y reparación del daño de la pérdida del empleo. Pasó después a formular una crítica al sistema vigente: al régimen común del despido y a los salarios de tramitación; y una crítica del régimen de los despidos por causas empresariales: 1º Confusión e inseguridad en las causas; 2º Crítica del control administrativo previo; 3º Crítica de la rigidez de la indemnización en casos de procedencia.

Seguidamente expuso la problemática de la regulación de empleo en la jurisprudencia reciente: A) en cuanto a la jurisdicción, se plantea el problema de las indemnizaciones fijadas en el ERE; así como la eventual incidencia de los arts. 85 y 91 ET; B) en cuanto a las consecuencias de la anulación del ERE, se analizó el supuesto de falta de readmisión y nuevo despido; en particular, el cómputo de la del tiempo de impugnación del ERE a efectos de la indemnización; el reintegro de las prestaciones de desempleo percibidas; y respecto a los salarios de tramitación, el derecho a la reparación del daño por la vía de la responsabilidad, que plantea la cuestión de la procedencia o no de la devolución; D) Efectos personales de la anulación del ERE: se plantea la cuestión relativa a la afectación a quiénes recurrieron o a todos los trabajadores incluidos en el mismo.

Opina el ponente: primero, que procede una reforma del despido común, respecto a la fijación de la indemnización, la posible eliminación de los salarios de tramitación y el mantenimiento de la protección extraordinaria para los despidos radicalmente nulos; y asimismo la reforma del despido por causas empresariales, con medidas como pudiese ser la eliminación del ERE, la aplicación a los despidos colectivos del sistema del art. 41 ET, el mantenimiento para los despidos objetivos del sistema de los arts. 52 y 53 ET sin nulidad por razones formales, y la clarificación de las causas del despido económico desde la perspectiva de la crisis del contrato.



Tecnológicamente avanzados



Apostando por nuevas tecnologías para cubrir las necesidades de cualquier despacho profesional o empresa.

Asesoría Electrónica - Gestión Contable - Gestión Fiscal
- Gestión Laboral - Gestión de Recursos Humanos

▶ 902 021 022
▶ info@grupocastilla.es
▶ grupocastilla.es

Junta General Ordinària del Col·legi Francesc Blasco és reelegit president

El passat dia 1 d'abril, el Sr. Francesc Blasco va revalidar la presidència de l'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona a l'haver pres el dia abans possessió del càrrec després del procés electoral que va viure el Col·legi durant el transcurs de la Junta General Ordinària de Col·legiats, celebrada el dia 31 de març.

Francesc Blasco va ser l'únic candidat que va comptar amb un ampli suport dels col·legiats durant el procés, fet que li ha permès renovar el seu mandat per quatre anys més i iniciar així la seva quarta legislatura com a president del Col·legi.

El balanç de la presidència de Francesc Blasco presenta un conjunt d'iniciatives realitzades que li han fet merèixer la confiança dels professionals del dret del treball, com ara el Diploma de Serveis Distingits a la Ciutat de Tarragona que va rebre el Col·legi l'any passat per part de l'Ajuntament de la ciutat com a reconeixement pel treball desenvolupat des del seu naixement l'any 1973.

En aquesta Junta General Ordinària també es van aprovar per unanimitat tots els altres punts de l'ordre del dia com la Memòria Anual del 2.007, el Balanç i Comptes Anuals d'Ingressos i Despeses de l'Exercici 2.007 i el pressupost per a l'any 2.008. La Memòria Anual de l'any 2.007 posa de manifest que, un any més, des del Col·legi s'han dut a terme constants actualitzacions de la formació professional a través de l'Escola de Pràctica Professional, organitzant

accions formatives o informatives d'acord amb les novetats normatives que es van produint. A través d'aquests serveis es vol assegurar que els col·legiats disposin de la informació que necessiten en tots aquells temes relacionats amb la seva professió (normativa laboral, fiscal, financera, jurisprudència, notícies d'interès, premsa, etc.). En aquest punt podem afegir que la pàgina web està consolidada com el principal vehicle de comunicació entre el Col·legi i els col·legiats, essent l'eina fonamental d'informació i serveis pel col·legiat. Durant els darrers anys s'observa l'increment constant de visites a la pàgina, que l'any passat en va registrar un total de 44.949.

Pel que fa a l'activitat formativa, l'any passat es van dur a terme 16 accions diferents a través de l'Escola Pràctica Professional, entre les quals hi trobem seminaris, cursos i entre les que hi destaquem les Jornades de Dret del Treball i de Seguretat Social que ja compten amb una llarga tradició i prestigi a nivell nacional.

L'Il·lustre Col·legi, que actualment compta amb uns 511 col·legiats experts en temes relatius a la Seguretat Social, el Dret Laboral i la Fiscalitat, sempre ha tingut un actiu i compromès paper a la província de Tarragona, a la vegada que sempre ha mantingut una excel·lent relació amb diferents entitats i institucions de la ciutat, amb les quals ha col·laborat i ha contribuït a potenciar el prestigi de la ciutat.



Preses de possessió del Sr. Francesc Blasco com a president de l'Il·lustre Col·legi de Graduats Socials de Tarragona



El domingo día 27 de enero, falleció nuestro compañero y amigo, Joan Josep Tobías Ros, Graduado Social Ejerciente desde 1993, con el nº de colegiado 393.

Todos los miembros de la Junta de Gobierno y el personal de Secretaría, lamenta profundamente dicha pérdida y transmite a la familia su más sentido pésame.



La Junta General Ordinària es va celebrar el dia 31 de març

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

Treball dóna suport a 74 empreses per elaborar un pla d'igualtat

El Departament de Treball ha donat suport a 54 empreses per elaborar un pla d'igualtat i a 20 empreses per crear la figura de l'agent per a la igualtat a través de l'Ordre per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral a Catalunya durant l'any 2007.

De la tasca dels agents per a la igualtat i dels plans d'igualtat es beneficiaran 36.929 treballadors i treballadores.

L'objectiu del Departament és donar suport a les empreses perquè adoptin mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. També, a Catalunya, a més de les mil empreses que estan obligades per llei, Treball ofereix a tota la resta suport per introduir l'Agent o per elaborar el Pla d'igualtat.

Al primer trimestre d'enguany, el Departament de Treball va tornar a convocar l'ordre per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquesta va constar de dos programes als quals poden optar les empreses que ho desitgin. El Pla d'igualtat a l'empresa de 30 o més treballadors, i el d'Agent per a la igualtat d'oportunitats de 100 o més treballadors amb el que les empreses podran incorporar en el seu personal l'Agent per a la igualtat. Amb aquest ordre es dóna compliment a les mesures recollides a l'Acord Estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana per fomentar la igualtat d'oportunitats, lluitar contra la discriminació per motius de gènere i avançar en l'àmbit de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Baixa la sinistralitat laboral a Tarragona

L'any passat, l'índex d'incidència de sinistralitat laboral a Tarragona es va reduir en un 6,8% respecte el 2006. Pel que fa als accidents laborals greus l'índex d'incidència ha tingut una reducció moderada, del 4,3%. Finalment, la incidència d'accidents laborals lleus ha disminuït un 6,8%. Malgrat aquesta reducció, l'índex d'incidència d'accidents laborals a Tarragona està encara una mica per sobre de la mitjana catalana.

Aquest índex de sinistralitat varia també segons el sector. A la indústria es ha disminuït més durant l'any 2007 (-10,35%), seguida dels serveis (-6,9%) i la construcció (-6%). A l'agricultura s'ha produït un augment de la sinistralitat (+ 17,6%).

Els accidents laborals amb baixa registrats a Tarragona van suposar al 2007 la pèrdua de 279.412 jornades, un 12,2% menys que l'any anterior, gràcies a la reducció de la sinistralitat. Segons les estimacions fetes pel departament de Treball, el cost salarial dels accidents

de treball va ser l'any passat d'uns 21,4 milions d'euros a Tarragona, un 7,9% menys que l'any 2006. Pel que fa a la tipologia dels accidents mortals a la província, l'any 2007 ha augmentat en relació al 2006 la proporció d'accidents de trànsit o dels que tenen causes naturals.

La prevenció no només és clau per preservar la salut dels treballadors, sinó que també ajuda a estalviar costos, millorar la productivitat i tenir unes empreses més competitives.



15

Projecte pilot dels Mossos i Treball per identificar situacions de risc laboral

L'Institut de Seguretat Pública de Catalunya ha inclòs ensenyaments sobre delictes contra els drets dels treballadors i sobre prevenció de riscos laborals en edificis i obres en la via pública.

Aquesta formació és el primer pas d'una prova pilot que ha de permetre que els mossos que patrullen pel Prat del Llobregat i el districte de Sant Martí de Barceloneta sàpiguen detectar els riscos d'accident laboral per alertar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social perquè garanteixi que l'empresa adopta les mesures preventives per evitar els accidents.

La prova pilot se centra específicament en els riscos relacionats amb la construcció. Després, i un cop avaluats els seus resultats, el Govern ho farà extensiu a les unitats de seguretat ciutadana del cos dels Mossos.

D'altra banda, el conveni entre els departaments d'Interior, Relacions Institucionals i Participació i Treball que regula aquesta prova pilot inclou un protocol que determina les passes a seguir per la policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra a l'hora de comunicar els accidents de treball greus, molt greus o mortals a l'autoritat laboral.

A banda d'aquesta prova pilot, l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC) ha inclòs ja formació d'aquest àmbit en el curs de formació bàsica que imparteix a aspirants a Mossos d'Esquadra, a policies locals i a guàrdies urbans de Barcelona.

Aquesta formació ha de permetre als futurs agents identificar els tipus de delictes o faltes que figuren al Codi Penal.



TESA

PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES
CULTURA DE SERVICIO

SOM:

UN EQUIP MULTIDISCIPLINAR
QUE DÓNA 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

Nuevos mecanismos de colaboración y coordinación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social

Texto:
MC Mutual. Servicio de comunicación

El Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el RD 1993/1995, de 7 de diciembre, previa la coordinación de la actuación de las mutuas con las entidades gestoras y servicios comunes a la Seguridad Social, así como con las administraciones públicas que tengan atribuidas competencias relacionadas con los distintos aspectos de la colaboración en la gestión que tienen encomendada, sin que, por el contrario, se contemplara la posibilidad de que sean las propias entidades colaboradoras las que, entre sí, coordinan sus actuaciones.

Sin embargo, la consecución de mayores cuotas de eficacia i eficiencia aconsejaban en ocasiones la colaboración y la cooperación entre entidades colaboradoras distintas, a través de la puesta en común de los medios y prestaciones, con la finalidad de llegar a mayores sinergias y a una nacionalización en el uso de los recursos públicos gestionados por aquellos.

A tal finalidad responde el RD 1765/2007, de 28 de diciembre, mediante el cual se posibilita que las mutuas puedan establecer los mecanismos de colaboración y de cooperación que se consideren convenientes, sin que esa puesta en común de medios afecte a la personalidad jurídica de las mutuas.

El citado RD modifica el artículo 14 del Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, incorporando un artículo único con la siguiente redacción:

"Con la finalidad de obtener la mayor eficacia racionalización en la utilización de los recursos gestionados, las mutuas podrán establecer entre sí los mecanismos de colaboración y de cooperación que sean necesarios. En tales casos, la modalidad de colaboración adoptada podrá revestir forma mancomunada, en los términos previstos en el artículo 12.2 de este reglamento, y la puesta en común podrá incluir cuantos instrumentos, medios y servicios sean necesarios en orden a la mayor eficacia de los fines señalados".

Hasta la fecha de regulación de las necesidades de coordinación estaban únicamente previstas en relación con los servicios sanitarios y recuperadores de las Mutuas en el artículo 12.2 del Reglamento, extrapolándose ahora es colaboración entre distintas Mutuas a la puesta en común de medios, recursos y centros asistenciales, para obtener una mayor eficacia i racionalización en la utilización de los recursos públicos gestionados por ellas.

En este nuevo marco jurídico hay que situar el nacimiento de la primera Agrupación de Mutuas de Accidentes de Trabajo de España, que bajo la denominación de Corporación de Mutua, es el resultado de un proceso de agrupación de seis Mutuas: CESMA, IBERMUTUAMUR, MAC, MC MUTUAL; MUTUALIA y SOLIMAT, que iniciara su actividad el 1 de enero de 2008.

En conjunto, Corporación Mutua constituye el primer grupo mutual del país por redes de servicio y el segundo por cuotas recaudadas por cotizaciones sociales, con un 20,3% de cuota de mercado. Protege

a más de 3.000.000 trabajadores y cuenta con cerca de 360.000 empresas asociadas.

Si su red asistencial es la más amplia de todo el sector, dotada con 282 centros propios distribuidos por toda España, de los cuales 196 son asistenciales. Además, cuenta con 9 hospitales ubicados en Barcelona (2), Bilbao (2), Murcia, San Sebastián, Toledo, Valencia y Vitoria. Los ingresos totales de Corporación Mutua superan los 2.127,43 millones de euros y su volumen de provisiones y reservas se sitúa por encima de los 1.000 millones



Mans Unides

2008
Campanya XLIX

www.mansunides.es
977 24 40 78

Entrevista a la Dra. Júlia López, catedrática de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social en la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona

“Las políticas de corresponsabilidad tendrán un papel determinante a la hora de desarrollar la igualdad efectiva”

El pasado 6 de marzo, en el marco de las XIII Jornadas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, la Dra. Júlia López, catedrática de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social en la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona, impartió la conferencia “La irradiación de la Estrategia Lisboa a las políticas nacionales sobre la igualdad y no discriminación por género”. En ella evaluó la proyección de las estrategias que se marcaron en Lisboa, ejes básicos de las normas sociales. En un descanso entre ponencias pudimos entrevistarla para la revista Criteri.

“La igualdad efectiva entre mujeres y hombres creará un ambiente de trabajo mejor y más motivador para los trabajadores”

Dra, ¿cuáles han sido hasta la fecha de hoy las políticas que se han promovido para lograr los objetivos de Lisboa?

Desde la puesta en marcha de la Estrategia Lisboa han tenido lugar muchos cambios normativos de implementación de entre los cuales destacaría, por el tema que nos ocupa hoy, la ley de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la ley de la atención a las personas dependientes.

¿Qué puntos débiles afronta la Ley de la Igualdad?

La ley 3/2007 de igualdad efectiva es una norma importante ya que plantea la igualdad desde la efectividad y en este sentido creo que es muy positiva, no obstante lo anterior, creo que a nadie se le escapa que el reto que una efectividad de políticas de igualdad efectiva no puede ser sólo abordada desde esta norma, así que habrá por tanto que ver cómo se van desarrollando los principios de transversalidad y empoderamiento en los próximos meses.

¿Por qué no son suficientes las políticas de conciliación que se han puesto en marcha a raíz de la Ley de Igualdad?

La Ley no ha sido lo suficientemente ambiciosa en materia de corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Los Planes de Igualdad han de ser negociados con los representantes de los trabajadores pero no pactados; otra debilidad es que se plantean como un instrumento de consecución de la igualdad pensando sólo en las empresas grandes.

De acuerdo con los objetivos que se fijaron en Lisboa, ¿se están adoptando las suficientes medidas a favor del empleo, de la calidad del empleo y de la inclusión social de las mujeres?

Se está buscando la empleabilidad, entendida como una mayor capacidad de buscar empleo en el mercado de trabajo tanto para mujeres como para hombres, pero el éxito con las trabajadoras sólo se podrá obtener con la puesta en marcha de mecanismos específicos que saquen a las mujeres de los trabajos precarios. De nuevo hay que insistir que las políticas de corresponsabilidad tendrán un papel determinante a la hora de desarrollar la igualdad efectiva.

¿Qué principios hace falta implementar para poder hablar de una igualdad efectiva en el siglo XXI?

Para que existan cambios que permitan hablar de efectividad hay que trabajar en los diferentes escenarios que van desde las políticas de corresponsabilidad ya apuntadas, pasando por la eliminación de estructuras salariales discriminatorias hasta cambios culturales de mentalidad que pasan por una publicidad y educación, entre otras no sexista. Los cambios no pueden ser solamente normativos sino que tienen que producirse también cambios más estructurales.

¿Cuáles son los sectores en los que más persisten las disparidades entre hombres y mujeres?

Los sectores donde hay mayor discriminación son el de servicio doméstico y en el trabajo agrario.

¿Desde la sociedad, existe una verdadera voluntad de cambio?

Sí existe, pero la voluntad de cambio implica un proceso muy lento porque en él entran en juego políticas de educación y seguridad social como ya hemos explicado.

¿Por qué la igualdad efectiva será positiva para las empresas?

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres creará un ambiente de trabajo mejor y más motivador para los trabajadores, y ello implicará también una mejora de la productividad en las empresas. En este sentido, los datos de empresas que tienen buenas políticas de conciliación de vida familiar y laboral sobre mejora de la productividad son inegables.



La Dra. Júlia López evaluó la proyección de las estrategias que se marcaron en Lisboa, ejes básicos de las normas sociales.

Entrevista a l'Excm. Sr. Jordi Agustí, Magistrat de la Sala Quarta del Tribunal Suprem

“La llei 40/2007 regula la realitat social d'avui dia de les parelles de fet, tot i que és discriminatòria respecte als matrimonis”

L'Excm. Dr. Jordi Agustí, Magistrat de la Sala Quarta del Tribunal Suprem, va oferir el passat dia 6 de març la ponència “La reforma de les prestacions de mort i supervivència. Parelles de fet” en el marc de les XIII Jornades de Dret del Treball i de Seguretat Social.

Sr. Agustí, per primera vegada la Seguretat Social ha donat resposta –des d'un punt de vista de protecció de les prestacions de mort i supervivència– a les parelles de fet. Tant el Tribunal Suprem com el Tribunal Constitucional apuntaven que aquesta situació s'havia de legislar, i ara s'ha resolt gràcies a la Llei 40/2007. Com s'ha resolt aquesta “assignatura pendent”?

De fet s'ha resolt de manera similar a com es resolva la situació pel que fa als matrimonis, però amb un caràcter més restrictiu, ja que a més a més de les condicions generals que s'exigeixen a una parella quan existeix un vincle matrimonial, ara s'exigeixen dos vincles més: qui hi hagi una convivència mínima no inferior als 5 anys (dels quals dos han de constar formalment mitjançant inscripció al notari) i la situació de dependència econòmica, per la qual el membre supervivent de la parella ha de demostrar que es troba davant d'una pèrdua d'ingressos.

¿Quins són els requisits i exigències davant de les situacions de separació judicial, divorci o nul·litat matrimonial?

A partir del dia 1 de gener d'aquest any 2008, ens trobem davant d'uns requisits addicionals en els supòsits de separació judicial o divorci: en primer lloc es requereix que el cònjuge que sobreviu no s'hagi constituït en parella de fet i, en segon lloc, un doble requisit: que estigui cobrant una pensió compensatòria de l'article 97 del Codi Civil per l'existència d'un desequilibri econòmic i que aquesta pensió la deixi de percebre com a conseqüència de la mort del cònjuge deutor. Això significa un canvi important, en el sentit de que la pensió de viduetat passa a configurar-se com una renda de substitució de la pensió compensatòria. En el cas de la situació de nul·litat, s'exigeix que al cònjuge que sobreviu se li hagi reconegut el dret a la indemnització prevista a l'article 98 del Codi Civil.

¿En què consisteix la nova prestació temporal de viduïtat?

És un subsidi mensual de quantia igual a la pensió de vidueat amb una duració temporal de dos anys que es reconeix al cònjuge supervivent que no té dret a la pensió al no poder acreditar que el matrimoni hagi durat com a mínim un any, o bé per la inexistència de fills en comú, però que sí que compleix els altres requisits per tal de tenir dret a la pensió de viduïtat.

¿Quines són les modificacions respecte la pensió d'orfandat?

Una de les principals modificacions és que s'estableixen menys condicionaments per tenir accés a la pensió. Des del punt de vista de la carència, es suprimeixen els requisits, i els orfes quedaran protegits encara que la vídua no cobri cap prestació. També s'amplia el límit d'edat en discapacitats – dels 22 als 24 anys– sempre i quan l'orfe tingui un grau de discapacitat superior o igual al 33%.

A més a més, la persona òrfena pot treballar, però per cobrar la pensió ha de percebre fins al 100% del salari mínim (abans era fins al 75% d'aquest).

Quines altres reformes s'han portat a terme pel que fa al quadre prestacional?

Pel que fa a les condicions de viduïtat normals, i degut a que el legislador té una certa por als matrimonis de conveniència, per evitar situacions de frau es demana, en el supòsit de malaltia comuna no sobrevinguda, que el matrimoni s'hagi celebrat com a mínim un any abans de la mort, o bé que la parella tingui fills en comú. De no acreditar-se algun d'aquests requisits tindrà dret a la prestació temporal de viduïtat ja esmentada.

Ens podria fer una valoració dels punts positius i dels negatius que té per a vostè la Llei 40/2007?

Positivament destacaria el fet que regula una realitat social com són avui dia les parelles de fet. Com a aspectes negatius, considero que és una llei discriminatòria respecte als matrimonis. També cal afegir que no ens trobem davant d'una reforma integral de la pensió de viduïtat, pel que actualment encara ens queda desfassada. Per valorar-la, hauríem de fer-nos la següent pregunta: “La llei respon a una necessitat o és una pensió compensatòria”? I si considerem que respon a una necessitat, potser caldria protegir-la adequadament, el que significaria també que no accedís a la pensió aquella persona que no la necessités.

“Hauríem de preguntar-nos si la llei respon a una necessitat o és una pensió compensatòria”



El ponent va considerar que no ens trobem davant d'una reforma integral de la pensió de viduïtat, pel que actualment encara queda desfassada



autónomos

COMPROMETIDOS
CONTIGO

CERCA DE TI



FREMAP

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

75

1933 - 2008

ASISTENCIA **24h.**
900 61 00 61
EN CUALQUIER LUGAR DEL MUNDO +34 91 581 18 09

La nueva regulación de la jubilación parcial

Texto:

MC Mutual. Servicio de comunicación

Tras la publicación y entrada en vigor el 1 de enero de 2008, de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de la Seguridad Social, se producen unas importantísimas modificaciones en la regulación de la jubilación parcial, modificaciones, que sin embargo se materializan en el transcurso de unos periodos transitorios amplios que posibilitara una adecuación temporal flexible a los nuevos requisitos que se introducen.

Como cuestión previa, la nueva regulación distingue dos regímenes jurídicos totalmente diferenciados según la edad de acceso a la jubilación parcial, diferenciando cuando el beneficiario tiene más de 65 años, o bien tiene una edad inferior a la misma.

Cuando el beneficiario ya tiene cumplida la edad de 65 años, el acceso a la jubilación parcial, puede realizarse tanto desde un contrato de trabajo a tiempo completo o de tiempo parcial, manteniéndose el requisito de carencia ordinario de la jubilación de 15 años, siendo la única modificación en estos casos que la reducción de jornada del jubilado parcial tiene que ser entre 75% máximo y el 25% como mínimo, en lugar del anterior porcentaje máximo del 85%.

No obstante, las mayores novedades que se introducen por la citada Ley 40/2007, son en los supuestos de acceso a la jubilación parcial a edades inferiores a los 65 años. Una primera novedad, es que el acceso únicamente es posible para trabajadores con contrato de trabajo a tiempo completo, no siendo posible el acceso desde contratos a tiempo parcial, además se introducen modificaciones respecto a la edad, carencia necesaria, antigüedad en la empresa y reducción de jornada.

Edad de acceso

La edad de acceso será:

- Para los trabajadores que tengan la condición de Mutualistas el 01-01-67, los 60 años de edad
- Para el resto de los trabajadores, 61 años de edad

En cualquiera de los casos, la edad de acceso deberá ser efectiva, sin que quepa aplicar sobre la misma, coeficientes reductores de la edad de jubilación. La exigencia de los 61 años de edad se lleve a cabo de forma gradual, en el plazo de 6 años, incrementándose en 2 meses la edad actual de 60 años por cada año transcurrido desde la entrada en vigor el 01-01-08.

No obstante lo anterior, si en el momento del echo causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 por ciento de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Requisito de antigüedad del jubilado parcial

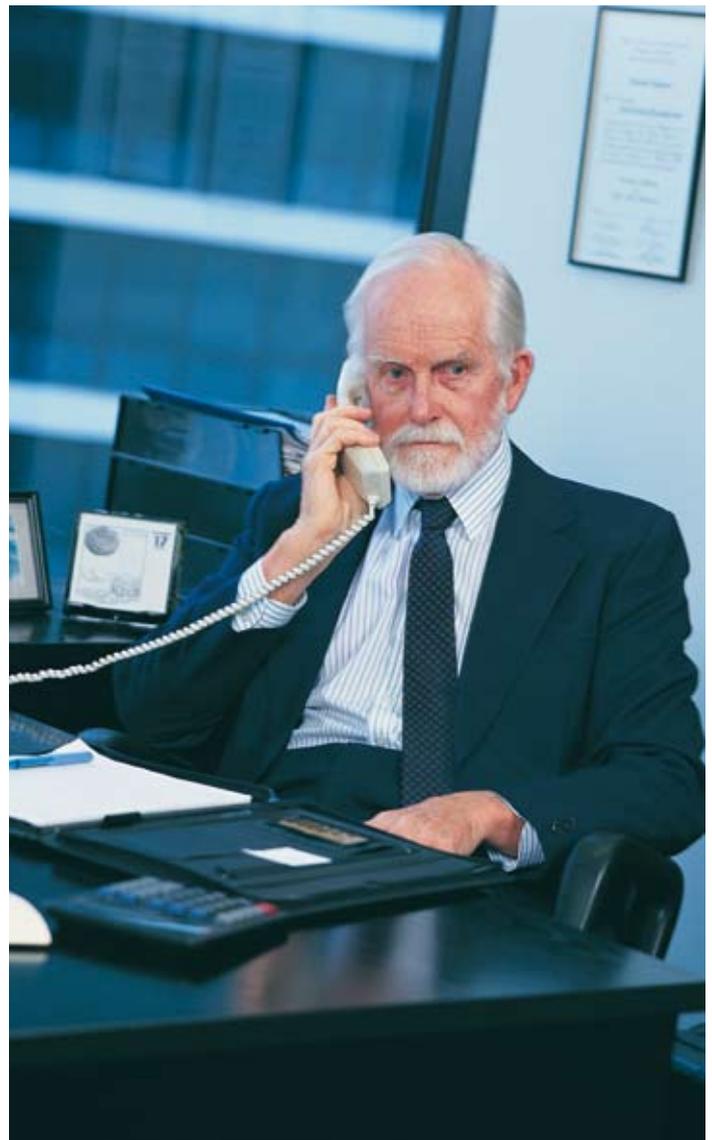
Para acceder a la misma será preciso la acreditación, por parte del trabajador relevado, de un período de antigüedad mínima en la empresa de 6 años, periodo que será exigido paulatinamente, durante el año 2008, se exigirá 2 años, incrementándose un año más por cada

año transcurrido, exigiéndose por tanto a partir del año 2012, a los 6 años de antigüedad.

Para el cómputo de los años de antigüedad señalados, se tendrán en cuenta los acreditados en una empresa anterior, que haya sido sucedida por la empresa sobre la que se produce la jubilación parcial, así como la antigüedad en empresas pertenecientes al mismo grupo. La nueva regulación, introduce un requisito hasta ahora inexistente de antigüedad mínima en la empresa o en el grupo de empresas

Periodo de cotización mínimo

Será preciso que el trabajador relevado acredite el siguiente periodo de cotización previo de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, no obstante, también se introduce un periodo transitorio de este requisito:





El que necessito és una mútua que a més de tenir cobertura nacional sigui dinàmica i capaç d'adaptar-se a les meves necessitats.

Vull que les meves trucades tinguin respostes ràpides i que m'aportin solucions.

Mutua Universal

Amb Mutua Universal ens sentim en bones mans. Sempre ens ha deixat molt clar que el seu interès pel nostre bon funcionament i la salut dels nostres empleats no són paraules buides.



En els centres assistencials de Mutua Universal tot són **facilitats i rapidesa**.

Amb Mutua Universal estem sempre informats de la durada estimada de cada baixa. Perquè puguem gestionar millor els nostres Recursos Humans.

Quan succeeix un accident, una trucada a Línia Universal **900 203 203**, i Mutua Universal s'encarrega de tot.

- Durante 2008, 18 años de cotización
- Durante 2009, 21 años de cotización
- Durante 2010, 24 años de cotización
- Durante 2011, 27 años de cotización
- A partir de 2012, 30 años de cotización

Se regula por ello, de una forma mucho más rigurosa, el periodo de cotización previo que el trabajador debe acreditar para acceder a la jubilación parcial, en la regulación anterior se exigían 15 años que es la misma carencia genérica que para la jubilación ordinaria.

Reducción de la jornada

La reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación parcial será del 75% y del 25, respectivamente, no obstante se podrá mantener la reducción del 85 por ciento, en los supuestos que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización por el jubilado parcial.

La implantación de esta medida se llevará a cabo de forma gradual, en un periodo de cuatro años, del modo siguiente:

- Durante 2008, del 85 por 100 y 25 por 100
- Durante 2009, del 82 por 100 y 25 por 100
- Durante 2010, del 80 por 100 y 25 por 100
- Durante 2011, del 78 por 100 y 25 por 100
- A partir del 2012, aplicarán los porcentajes definitivos del 75 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.

Puesto de trabajo del relevista

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o similar que el que vaya a realizar el trabajador relevista, se precisará que haya una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la relativa la trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial.

Mantenimiento de los acuerdos colectivos anteriores

De forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes en fecha del 01-01-08, seguirán rigiéndose, en lo que se refiere en los compromisos de jubilación parcial y hasta la finalización de su vigencia y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenida en el real decreto 1131/2002, de 31 de octubre, es decir el régimen jurídico de la jubilación parcial que se encontraba vigente a la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, que con carácter establecería una regulación mucho más flexible.



Año	Edad (sin condición de mutulista)	Antigüedad en la empresa	Periodo mínimo de cotización	Reducción máxima de jornada	Condiciones convenio o pacto
2008	60 años	2 años	18 años	85%	Sí
2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años	82%	Sí
2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años	80%	No
2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años	78%	
2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años	75%	
2013	60 años y 10 meses				
2014	61 años				

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
- Seguíment 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

Recortes de prensa

Més Tarragona,
dijous 6 de març de 2008

El principal tema que ha llevado a nuestro Colegio a las páginas de los periódicos el primer trimestre de este año ha sido la celebración de las XIII Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Como se puede ver en los recortes de estas páginas, distintos periódicos como Claxon, Diari de Tarragona, Més Tarragona, El Punt y Indicador Econòmic publicaron información anunciando la décimotercera edición de las Jornadas días previos a su celebración. Los mismos días en que tuvieron lugar las ponencias, el 6 y 7 de marzo, los periódicos Més Tarragona y El Punt se hicieron nuevamente eco de la información. En esta ocasión encontramos entre sus noticias todos los detalles de la celebración de las Jornadas, acompañadas de fotografías que ilustran el acto inaugural o varias de las ponencias.

Por otra parte, los periódicos mensuales Indicador Econòmic y Crònica informaron en sus respectivos números de abril de las Jornadas, el primero publicó una entrevista a la Magistrada de la Sala Cuarta del

Tribunal Supremo María Luisa Segoviano, y el segundo un resumen de los dos días durante los cuales se celebraron las ponencias.

En cuanto a las informaciones no relacionadas con la celebración de las Jornadas, reunimos dos apariciones sobre la reelección del Sr. Francesc Blasco como presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona en los periódicos Més Tarragona y Diari de Tarragona a principios de abril. Finalmente añadimos dos informaciones más: una noticia del periódico Més Tarragona dedicado al pregón de Semana Santa que pronunció la Excm. Sra. Rosa Maria Virolès y otra sobre la victoria de Pere Lluís Bregadà – colegiado del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Tarragona– en las elecciones para ser el nuevo delegado territorial de tenis de la ciudad.

Diari de Tarragona,
dimarts 4 de març de 2008

SUCESOS

Unos 30 jueces asistirán a las XIII Jornadas del Dret del Treball

Las XIII Jornadas de Dret del Treball i de la Seguretat Social se celebrarán en Tarragona durante los próximos días 6 y 7 de marzo. Se realizan cada año y poco a poco han ido ganado prestigio hasta el punto de que este año, el Consejo del Poder Judicial ha incluido en su programa de formación de jueces. Por ello, se espera la presencia de unos 30 de ellos. El vicepresidente del Consejo General inaugurará las sesiones acompañado por el alcalde de Tarragona.

El Punt,
dimarts 4 de març de 2008

Més Tarragona, divendres 7 de març de 2008 (portada)



Més Tarragona, divendres 7 de març de 2008



Indicador Econòmic,
dissabte 8 de març de 2008



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

Més Tarragona, dimarts 4 de març de 2008

El Punt, divendres 7 de març de 2008

Dona

Jornades de Dret del Treball i Seguretat Social al Col·legi de Graduats Socials

L'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona ha presentat les XIII Jornades de Dret del Treball i de Seguretat Social sota el títol *Problemes aplicatius de les noves reformes legislatives en matèria de dret del treball i de la seguretat social*. Enguany, el Col·legi les ha organitzat en col·laboració amb el CGPJ, amb qui té un conveni de col·laboració en matèria de formació que reconeix la qualitat de les Jornades, que ja compten amb una llarga tradició i prestigi a nivell nacional. Aquestes jornades se celebraran aquest dijous i divendres dies 6 i 7 de març a la Ciutat de Repòs i de Vacances de Tarragona. Hi participaran unes 330 persones entre jutges, magistrats, graduats socials, organismes oficials i entitats col·laboradores. /REDACCIO



Les jornades es van presentar ahir i es duran a terme els dies dijous 6 i divendres 7 d'abril.



► XIII Jornades de Dret del Treball. El Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona celebra dos dies de jornades per debatre l'aplicació de les reformes legislatives en matèria de dret del treball i Seguretat Social. Aquesta setena edició s'ha organitzat amb la col·laboració del Consell General del Poder Judicial. / R. LAMSDORFF

Més Tarragona, dimecres 2 d'abril de 2008

Francesc Blasco, president dels Graduats Socials

Dilluns passat va revalidar el càrrec del Col·legi Oficial de Tarragona

Societat

després que, dilluns passat, pregués possessió del càrrec un cop superat el procés electoral que ha viscut el col·legi.

Francesc Blasco ha estat l'únic candidat que va comptar amb un ampli suport dels col·legiats durant

el procés, fet que li ha permès renovar el seu mandat per quatre anys més i iniciar així la seva quarta legislatura com a president del Col·legi.

El balanç de la presidència de Francesc Blasco presenta un conjunt d'iniciatives realitzades que li han fet mereixer la confiança dels professionals del dret del treball, com ara el Diploma de Serveis Distingits a la Ciutat de Tarragona que atorga l'Ajuntament de Tarragona, entre d'altres.



Francesc Blasco prenent possessió del càrrec.

Claxon, del 4 al 10 de març de 2008

Col·legi de Graduats

Sobre Dret del Treball i de Seguretat Social.

Uns 30 jutges en unes jornades

Una trentena de jutges és previst que participin en les XIII Jornades de Dret del Treball i de Seguretat Social que es faran els dies 6 i 7 a Tarragona organitzades pel Col·legi de Graduats Socials. Entre els assistents hi haurà Fernando Salinas, vicepresident del Consejo General del Poder Judicial i magistrat del Tribunal Suprem, qui el dia 6 inaugurarà les jornades, que són incloses dins el pla de formació dels jutges a nivell estatal.

Aquesta és la primera vegada que el Col·legi organitza les jornades de formació amb la col·laboració del Consejo General del Poder Judicial. El contingut de les jornades i el programa previst van ser presentats ahir, dilluns, pel president del Col·legi, Francesc Blasco; la magistrada de la Sala Quarta del Tribunal Suprem, Rosa Maria Virolès i per la secretària tècnica de les jornades, Amparo Pérez.

Crònica, abril de 2008

Més Tarragona, dilluns 10 de març de 2008

JORNADES



Imatge d'una de les ponències.



Les Jornades es van celebrar a la Ciutat de Repòs i Vacances.

Treball

Èxit de les Jornades de Dret del Treball

Rosa Maria Virolès, magistrada de la Sala Quarta del Tribunal Suprem, i Francesc Blasco, degà del Col·legi de Graduats Socials de Tarragona, van clausurar divendres les XIII Jornades de Dret del Treball i de Seguretat Social, que durant dos dies van convertir Tarragona en el centre del dret laboral de tot l'Estat. /REDACCIO

Diari de Tarragona, diumenge 6 d'abril de 2008

Tretzenes jornades de graduats socials

Més de 300 persones van debatre sobre el Dret del treball i la Seguretat Social

L.M. // Tarragona

El Col·legi oficial de Graduats Socials de Tarragona va celebrar els passats dies 6 i 7 de març les tretzenes Jornades de Dret del Treball i la Seguretat Social organitzades per aquest col·lectiu. Aquest any era la primera edició amb que l'acte s'organitzava de manera conjunta amb el Consell General del Poder Judicial, i la convocatòria va ser tot un èxit amb més de 18 entitats col·laboradores i 300 assistents.

En la presentació de l'acte, el president del col·legi, Francesc Blasco, va ressaltar l'alt grau de consolidació assolit pel certamen i el seu renom en l'àmbit

estatal. També va esmentar la importància del suport del Consell Judicial.

Sota el marc tècnic de "Problemes aplicatius de les noves reformes legislatives en matèria de dret del treball i de la seguretat social" es van organitzar vuit conferències a càrrec de ponents de reconegut prestigi de cada àmbit. Entre les novetats legislatives que van generar més debat cal destacar les relacions amb l'assejament laboral i la problemàtica sobre si l'assejador, en cas de no ser el mateix empresari, ha d'estar present en el judici com a inculpat.

Un altre dels temes a ressaltar va ser la legislació sobre igualtat de gènere. En aquest sentit, la catedràtica de la UPF, Júlia López, va parlar sobre la irradiació de l'estratègia Lisboa a les polítiques nacionals sobre igualtat i no discriminació de gènere.

■ Van comptar amb el suport del Consell General del Poder Judicial



Francesc Blasco revalida la presidència del Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona. En la imatge, Francesc Blasco tomando posesión del cargo, después del proceso electoral que ha vivido el Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona durante el transcurso de la junta general de colegiados.

Ha llegado el momento de exigir + a su software



- + especialización
- + garantías
- + innovación
- + anticipación

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



amb prevenció

des de 1998

Ergonomia i psicologia aplicada

Vigilància de la Salut

Seguretat en el Treball

Higiene Industrial



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

Moll de Llevant, bloc 6, 1er 1a
43004 Tarragona
Fax 902 251 056
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

Les Imatges



Conferència sobre les últimes modificacions en matèria de Seguretat Social

El Saló d'Actes del Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona va ser la seu de la conferència " Les últimes modificacions en matèria de Seguretat Social. La Llei 40/2007", organitzada per la mateixa entitat el 12 de març. Aquest dia, 55 assistents van seguir les explicacions sobre la Llei 40/2007 i els últims canvis en matèria de Seguretat Social del subdirector Provincial de Prestacions d'Invalidesa de l'INSS a Tarragona, el Sr. Guillermo Boronat Cabrera i del Subdirector Provincial de Prestacions de Juvilació, Mort i Supervivències de l'INSS a Tarragona, el Sr. Conrado Seguro Soria.

31



Curs pràctic sobre les NIC (Normes Internacionals de Compatibilitat)

El passats dies 6, 11, 13 i 18 de febrer, el Col·legi va celebrar un curs pràctic sobre les NIC (Normes Internacionals de Compatibilitat) que va comptar amb la presència de 43 professionals. L'objectiu d'aquest curs era dur a terme un estudi exhaustiu de les modificacions del Pla General Comptable segons les Normes Internacionals de Comptabilitat d'aplicació pràctica als despatxos de graduats socials i a la petita i mitjana empresa. La ponent va ser la Cap de Dependència Provincial de Gestió de l'Agència Tributaria a Tarragona, la Sra. Meritxell Calvet Roca.

NOVEDADES FISCALES Y NOTICIAS TRIBUTARIAS

IRPF

ORDEN EHA/848/2008, 24 DE MARZO (BOE 31-03-2008) [REF. CISS LE248399]

Se aprueban el modelo 150 de declaración del Impuesto sobre Renta de las Personas Físicas para contribuyentes del régimen especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español, así como el modelo 149 de comunicación para el ejercicio de la opción por tributar por dicho régimen y se modifican otras disposiciones en relación con la gestión de determinadas autoliquidaciones

· Otras materias afectadas: No residentes

SOCIEDADES

REAL DECRETO 322/2008, DE 29 DE FEBRERO (BOE 04-03-2008) [REF. CISS LE247870]

Sobre el Régimen jurídico de las entidades de dinero electrónico

PATRIMONIO

ORDEN EHA/693/2008, DE 10 DE MARZO (BOE 13-03-2008) [REF. CISS LE248087]

Se aprueba la relación de valores negociados en mercados organizados, con su valor de negociación medio correspondiente al cuarto trimestre de 2007, a efectos de la declaración del Impuesto sobre el Patrimonio del año 2007

IBI

ORDEN EHA/821/2008, DE 24 DE MARZO (BOE 28-03-2008) [REF. CISS LE248375]

Se establecen las condiciones del suministro de la información relativa a los bienes inmuebles de características especiales objeto de concesión administrativa

GESTIÓN TRIBUTARIA

ORDEN EHA/693/2008, DE 10 DE MARZO (BOE 15-03-2008) [REF. CISS LE248161]

Se regula el Registro Electrónico del Ministerio de Economía y Hacienda

RECAUDACIÓN TRIBUTARIA

RESOLUCIÓN DE 6 DE MARZO DE 2008 (BOE 14-03-2008) [REF. CISS LE248129]

Dirección del Departamento de Recaudación de la AEAT

Se desarrolla la disposición adicional segunda de la Resolución de 26 de diciembre de 2005, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, sobre organización y atribución de competencias en el área de recaudación

INSTRUCCIÓN 1/2008, DE 27 DE FEBRERO DE 2008 (BOE 11-03-2008) [REF. CISS LE248024]

Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria

En relación con las entidades de crédito que prestan el servicio de colaboración en la gestión recaudatoria y para la aplicación de determinados artículos del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio

NORMATIVA AUTONÓMICA Y FORAL NAVARRA

BALEARES

LEY 6/2007, DE 27 DE MARZO DE 2008 (BOE 27-03-2008) [REF. CISS LE246512]

De medidas tributarias y económico-administrativas

· Materias afectadas: IRPF, Patrimonio, Sucesiones y donaciones, Transmisiones patrimoniales, Tributos estatales sobre el juego y Tasas autonómicas

MADRID

LEY 7/2007, DE 21 DE DICIEMBRE (BOE 03-03-2008) [REF. CISS LE246443]

De Medidas Fiscales y Administrativas

· Materias afectadas: IRPF, Patrimonio, Sucesiones y donaciones, Transmisiones patrimoniales, Tributos estatales sobre el juego, Tributos autonómicos y Tasas autonómicas

Evolución del nuevo régimen especial de los grupos de entidades en el IVA

Creado por la Ley 36/2006, 29 de febrero, de medidas para la prevención del fraude fiscal, los contribuyentes pueden acogerse desde el 1 de enero de 2008 al nuevo régimen especial de los grupos de entidades. Sin embargo y según fuentes de la Dirección General de Tributos, aún son escasas las empresas que han optado por dicho régimen, no obstante las que sí que se han adaptado a declarar con un nuevo modelo de IVA destacan por su gran dimensión.

El régimen especial de grupos de entidades en IVA permite, en su modalidad básica, a las empresas de un mismo grupo presentar una declaración agregada. En un segundo nivel más avanzado, las compañías bajo una misma matriz, ya pueden reducirse la base imponible en operaciones intragrupo.

Novedades fiscales en Renta y Patrimonio durante 2008 para la Comunidad de Madrid Aprobado por la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas para el ejercicio 2008, y en vigor a partir del 1 de enero, se ha

establecido por la Comunidad de Madrid el paquete de medidas tributarias aplicables a los tributos estatales cedidos por el Estado a las Comunidades Autónomas.

En el ámbito de los impuestos sobre la renta de las personas físicas y sobre el patrimonio, estos son en síntesis los datos más destacables:

- Deducciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

1.- Por nacimiento o adopción de hijos.

600, 750 o 900 euros, según sea el 1º, 2º o 3º hijo.

2.- Por adopción internacional de niños.

600 euros por cada hijo adoptado en el periodo impositivo.

3.- Por acogimiento familiar de menores.

600, 750 o 900 euros, según sea el 1º, 2º o 3º

menor en régimen de acogimiento familiar

simple, permanente o preadoptivo, administrativo o judicial.

Se requiere certificado de acogimiento.

4.- Por acogimiento no remunerado de

mayores de sesenta y cinco años y/o discapacitados.

900 euros por cada uno que cumpla los

requisitos en cuanto a grado de minusvalía,

convivencia, y ausencia de vínculo de parentesco hasta cuarto grado.

Se requiere certificado sobre la no percepción

de ayudas al respecto

5.- Por arrendamiento de vivienda habitual

por menores de treinta y cinco años.

Deducción del 20%, hasta 840 euros, si las

cantidades abonadas en el arrendamiento

superan el 10 por ciento de la base imponible.

Se requiere acreditar el depósito de la fianza

del alquiler en el IVIMA.

6.- Por donativos a fundaciones.

15 % si es para Fundaciones inscritas en el

Registro de Fundaciones de la Comunidad de

Madrid.

La base imponible no podrá exceder del 10 %

de la base liquidable.

7.- Para compensar la carga tributaria de

determinadas ayudas

Quienes integren en la base imponible ayudas

recibidas por sufrir prisión en los supuestos

contemplados en la Ley de Amnistía, pueden

practicar una deducción de 600 euros, con

determinadas limitaciones.

Deducciones 1, 3, 4 y 5 anteriores: Limite de

renta: 25.620 (individual) y 36.200 (conjunta)

- Impuesto sobre el Patrimonio

1.- Mínimo exento.

112.000 euros.

224.000 euros, si minusvalía a partir del 65 %.

2.- Tarifa.

Se reduce en relación con la aplicable el año

2007.



CISS

grupo Wolters Kluwer

ÚLTIMAS INCORPORACIONES AL FONDO DE LA BIBLIOTECA

Obra	Autor	Edita	Consulta Préstamo
RECOPIACIÓN DE SENTENCIAS RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN DICTADAS POR LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA Y POR EL TRIBUNAL SUPREMO	Equipo de Graduados Sociales y Abogados de Audiolis	Audiolis Contratos de Formación	Consulta
AQUELL REGUST D'AMPLA LLIBERTAT. MEMÒRIA DE JOSEP LLUÍS SAVALL.	Varis	Cossetània Edicions	Prestamo
LEY DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	INSS	INSS	Consulta
TROBALLE SARQUEOLÒGUES ALLITORAL TARRAGONÍ	Walfida Pérez Martín	Centre d'Estudis Marítims del Port de Tarragona	Consulta
TEMAS LABORALES. MONOGRÁFICO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL DE LA DEPENDENCIA	Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social	Editoria Comares	Prestamo
ALIMENTACIÓ, CONSUM I SALUT	Varis	La Caixa	Consulta
PROGRAMES INTERGENERACIONALS	Varis	La Caixa	Consulta
L'HOME I L'HISTORIADOR. HOMENATGE A JOSEP M. RECASENS I COMES	Varis	Port de Tarragona	Consulta



És un bon CRITERI, ANUNCIA'T
 el mitjà més eficaç per arribar al professional **Criteri i TEMIS**



revista del:



IL·LITRE. COL·LEGI OFICIAL
 DE GRADUATS SOCIALS
 DE TARRAGONA

Gestió de la publicitat:



gestión CU4TRO
 COMUNICACIÓ • DISSENY • PUBLICITAT

Tel. 977 24 59 13 · Fax. 977 24 55 49
 Ctra. Pont d'Armentera/Pallaresos, 6 · 43007 Tarragona
 gestion@gestion4.net

ESCOLA DE PRÀCTICA PROFESSIONAL

ACTES REALITZATS

Curs pràctic sobre les NIC
(Normes Internacionals de comptabilitat)
Data: 6 i 11 de Febrer- 13 i 18 de Febrer
Ponent: Sra. Meritxell Calvet Roca

XIII Jornades del Dret del Treball i de la Seguretat Social
Data: 6 i 7 de març

Conferència sobre les últimes modificacions en matèria de Seguretat Social. La llei 40/2007
Data: 12 de març
Ponents: Sr. Josep M^e Feliu Vallverdú, II-Im. Sr. Francesc Blasco Martorell, Sr. Guillermo Boronat Cabrera i Sr. Conrado Segura Soria

PREVISIONS

Seminari sobre I.R.P.F. i Impost sobre el Patrimoni
Data: 6 de maig

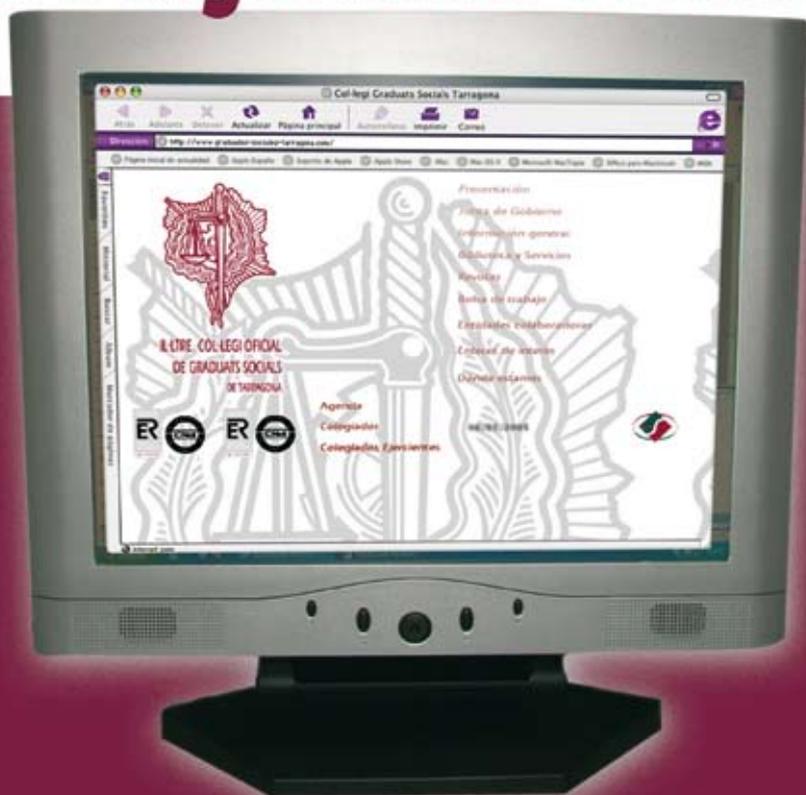
Seminari sobre Impost de Societats
Data: 28 de maig



www.graduats-socials-tarragona.org

www.graduados-sociales-tarragona.com

colegio@graduados-sociales-tarragona.com



¡ Consulta en nuestra página web las últimas novedades laborales y cualquier información acerca de nuestro Colegio!

La millor Assistència Sanitària per als Col·legiats



MÚTUA
General de Catalunya



ILLUSTRE COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS DE
TARRAGONA



Un acord en benefici de tots

Informació:
Mútua General de Catalunya de Previsió Social

Tuset, 5-11
08006 Barcelona
Tel. 93 414 36 00

Av. Roma, 14
43005 Tarragona
Tel. 977 25 28 55

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com

Algú havia de ser el número 1



MC MUTUAL som, a més d'una entitat jove, la mútua amb més experiència d'Espanya. Els nostres orígens es remunten a l'any 1901, quan vam ser els primers a treballar en el sector.

La nostra vocació sempre ha estat col·laborar amb empreses que necessiten agilitat, professionalitat i un tracte proper en termes de salut laboral. Protegim els treballadors amb el millor servei, escoltem i donem suport als empresaris per ajudar-los a reduir la sinistralitat laboral.

I ser el **número 1** ens dona avantatges. Perquè a MC MUTUAL hem acumulat tot el coneixement i l'experiència possible durant aquests anys. Perquè fa més d'un segle iniciarem un nou projecte amb el qual hem crescut i del qual hem après. Dia rere dia.

La iniciativa mou el món.

I en salut laboral som pioners.

Atenció 24 hores
900 300 144
www.mc-mutual.com

AMB LA SALUT LABORAL,
AMB LES PERSONES.

