

3er Trimestre

2009

51

NÚMERO

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

Criteri

ELS GRADUATS SOCIALS DE CATALUNYA, A LES COMARQUES DE TARRAGONA

La Escuela de Práctica Profesional inicia el curso con el CIRCE

Entrevista al Ilmo.
Sr. Javier Hernández
García, presidente de la
Audiencia Provincial de
Tarragona

Aprobado el nuevo
Reglamento de régimen
interno del Patronato,
Trato, Honores y
Distinciones





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

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

Consell editorial:

Junta de Govern:

Il·lm. Sr. Francesc Blasco Martorell
Sr. Joan Màrius Abelló Castellà
Sra. Anna M. Asamà Esteve
Sr. Joan María Estivill Balsells
Sr. Jaume Francesch Garcés
Sra. Marta Martorell Serra
Sr. Pere Josep Roig Anglès
Sra. Bibiana Cotano Martín
Sr. Joan Anton Barrachina Cros
Sr. Josep Tomàs Margalef Benaiges
Sr. Rafael Uceda Pulido
Sra. Josepa M. Solé Vilella
Sra. Paloma Martín Moya

Director:

Francesc Blasco Martorell

Coordinadora:

Amparo Pérez Grau

Fotografia de portada:

• Imatge del curs CIRCE

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:

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

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.



Sr. Joan Màrius Abelló Castellà

Vicepresident 1er de l'Il·ltre. Col·legi Oficial
de Graduats Socials de Tarragona

Afirmar, avui en dia, que el nostre país es troba en una greu crisi econòmica, sembla que hi ha una total unanimitat, inclòs algun estament polític que fa gairebé poc afirmava el contrari. Però bé, no estem per parlar del passat, si de cas, del passat hauríem d'aprendre per a millorar el futur. Resulta evident que la nostra activitat econòmica recent, va tenir un puntual esclat, però actualment resulta que és la que aconseguix un major índex d'atur dintre la UE, així com, les majors davallades del PIB. Desgraciadament preocupant. Aquesta situació actual està posant en dubte la possible continuïtat de l'actual estat de benestar que tants esforços ens ha costat, tant a la generació actual, com a la dels nostres pares i iaïos. En canvi, resulta ser, que certs països de la UE, ja estant en creixements positius del PIB, la mitjana de l'atur la UE és inferior al 10%, -al nostre país estem prop del 20%- , el nostre dèficit públic pot arribar al voltant del 10% del PIB, tres vegades superior al que autoritza la UE. Cal reflexionar seriosament -si no es compleix l'objectiu màxim del 3% de dèficit del PIB podríem sortir de l'Euro-, cal que tots plegats suméssim esforços, i superéssim aquesta difícil situació, "que ningú la veia", però és una gran realitat.

Creiem que no podem ni deurem esperar que la millora de la situació econòmica d'altres països ens porti l'efecte marea i ens salvi de l'enfonsament. Cal treballar, tots plegats, en les reformes estructurals necessàries per a que el nostre país doni seguretat als que generen els recursos. I fins ara, els que generen els recursos i d'aquests els impostos, ens agradi o no, són les empreses. Cal donar confiança a les empreses.

Gairebé ja està tot inventat. Els que tenen la solució, són el que formen l'administració -govern- i per això cobren, i per tant, tenen l'obligació de posar en marxa tota una sèrie de mesures estructurals, que ja saben quines són, ja que estan ben assessorats.

Aquestes mesures no són precisament fer el comiat "barato", deuen ser mesures empresarials i socials que facin del nostre país un país competitiu amb altres de la UE. Que tingui una seguretat industrial i jurídica que comporti que alguna empresa estigui interessada en invertir en el nostre país i començar a trencar, la màxima empresarial actual de la deslocalització. De poc serveix molta formació si no hi ha cap empresa on poder treballar, per exemple.

Des del camp energètic, passant per exigir un rigor de les normes mercantils, equilibrant el mercat laboral, fins a certes tipificacions penals, així com optimitzant el recursos públics, cal treballar tots plegats i de forma seriosa, ja que cas contrari, resultarà difícil, per no dir impossible, mantenir l'estat de benestar actual, la qual cosa, si que aconseguixen altres països de la UE.



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

Aprovat el nou reglament del Patronat, Tractament, Honors i Distincions del Col·legi

El passat 15 de setembre, el nostre Col·legi va acollir la reunió de la seva Junta General en convocatòria extraordinària. El motiu d'aquesta trobada tenia un únic punt del dia, consistent en la discussió i posterior aprovació del nou Reglament de règim intern, del Patronat, Tractament, Honors i Distincions de l'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona.

La Junta General, reunida amb aquest motiu, va aprovar per unanimitat el nou Reglament, que entre altres punts defineix a Sant Josep Artesà

com a Patró de la Professió, sent la seva festivitat el dia 1 de maig.

Així mateix, es va definir quina serà des d'ara la insígnia professional dels Graduats Socials Col·legiats, així com la pròpia de l'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona. L'ús d'aquesta insígnia i la definició d'una bandera pròpia també van formar part dels punts d'aquest nou Reglament, que també va centrar la seva atenció en l'ús de les medalles i en les atribucions, tipus i característiques dels premis i

condecoracions que atorga el Col·legi. Aquestes condecoracions poden ser dues: la Medalla de Sant Josep Artesà, al mèrit professional; i la Medalla de Sant Jordi, als serveis distingits. A més, també es podrà concedir la Medalla d'Or al Mèrit en el Treball.

A la pàgina següent es reproduïx de manera íntegra el nou Reglament de règim intern, del Patronat, Tractament, Honors i Distincions de l'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona.



Detall de les medalles de l'Il·lustre Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona

REGLAMENT DEL PATRONAT, TRACTAMENT, HONORS I DISTINCIONS DE L'IL·LTRE. COL·LEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS DE TARRAGONA

Article 1.- L'I Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, institueix com a Patró de la Profesió a Sant Josep Artesà, la festivitat del qual se celebra el dia 1 de maig.

Article 2.- L'Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, tindrà el tractament d'Il·lustre, de conformitat amb l'Article 9 del R.D. 1415/2006 d'1 de desembre.

Article 3.- El President o Degà del Col·legi, tindrà el tractament d'Il·lustríssim/a senyor/a, de conformitat amb l'Article 10 del R.D. 1415/2006 d'1 de desembre.

Article 4.- La insígnia professional dels Graduats Socials Col·legiats estarà constituïda per la balança de la Justícia, entre els platerets de la qual hi ha dues espigues de blat que emmarquen una roda dentada, símbol del treball, al peu de la qual es llegirà "Iustitia Socialis", tenint com a fons uns raigs daurats i fulgurants.

L'Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, a més de poder utilitzar la insígnia professional general, té la seva insígnia pròpia, en la qual estan integrats tots els components detallats en el punt anterior, a excepció de la llegenda iustitia socialis, però dispostos i col·locats de forma diferent, segons disseny artístic realitzat per un expert.

Les insígnies seran atorgades únicament pel Col·legi. La insígnia professional, serà el logotip oficial que figuri en tota la documentació del Col·legi, el qual podrà plasmar-se tant en color negre com granat.

Article 5.- La Bandera de l'Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, està formada per la insígnia professional impresa en color granat sobre un fons blanc.

Article 6.- Els graduats socials col·legiats podran utilitzar la insígnia professional en les preses de possessió, recepcions, actes acadèmics i solemnitats oficials, així com en tots aquells actes de caràcter professional que així ho requereixin.

Article 7.- Els membres de la Junta de Govern del Col·legi, en els actes oficials i solemnes, com a distintiu del seu càrrec, podran utilitzar una medalla reproduint la insígnia professional, subjecta amb cordó de seda verda. L'esmentada Medalla serà d'or per al President i de plata per als restants membres de la Junta de Govern. Aquestes medalles seran propietat del Col·legi, per la qual cosa el President i altres membres de Junta de Govern, només les utilitzaran a l'exercici dels seus càrrecs.

Article 8.- a) La Junta de Govern, està facultada per a premiar els mèrits que en el servei de la professió continguin els col·legiats i els serveis que li prestin les persones o col·lectius aliens al Col·legi.

b) La Junta de Govern, està facultada per sol·licitar al Consejo General la concessió de les recompenses a què es refereixen els articles primer i segon del vigent Reglament, de règim intern, d'Honors i Recompenses del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, d'acord amb l'establert en l'apartat t) de l'article 71 de los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, aprovats per R.D. 1415/2006 d'1 de desembre de 2006.

Article 9.- Els premis per mèrits i serveis a la Corporació són de dos classes: gràcies i recompenses.

Article 10.- Les gràcies consistiran en: escrits laudatoris, vots de reconeixement consignats en acta, mencions honorífiques, diplomes de gratitud, plaques commemoratives, sol·licitud a les autoritats corresponents per a la concessió de condecoracions locals, autonòmiques o estatals.

Article 11.- S'entén per recompensa la concessió de qualsevol de les condecoracions pròpies del Col·legi, actualment creades i autoritzades per la Junta de Govern, o que en endavant es creïn.

Article 12.- La concessió de recompenses és facultat i competència exclusiva de la Junta de Govern.

Article 13.- a) Les condecoracions de l'Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona són dues:

- La Medalla de Sant Josep Artesà, al mèrit professional.

- La Medalla de Sant Jordi, als serveis distingits.

La primera, consta de tres categories: bronze, plata i or. La segona, té dues categories: plata i or.

b) A més, el Col·legi, podrà concedir la Medalla d'Or al Mèrit en el Treball que té concedida per R.D. de 30 d'abril de 1982, de conformitat amb el que disposa el Reglament de 17 de març de 1982, a tots aquells col·legiats que portin 20 anys de col·legiació ininterrompuda, com a exercents lliures de la professió, sense nota desfavorable al seu expedient col·legial.

Article 14.- La Medalla de Sant Josep Artesà, patró de la Corporació, es concedirà a tots els col·legiats per la seva permanència ininterrompuda en el Col·legi, durant 15 anys, sense nota desfavorable al seu expedient col·legial. La de plata, es concedirà a tots els col·legiats per la seva permanència ininterrompuda en el Col·legi, durant 25 anys, sense nota desfavorable al seu expedient col·legial. La d'or, es concedirà a tots els col·legiats per la seva permanència ininterrompuda en el Col·legi, durant 50 anys, sense nota desfavorable al seu expedient col·legial.

La Medalla de Sant Josep Artesà i en la seva categoria de plata, es concedirà automàticament als membres de les Juntes de Govern, en cessar en els seus càrrecs. Als Presidents, se'ls concedirà en or, en cessar en el seu càrrec.

Article 15.- La Medalla de Sant Josep Artesà, constarà d'un rombe orlat de llorers en els seus quatre costats i en el seu interior la bandera de Catalunya formada per quatre barres vermelles en fons groc i, centrada sobre ella la imatge de Sant Josep Artesà. La Medalla penjarà d'una cinta de seda de color verd, que sortirà d'un passador.

Article 16.- La Medalla de Sant Jordi, Patró de Catalunya, consistirà en un rombe esmaltat en blanc i en igual posició que l'anterior, és a dir, amb un vèrtex en el seu punt més alt, orlat de llorer i, creuat d'angle a angle per franja vermella formant la creu de Sant Jordi, ocupant el seu centre la insígnia del Col·legi. Tot això en relleu. Penjarà d'una cinta de seda verda, que sortirà d'un passador.

La medalla de Sant Jordi tindrà per objecte, premiar serveis distingits prestats al Col·legi per col·legiats o per persones alienes al Col·legi, concedint-se en plata o en or, segons la rellevància dels serveis prestats.

Article 17.- Ambdues medalles seran llises al seu revers en el qual portaran la següent inscripció: "Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona", "Medalla de Sant Josep Artesà al Mèrit Professional", o, "Medalla de Sant Jordi als Serveis Distingits", junt amb el nom i cognoms del condecorat i sota la data de la concessió.

Article 18.- El lliurament de les distincions es farà coincidir en el Sopar de Gala anual, solemnitzant-se dintre de la senzillesa que s'hagi de presentar en aquesta classe d'actes.

Article 19.- Encara que les concessions que es regulen en aquest Reglament tinguin caràcter irrevocable, si algun dels seus titulars arribés a cometre algun acte contrari a l'honor o a la dignitat individual o social, sempre que existís sentència condemnatòria ferma, o és sancionat pel Col·legi, el Consejo Autonómico o Consejo General i, existís resolució ferma també condemnatòria, se li desposseirà de la seva respectiva condecoració previ expedient incoat d'ofici o a instància de part, en el qual tindrà audiència l'interessat.

Article 20.- Tots els honors i distincions que contempla aquest Reglament, poden ser concedits a títol pòstum.

Article 21.- En el Col·legi existirà un Registre d'Honors dividit en cinc llibres:

- Un per a les medalles de Sant Josep Artesà, al mèrit professional, en les seves categories de bronze, plata i or.
- Un per a les medalles de Sant Jordi, als serveis distingits, en les seves categories de plata i or.
- Un per a les medalles "al Mèrit en el Treball", en la seva categoria d'or.
- Un per a les medalles atorgades pel Consejo General.
- Un per a les gràcies, en qualsevol de les seves formes.

Disposició Transitòria.- Es reconeix l'efectivitat, validesa i vigència de totes les condecoracions, honors i distincions realitzades i concedides anteriorment a la vigència d'aquest reglament.

Disposició Final.- Aquest reglament entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació per la Junta General i haurà de ser publicat a la revista Criteri i a la pàgina web del Col·legi, per a general coneixement del mateix.

REGLAMENTO DEL PATRONATO, TRATAMIENTO, HONORES Y DISTINCIONES DEL IL·LTRE. COL·LEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS DE TARRAGONA

Artículo 1.- El Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, instituye como Patrón de la Profesió a San José Artesano, cuya festividad se celebra el día 1 de mayo.

Artículo 2.- El Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, tendrá el tratamiento de Ilustre, de conformidad con el artículo 9 del R.D. 1415/2006 de 1 de diciembre.

Artículo 3.- El Presidente o Decano del Col·legi, tendrá el tratamiento de ilustrísimo/a señor/a, de conformidad con el artículo 10 del R.D. 1415/2006 de 1 de diciembre.

Artículo 4.- La insígnia profesional de los Graduados Sociales Colegiados estará constituida por la balanza de la Justicia, entre cuyos platillos hay dos espigas de trigo que emmarcan una rueda dentada, símbolo del trabajo, en cuyo pie se leerá "Iustitia Socialis", teniendo como fondo unos rayos dorados y fulgurantes.

El Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, además de poder utilizar la insígnia profesional general, tiene su insígnia propia, en la cual están integrados todos los componentes detallados en el punto anterior, a excepción de la leyenda iustitia socialis, pero dispuestos y colocados de forma diferente, según diseño artístico realizado por un experto.

Las insígnies serán otorgadas únicamente por el Col·legi. La insígnia profesional, será el logotipo oficial que figure en toda la documentación del Col·legi, el cual podrá plasmarse tanto en color negro como granate.

Artículo 5.- La Bandera del Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona, está formada por la insígnia profesional impresa en color granate sobre un fondo blanco.

Artículo 6.- Los graduados sociales colegiados podrán utilizar la insígnia profesional en las tomas de posesión, recepciones, actos académicos y solemnidades oficiales, así como en todos aquellos actos de carácter profesional que así lo requieran.

Artículo 7.- Los miembros de la Junta de Gobierno del Col·legi, en los actos oficiales y solemnes, como distintivo de su cargo, podrán utilizar una medalla reproduciendo la insígnia profesional, sujeta con cordón de seda verde. Dicha Medalla será de oro para el Presidente y de plata para los restantes miembros de la Junta de Gobierno. Estas medallas serán propiedad del Col·legi, por lo que el Presidente y demás miembros de Junta de Gobierno, sólo las utilizarán en el ejercicio de sus cargos.

Artículo 8.- a) La Junta de Gobierno, está facultada para premiar los méritos que en el servicio de la profesión contraigan los colegiados y los servicios que le presten las personas o colectivos ajenos al Col·legi.

b) La Junta de Gobierno, está facultada para solicitar al Consejo General la concesión de las recompensas a que se refieren los artículos primero y segundo del vigente Reglamento, de régimen interno, de Honores y Recompensas del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, de acuerdo con lo establecido en el apartado t) del artículo 71 de los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, aprobados por R.D. 1415/2006 de 1 de diciembre de 2006.

Artículo 9.- Los premios por méritos y servicios a la Corporación son de dos clases: gracias y recompensas.

Artículo 10.- Las gracias consistirán en: escritos laudatorios, votos de reconocimiento consignados en acta, menciones honoríficas, diplomas de gratitud, placas conmemorativas, solicitud a las autoridades correspondientes para la concesión de condecoraciones locales, autonómicas o estatales.

Artículo 11.- Se entiende por recompensa la concesión de cualquiera de las condecoraciones propias del Col·legi, actualmente creadas y autorizadas por la Junta de Gobierno, o que en lo sucesivo se creen.

Artículo 12.- La concesión de recompensas es facultad y competencia exclusiva de la Junta de Gobierno.

Artículo 13.- a) Las condecoraciones del Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona son dos:

- La Medalla de San José Artesano, al mérito profesional.

- La Medalla de San Jorge, a los servicios distinguidos.

La primera, consta de tres categorías: bronze, plata y oro. La segunda, tiene dos categorías: plata y oro. Además, el Col·legi, podrá conceder la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo que tiene concedida por R.D. de 30 de abril de 1982, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de 17 de marzo de 1982, a todos aquellos colegiados que lleven 20 años de colegiación ininterrumpida, como ejercientes libres de la profesión, sin nota desfavorable en su expediente colegial.

Artículo 14.- La Medalla de San José Artesano, patrono de la Corporación, se concederá a todos los colegiados por su permanencia ininterrumpida en el Col·legi, durante 15 años, sin nota desfavorable en su expediente colegial. La de plata, se concederá a todos los colegiados por su permanencia ininterrumpida en el Col·legi, durante 25 años, sin nota desfavorable en su expediente colegial. La de oro, se concederá a todos los colegiados por su permanencia ininterrumpida en el Col·legi, durante 50 años, sin nota desfavorable en su expediente colegial.

La Medalla de San José Artesano y en su categoría de plata, se concederá automáticamente a los miembros de las Juntas de Gobierno, al cesar en sus cargos. A los Presidentes, se les concederá en oro, al cesar en su cargo.

Artículo 15.- La Medalla de San José Artesano, constará de un rombo orlado de laureles en sus cuatro lados y en su interior la bandera de Cataluña formada por cuatro barras rojas en fondo amarillo y, centrado sobre ella la imagen de San José Artesano. La Medalla penderá de una cinta de seda de color verde, que saldrá de un pasador.

Artículo 16.- La Medalla de San Jorge, Patró de Cataluña, consistirá en un rombo esmaltado en blanco y en igual posición que la anterior, es decir, con un vèrtex en su punto más alto, orlado de laurel y, cruzado de ángulo a ángulo por franja roja formando la cruz de San Jorge, ocupando su centro la insígnia del Col·legi. Todo ello en relieve. Penderá de una cinta de seda verde, que saldrá de un pasador.

La medalla de San Jorge tendrá por objeto, premiar servicios distinguidos prestados al Col·legi por colegiados o por personas ajenas al Col·legi, concediéndose en plata o en oro, según la relevancia de los servicios prestados.

Artículo 17.- Ambas medalles serán llises en su reverso en el que llevarán la siguiente inscripción: "Il·ltre. Col·legi Oficial de Graduats Socials de Tarragona", "Medalla de San José Artesano al Mérito Profesional", o, "Medalla de San Jorge a los Servicios Distinguidos", junto con el nombre y apellidos del condecorado y debajo la fecha de la concesión.

Artículo 18.- La entrega de las distinciones se hará coincidir en la Cena de Gala anual, solemnitándose dentro de la sencillez que deba concurrir en esta clase de actos.

Artículo 19.- Aunque las concessions que se regulan en este Reglamento tengan carácter irrevocable, si alguno de sus titulares llegara a cometer algún acto contrario al honor o a la dignidad individual o social, siempre que exista sentencia condenatoria firme, o es sancionado por el Col·legi, el Consejo Autonómico o Consejo General i, exista resolució firme también condenatoria, se le desposseirà de su respectiva condecoración previo expediente incoat de oficio o a instancia de parte, en el que tendrá audiència el interesado.

Artículo 20.- Todos los honores y distinciones que contempla este Reglamento, pueden ser concedidos a título pòstum.

Artículo 21.- En el Col·legi existirà un Registro de Honores dividido en cinco libros:

- Uno para las medalles de San José Artesano, al mérito profesional, en sus categorías de bronze, plata y oro.
- Uno para las medalles de San Jorge, a los servicios distinguidos, en sus categorías de plata y oro.
- Uno para las medalles "al Mérito en el Trabajo", en su categoría de oro.
- Uno para las medalles otorgadas por el Consejo General.
- Uno para las gracias, en cualquiera de sus formas.

Disposició Transitòria.- Se reconoce la efectivitat, validesa i vigència de todas las condecoraciones, honores y distinciones realizadas y concedidas con anterioridad a la vigencia de este reglamento.

Disposició Final.- Este reglamento entrarà en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta General y deberá ser publicad en la revista Criteri y en la pàgina web del Col·legi, para general conocimiento del mismo.

CIRCE, primer acte del nou curs

El nostre Col·legi va acollir el passat 30 de setembre la primera activitat de l'Escola de Pràctica Professional després de l'aturada estival. El tema escollit per a aquesta primera acció formativa va ser el Curs per a la constitució d'empreses a través d'Internet (CIRCE). Impartit per la cap d'aquest projecte, la Sra. Carmen Briz García, aquest curs va ser una classe eminentment pràctica sobre com donar d'alta les empreses a través de la xarxa d'Internet.

Aquest curs, que va reunir 43 assistents en un acte totalment gratuït per als membres col·legiats, va tractar temàtiques com la introducció a CIRCE (Centro de Información y Red de Creación de Empresas); la Xarxa de PAIT (Punts d'Atenció i Inicío de la Tramitació); el sistema de tramitació de les noves empreses a través d'Internet i una demostració del funcionament de l'eina que genera el DUE (Documento Único Electrónico).



Un total de 43 persones es van donar cita en la primera acció formativa de tardor de l'Escola de Pràctica Professional

És un bon CRITERI, ANUNCIA'T

el mitjà més eficaç per arribar al professional **Criteri**



revista del:



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

Gestió de la publicitat:



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

NUEVO

**¿CÓMO PRESENTAR A TIEMPO EL MODELO 340?
Puede confiar en A3 Software o buscar otras soluciones.**

A partir del año próximo el modelo 340 se deberá presentar junto con la declaración trimestral del IVA.

El nuevo módulo para importar datos de A3 Software le permitirá automatizar procesos hasta ahora manuales pero sobretodo, le reportará la tranquilidad de saber que lo tiene todo bajo control.

Gane tiempo, gane tranquilidad.

No es magia, es tecnología.

 **A3 Software**
grupo Wolters Kluwer

902 330 083

www.a3software.com

L'assessoria APG rep el certificat oficial ISO de Gestió de la Qualitat de l'Empresa

L'assessoria APG Assessors, al capdavant de la qual es troba el nostre company col·legiat exercent amb el núm. 164, Sr. Maurici Llambrich Rullo, va rebre el passat 14 de setembre el certificat UNE-EN ISO 9001, per la Gestió de Qualitat de l'empresa, certificat per AENOR (l'Associació Espanyola de Normalització i Certificació). Eva Subirá Jiménez, directora de la delegació d'AENOR a Catalunya, va realitzar el lliurament oficial del certificat, que ja estava atorgat des de finals del 2008.

Aquest certificat és un reconeixement de l'esforç i la qualitat dels serveis de l'empresa, com l'e-gestió. APG compta amb un servei innovador de gestió on-line que permet mantenir una constant interacció amb els clients. Ofereix als usuaris una connexió directa amb l'assessoria des de qualsevol lloc, la qual cosa permet compartir informació a temps real en qualsevol moment, per una gestió ràpida, eficient i segura.

L'entrega del certificat ISO de qualitat coincideix amb el 25è aniversari de l'assessoria. APG va néixer el 1984 a Sant Jaume d'Enveja, i compta avui amb dues oficines: una a Sant Jaume i una altra a Amposta. APG assessors és una empresa que sempre s'ha caracteritzat per la innovació tecnològica i de processos, l'ús de les TIC i la formació continuada dels seus professionals. Avui en dia, té una plantilla d'onze professionals altament qualificats.



Els representants d'APG, rebent el certificat ISO de mans de la directora de la delegació d'AENOR a Catalunya

SOPAR COL·LEGIAL 2009

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



Dia:
27 novembre de 2009

Lloc:
Tinglado 1
Moll de Costa del Port de Tarragona

La data màxima per formalitzar les inscripcions serà el proper dia **23 de novembre** a la seu del Col·legi.

Entrevista al Ilmo. Sr. Javier Hernández García, presidente de la Audiencia Provincial de Tarragona

“La nueva Ciudad de la Justicia de Tarragona es un reto fundamental”

Criteri entrevista al Ilmo. Sr. Javier Hernández García, quién tras 19 años de carrera judicial accedió el pasado mes de junio a la presidencia de la Audiencia Provincial de Tarragona. Desde 2005 preside la Sección Cuarta de esta Audiencia, y anteriormente desempeñó funciones en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de El Vendrell, en la Audiencia de Lleida, en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 9 de Tarragona, en la Escuela Judicial del CGPJ de Barcelona y en la Sección Segunda de la Audiencia de Tarragona.

Tras 19 años de carrera judicial, ¿por qué se presentó a la presidencia de la Audiencia Provincial?

La razón fundamental es el sueño de poder hacer algo por la justicia en Tarragona, basado en el compromiso previo con ella. Toda mi carrera judicial la he desarrollado en este territorio, salvo un pequeño paréntesis en la Audiencia de Lleida y en la escuela judicial en Barcelona. Desde este conocimiento de la realidad judicial tarraconense y de compromiso con el territorio, entendía que era razonable y coherente intentar extenderlo a la presidencia de la Audiencia. El presidente Antonio Carril no optaba a la reelección y de alguna manera, dentro de la Audiencia sentí el apoyo explícito de mis compañeros para ser la persona que se presentase.

10

¿Qué sensación le deja el hecho de haber sido el único aspirante?

Una cierta sorpresa pero muy relativa, porque en el fondo en la carrera judicial no somos muchos. Por un lado hay una lectura positiva en la medida en que es un cierto reconocimiento explícito por parte de mis compañeros y del territorio, y por otro lado probablemente desde fuera del territorio se valoró que lo importante era que el presidente fuese una persona originaria del propio territorio, con lo cual desde esa perspectiva la valoración es positiva.

Su antecesor, el Sr. Antonio Carril, ha estado 10 años en el cargo. ¿Qué balance hace de su presidencia?

Un balance extraordinariamente positivo. Antonio Carril es un ejemplo de compromiso, de seriedad en el trabajo, de dedicación y por tanto es un referente muy importante. Para mí, ya lo dije en mi discurso de toma de posesión, es un privilegio poder contar con él y poder aprovechar su experiencia y su consejo.

¿Se plantea una presidencia a largo plazo, como la de su antecesor?

Es una pregunta difícil. Los mandatos son de cinco años, que es un tiempo suficientemente amplio como para poder valorar si los objetivos se han cumplido o si queda alguno por cumplir y de esa manera se justifica optar a la reelección. Pero en estos momentos no me atrevería a pronosticar sobre cuál puede ser mi futuro a tan largo plazo.

¿Qué retos se plantea desde la presidencia de la Audiencia Provincial?

Tenemos varios retos. Uno fundamental es trasladar en términos de máxima exigencia y de máxima seriedad la necesidad de una nueva Ciudad de la Justicia en Tarragona, creo que es un reto pendiente. Es la única gran capital catalana que no tiene Ciudad de la Justicia. No es sólo una infraestructura, también es una gran oportunidad para una transformación de las estructuras, del trabajo, es un mecanismo para plasmar todas las reformas que se avecinan en cuanto a oficina judicial,

“Es evidente que en estos momentos la jurisdicción social es la más sensible a la crisis”

reformas procesales, etc. Por tanto, creo que es un objetivo primario, como también lo es crear mecanismos eficaces de formación de los jueces y magistrados de la provincia.

¿Qué otros objetivos o impactos de mejora considera que deben abordarse?

Es fundamental generar instrumentos de acogida para jueces jóvenes que se incorporen al territorio, ha de atenderse también necesidades muy importantes como es la tasa de interinidad y por tanto la necesidad de que los jueces sustitutos puedan disponer de mecanismos de formación que permita suplir algún déficit de partida, colaborar activamente con la administración autonómica para que los medios materiales respondan a las necesidades funcionales de la administración de justicia, o un seguimiento continuado de las necesidades de planta judicial y por tanto promover en su caso la creación de nuevos órganos. También debemos mantener contactos fluidos con todos los colectivos profesionales, me parece muy importante porque son espejos que nos permiten identificar nuestra propia imagen proyectada al margen de la administración de justicia y por tanto escuchar sus voces críticas, abrir la puerta para que cualquier profesional que quiera aportar una idea pueda hacerlo. Esos son objetivos muy troncales.

Hablando de objetivos, ¿cuál es el principal problema de la justicia tarraconense, qué queda por resolver?

Muchas cosas. Hay cierto desfase en la planta judicial, hay un déficit de órganos en algunas jurisdicciones especialmente, hay un problema también de estabilidad en la planta, lo que antes apuntaba, una gran tasa de inestabilidad. Esos son los factores que más comprometen el buen funcionamiento de la administración de justicia en Tarragona.

¿Qué balance hace de estas primeras semanas en su nuevo desempeño?

Ahora mismo no puedo apuntar ninguna realización material. Pero desde el primer momento hemos intentado abrir procesos para obtener objetivos. En ese aspecto, estoy satisfecho de que al menos los mecanismos estén comenzando a funcionar, hemos abierto los cauces y hay objetivos muy primarios que espero que podamos obtener en los próximos meses.

¿Cuáles son esos objetivos a corto plazo?

La creación de servicios comunes en la capital, la mejora en algunos aspectos del registro civil, que es otro objetivo muy importante, y la programación de algunas jornadas de formación y autoformación para los magistrados. Éstos serían objetivos para un primer semestre, y están puestos en marcha los cauces, esperamos que se puedan obtener resultados. Por otro lado, he realizado algunas visitas al territorio, mi intención es conocer cada uno de los partidos judiciales, cada uno de los jueces y juezas que desempeñan su función en el territorio. Eso no es un objetivo de resultados, pero sí es un objetivo de medios fundamental que ya he puesto en marcha.



El Ilmo. Sr. Javier Hernández García tiene en la formación de los jueces uno de sus principales objetivos como presidente de la Audiencia

Y si hablamos de objetivos por cumplir, ¿cuáles son los puntos fuertes de la justicia tarraconense?

Creo que hay un volumen de respuesta judicial alto, generalmente muy por encima de los módulos de respuesta que establece el Consejo General del Poder Judicial. Esto indica un gran compromiso de los jueces y juezas con su función. Creo que hay también un muy destacable ambiente de colaboración entre colectivos profesionales y judicatura, no se identifican grandes conflictos, o por lo menos no tengo noticia de ellos. En mi condición de magistrado y desde que soy presidente, la percepción que tengo de los diferentes profesionales que ocupan un lugar en este campo de juego tan complejo, es que hay un principio general de respeto y consideración. Eso es importante, porque a diferencia de otros territorios jurisdiccionales donde realmente puedo llegar a conocer situaciones delicadas, de una gran quiebra de confianza entre colectivos, de actitudes muy beligerantes de unos contra otros, creo que en Tarragona hay un ambiente normalizado y eso es un buen fundamento.

¿La crisis económica está afectando al sistema judicial en cuanto a aumento del volumen de trabajo?

Sin duda, hay jurisdicciones que han sido muy sensibles a la crisis. Destacaría la jurisdicción social, que siempre en Tarragona ha dado mucho más de lo que realmente podía ser exigible. Hay que reconocer el mérito indiscutible de los jueces y juezas que desempeñan su función en la jurisdicción social, que ahora se ve obligada a un volumen de respuesta absolutamente desproporcionado a sus capacidades racionales de respuesta. La creación del juzgado número 3 de lo social creo que tendrá un impacto bastante positivo en la normalización, pero es evidente que en estos momentos es la jurisdicción más sensible a la crisis. A esto deberíamos sumar también la mercantil, por las propias características de la crisis en que nos encontramos. También hay un impacto muy notable sobre la jurisdicción civil, y un reflejo también notable en la jurisdicción penal. Es decir, todos los marcadores jurisdiccionales se han disparado, unos más y otros menos, pero es evidente que se ha proyectado en todos los ámbitos jurisdiccionales.

En este contexto de crisis, ¿adquiere mayor importancia el ejercicio de los graduados sociales?

Sin duda, la jurisdicción social está basada generalmente en la idea de la auto composición, de la búsqueda del pacto y de la convergencia de intereses entre trabajadores y empleadores. Esa es la filosofía fundacional que inspira el trabajo de todos los operadores jurídicos. Por lo tanto, el

compromiso del graduado social y de los trabajadores sociales es buscar mecanismos de descompresión del sistema judicial, de ajuste. Además, generalmente los conflictos pueden tener su origen en un problema de malos asesoramientos previos, contratos laborales en que se introducen cláusulas inadecuadas, condiciones laborales difícilmente aceptables.

Entonces, la labor de los graduados sociales se antoja relevante.

Creo que la labor previa de los graduados sociales de generar siempre un buen asesoramiento, de cómo desarrollar la función laboral, es buen mecanismo que puede evitar conflictos. Por lo tanto, ahora mismo el papel de este colectivo es decisivo para que toda la jurisdicción laboral pueda tener un cauce razonable que permita darle soluciones reales y operativas. En ese sentido confío mucho en la capacidad del colectivo para seguir cooperando activamente en el buen funcionamiento del modelo.

¿Cómo pueden desarrollar ese papel los graduados sociales?

Siempre he observado la jurisdicción social desde lejos, pero admirando mucho sus fundamentos, la filosofía que ha inspirado el trabajo de todos los profesionales y el proceso laboral que ha servido de guía y ejemplo para las reformas procesales. Desde esa perspectiva, creo que el graduado social debe ser una persona que asuma un compromiso fuertemente ideológico, en un sentido amplio, no vinculado a un partido político. Me refiero a la ideología de la defensa de los derechos de los trabajadores, de la legitimidad en las relaciones laborales, de la seguridad de las condiciones de higiene del trabajo, etc. Creo que el graduado social tiene una función muy pública e importante, no sólo debe prestar su servicio a una relación laboral concreta intentando que responda a criterios adecuados, sino que su función también es supra individual. Es decir, ha de ayudar para que el mercado de trabajo en nuestro país sea respetuoso con los valores constitucionales y con la fortaleza de los derechos individuales del trabajador.

¿Qué recomendación haría a un profesional de este colectivo?

Creo que es un momento realmente estimulante para cualquier profesional que preste sus servicios de asistencia técnica en el mundo laboral. Yo les animaría a que sigan como están, es un colectivo muy respetado jurisdiccionalmente, todas las referencias que tengo de ellos son muy buenas. Además, es un colectivo que invierte mucho en formación, que ha sabido ajustarse a las necesidades y a los cambios legislativos, por tanto mi consejo es que se mantenga la misma filosofía que hasta ahora ha inspirado el buen trabajo de la mayoría de sus miembros.

No existe fraude de ley por novar un contrato antes de solicitar pensión de jubilación parcial

De fecha 22 de septiembre de 2008 es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en la que se afirma que no existe fraude de ley por el hecho de que un trabajador fijo discontinuo con llamamientos que no se repiten en fechas ciertas, nove su contrato de trabajo por otro a tiempo completo una semana antes de solicitar pensión de jubilación parcial, al tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 3 del Código Civil en cuanto a la interpretación de las normas conforme a la realidad social, en la que abunda la contratación con carácter fijo discontinuo, y la actual regulación del contrato a tiempo parcial, que permite en la práctica que el trabajador acuerde con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que deba realizar anualmente en razón a su contrato se presten de forma concentrada en determinados períodos cada año, con percibo de las correspondientes remuneraciones totales dentro de los mismos o bien de forma prorrateada, permaneciendo inactivo el tiempo restante, como si se tratara de un trabajador fijo-discontinuo.



Las vacaciones anuales pueden disfrutarse en período posterior al establecido

12

En sentencia de 24 de junio de 2009, el Tribunal Supremo acuerda que, en relación con el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas en período posterior al establecido en el calendario pactado cuando con carácter previo a las fechas asignadas el trabajador inicia situación de IT, que teniendo en cuenta la interpretación que del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE ha efectuado la STJCE de 20 de enero de 2009, el derecho a las mismas debe entenderse como parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado social, pudiendo

conseguirse únicamente su pleno disfrute cuando el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso del mismo, no obstante a ello la existencia de un acuerdo colectivo o individual que hubiera ya fijado el calendario, puesto que la cláusula rebus sic stantibus puede operar como excepción cuando surja un acontecimiento posterior e imprevisto que haga extremadamente oneroso para una de las partes mantener los términos del convenio en su inicial previsión temporal.

El parto natural de parientes da derecho a permiso por hospitalización

El Tribunal Supremo establece, en sentencia de 23 de abril de 2009, a propósito de la concesión de permiso retribuido por hospitalización de parientes por parto natural, normal y sin problemas, que basta la hospitalización para que se genere el derecho a la licencia cuestionada sin que sea precisa la enfermedad más o menos grave de la mujer parturienta, ya que aunque el parto no merezca tal calificativo, a efectos hospitalarios el ingreso de la madre es como el de cualquier enfermo patológico, teniendo por fin la prestación a la misma y al hijo que va a nacer de los servicios hospitalarios precisos. Lo contrario implicaría discriminar por razón de su sexo a la mujer que es hospitalizada para parir, puesto que en ocasiones no basta con la ayuda de un pariente, sino que a veces deben turnarse varios familiares para atender a la mujer durante todo el día y para cuidar de los otros hijos que pueda tener.



El Govern dóna llum verd a l'Acord de mesures per a l'ocupació juvenil a Catalunya 2009-2012

El Govern ha aprovat l'Acord de mesures per a l'ocupació juvenil a Catalunya 2009-2012, que té, entre altres objectius, afavorir l'entrada dels joves al mercat de treball en plenitud de condicions i oportunitats, facilitar la seva permanència i progrés professional en el mercat laboral, afavorir les relacions entre l'àmbit formatiu i el mercat de treball, i fomentar l'accés dels joves a la formació i incentivar la qualitat de la seva ocupació.

L'Acord és fruit del consens amb els agents socials i econòmics més representatius (Foment del Treball, Pimec, Avalot -Joves d'UGT- i Acció Jove -CC.OO-) així com amb el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya. Preveu que el Govern destini al voltant de 200 milions d'euros durant el període 2009-2012 per desenvolupar unes 65 actuacions específiques per als joves d'entre 16 i 29 anys en el marc d'aquest acord.

Aquest acord es revisarà anualment i serà flexible, de manera que s'avaluarà i s'hi introduiran els canvis que es considerin necessaris en funció de l'evolució del mercat de treball. L'Acord s'estructura en 4 grans eixos estratègics, que inclouen mesures concretes, amb calendari i dotació pressupostària: condicions laborals; foment de l'emprenedoria; formació, orientació i inserció; i conciliació de vida laboral, acadèmica i personal.

El primer d'aquests eixos defineix les línies d'actuació en l'àmbit de les condicions laborals dels joves a partir de conèixer quina és la seva realitat actual i quines són les necessitats i mancances que s'hi observen. Quant al foment de l'emprenedoria, és essencial per a la generació d'ocupació i es promourà entre els joves amb accions de sensibilització i formació; el tercer eix promourà l'accés dels joves a la formació professional, la transició als estudis universitaris, i també es centrarà en els joves en situació de risc d'exclusió social i els joves amb discapacitat. Per últim, el quart eix té per objectiu reforçar aquelles polítiques que permetin una òptima conciliació entre la vida laboral, acadèmica i personal de les persones joves.

Situació dels joves en el mercat de treball

El context actual fa que els joves acusen de manera més específica la situació del mercat de treball. Segons l'Enquesta de Població Activa del segon trimestre d'enguany, la taxa d'atur entre els joves (16 a 29 anys) és actualment del 26,6%, més de 10 punts per sobre de la taxa d'atur global (15,8%). A més, l'índex de sinistralitat laboral dels accidents lleus en els joves és superior en gairebé un 9% al del conjunt de treballadors.



El convenio especial en los despidos colectivos

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 14 de enero de 2009 aclara, al abordar un caso de despido colectivo, que la fecha en la que el trabajador debe tener cumplidos los 55 años de edad para que nazca la obligación de la empresa de suscribir el convenio especial con la Seguridad Social viene determinada por el momento en que esta, haciendo uso de la autorización contenida en la resolución dictada aprobando el ERE, extingue el contrato de trabajo.

amb prevenció

des de 1998

Ergonomia i psicociologia aplicada

Vigilància de la Salut

Seguretat en el Treball

Higiene Industrial



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

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

La Seguridad Social ofrece a Sanidad las instalaciones sanitarias de las mutuas para la Gripe A

El secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, presidió una reunión en la que participaron representantes de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y del Ministerio de Sanidad. En esta reunión, la Seguridad Social puso a disposición del Ministerio de Sanidad las instalaciones sanitarias de las mutuas en caso de que la evolución de la Gripe A lo hiciera necesario. Las veinte mutuas existentes disponen de 930 centros propios en toda España, de los que 24 son centros hospitalarios y el resto ambulatorios. Además de los 715 centros de rehabilitación y los casi 3.000 centros concertados. Posteriormente, los representantes de las mutuas continuaron la reunión con el secretario de Estado de la Seguridad Social, el director general de Ordenación de la Seguridad Social, Miguel Ángel Díaz Peña, y el director general de la Economía Social del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, Juan José Barrera, con el objeto de estudiar la aplicación a los autónomos de la prestación por cese de actividad. La propuesta del Gobierno considera que el pago de esta prestación debe realizarse a través de las mutuas.



15

Cambios en el reglamento de los planes de pensiones para rescatarlos antes

El Consejo de Ministros ha modificado el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones con el objetivo de que las personas en situación de desempleo que no cuenten con ninguna prestación puedan rescatarlos y disponer de ellos para atender a sus necesidades económicas sin tener que esperar. Asimismo, y con el fin de reducir las cargas administrativas, se introduce una modificación que permitirá a los fondos de pensiones una mayor facilidad para operar como fondos abiertos.

Las modificaciones introducidas en el Reglamento afectan, pues, a dos aspectos concretos del mismo: las condiciones para la liquidez del plan de pensiones y el procedimiento administrativo para operar como fondo de pensiones abierto.

En el primero de estos aspectos actualmente, el citado Reglamento, en el supuesto de desempleo de larga duración del partícipe, exige

para el rescate del plan un período mínimo continuado de doce meses en situación legal de desempleo, hallarse inscrito como demandante de empleo y no tener derecho o haber agotado la prestación contributiva de desempleo. En el caso de los autónomos requiere el cese de actividad y estar inscrito como demandante de empleo durante doce meses como mínimo. El Consejo de Ministros ha acordado suprimir el requisito de los doce meses en ambos casos.

En cuanto al fondo de pensiones abierto, el Ejecutivo también ha aprobado, en cumplimiento del Acuerdo del Consejo de Ministros del 14 de agosto de 2008 por el que se aprobaron medidas para reducir cargas administrativas, la eliminación del procedimiento de autorización previa que se exigía a los fondos de pensiones para operar como fondos abiertos. A partir de ahora bastará con una comunicación previa a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.



Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Texto:

Eugeni Feliu Armengol

Abogado de los Servicios Jurídicos MC MUTUAL

Es bastante posible que si alguien oye algún comentario acerca de una Mutua, sepa más o menos de qué le están hablando.

Pero es bastante menos probable que si a esas personas se les pregunta ¿qué es exactamente una Mutua? ¿cuáles son sus actividades concretas? ¿cómo está organizada? las respuestas sean acertadas.

Las Mutuas de Accidentes a pesar de que, de una forma u otra, su actividad afecta a miles de personas (decir millones, no es exagerar) son unas grandes desconocidas.

La mejor manera de abordar un mejor conocimiento de las mismas es remontándose a su origen y a la evolución de las mismas.

Al finalizar el siglo XIX el empresario sólo respondía de los accidentes sufridos por sus trabajadores cuando, de forma voluntaria (dolo) o por negligencia, fuese el causante de los mismos. En otros casos, no. En 1900 aparece la primera ley social española, conocida como "ley Dato" por el apellido del ministro que la impulsó. En ella se dice que el empresario responderá de los accidentes sufridos por sus trabajadores; se elimina pues el requisito del dolo o la imprudencia empresarial.

Esa responsabilidad era posible cubrirla (de forma voluntaria) con un seguro que podía suscribirse con una compañía aseguradora.

Junto a esa forma de cubrir posibles responsabilidades, varios empresarios se plantearon unirse para repartir entre ellos los costos de los accidentes sufridos por empleados de sus empresas: aparecen las mutuas de accidentes de trabajo.

Sus características iniciales más importantes fueron:

limitarse a repartir entre los asociados, el equivalente a los riesgos sufridos por una parte de ellos, sin participación directa ni indirecta en los beneficios. Asegurar, como mínimo, 1000 obreros y estar formadas por más de 20 patronos de la misma actividad.

Responsabilidad solidaria de los asociados.

El patrono podía asegurar el riesgo con una compañía o a través de una mutua pero esas soluciones eran voluntarias y hasta 1932 no se impuso la obligación de asegurar.

En 1963 se aprueba la Ley de Bases de la Seguridad Social que prohíbe el ánimo de lucro en la gestión de las prestaciones. Con ello las compañías de seguros no pueden seguir realizando la cobertura debiendo las empresas optar por asegurarla en la Caja Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo (organismo público) o en una Mutua (de carácter privado). Se produce entonces la gran expansión de las mutuas que pasan de ser entidades minúsculas a grandes organizaciones. En 1966 pasan a ser consideradas entidades colaboradoras.

La segunda gran expansión de las mutuas llega por otra vía: el aumento de las funciones atribuidas con la cobertura de prestaciones distintas a las "clásicas" de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Incapacidad temporal de origen común, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, servicios de prevención ajenos (que en 2006 se segregan en sociedades unipersonales).

Y también se aumentan los colectivos protegidos: no sólo trabajadores por cuenta ajena, sino también autónomos.

Finalmente y en la misma línea de aumentar el volumen, se produce un proceso de concentración que lleva de las 150 entidades existentes en 1985 a las 20 actuales. Ésta es nuestra historia. Pero ¿qué es hoy una mutua?

Características

Una asociación de empresarios, sin ánimo de lucro, autorizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, constituida con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y control de ese Ministerio y son perjuicio de la realización de otras prestaciones, servicios y actividades que le sean legalmente atribuidas. (art. 68 LGSS).

De la anterior definición legal, deben destacarse las características siguientes:

- 1.- Asociación de empresarios sin ánimo de lucro (los trabajadores por cuenta ajena son beneficiarios, no mutualistas).
- 2.- Autorizada, dirigida y controlada por el Ministerio competente.
- 3.- Objeto principal: colaborar en la gestión de la Seguridad Social, dejando abierta la posibilidad de realizar otras prestaciones que se le atribuyan legalmente. Esta posibilidad ya se dio con la actuación de las mutuas como servicios de prevención ajenos.

Otras características no recogidas en la anterior definición pero que deben destacarse son:

- 1.- Las empresas y trabajadores autónomos son libres para elegir la Mutua que desean y ésta está obligada a aceptar la cobertura por un año.
- 2.- Los mutualistas (los trabajadores autónomos no lo son) responden mancomunadamente de las obligaciones de la Mutua. Esa obligación mancomunada supone que, en caso de insuficiencia financiera de la Mutua, las empresas deberían cubrir el déficit existente. Pero, en sentido contrario, los excedentes no van a las empresas sino que van al Sistema. Esta paradoja es una de las cuestiones que, a mi juicio, hacen chirriar más el planteamiento legal.
- 3.- Las cuotas percibidas forman parte del patrimonio de la Seguridad Social.

Prestaciones

Después de lo comentado anteriormente, no parece lógico la denominación de "mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social" que siguen teniendo. Recordemos que las prestaciones actualmente gestionadas superan, con mucho, esa definición:

- 1.- Asistencia sanitaria derivada de accidente laboral o enfermedad profesional (contingencias profesionales).
- 2.- Incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales o comunes.
- 3.- Prestaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.
- 4.- Incapacidad permanente y lesiones permanentes no invalidantes derivadas de contingencias profesionales.
- 5.- Viudedad, orfandad y otras prestaciones económicas a favor de otros familiares como consecuencia de fallecimiento derivado de contingencia profesional.
- 6.- Actividades preventivas de carácter general (investigación de las causas de los accidentes, campañas de educación preventiva, formación genérica, etc.)

7.- Prestaciones económicas de asistencia social complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social.

Estructura

¿Cuáles son los órganos que hacen funcionar una mutua? Unos son de gobierno y otros de participación.

Gobierno

Junta General

Está constituida por todas las empresas mutualistas (es bueno reiterar que los trabajadores autónomos no lo son). Se reúne al menos una vez al año y es la máxima autoridad de la entidad. Designa y remueve los miembros de la Junta Directiva, aprueba los anteproyectos anuales de presupuestos, reforma los estatutos, decide sobre fusiones absorciones o disolución de la entidad, etc.

Junta Directiva

Formada por el número de asociados que señalen los estatutos, con un máximo de 20. Uno de sus miembros es un representante de los trabajadores de la Mutua. La normativa legal establece una serie de incompatibilidades para ser miembro de la Junta Directiva de una Mutua. Aunque sus miembros son designados por la Junta General, deben ser ratificados por el Ministerio de Trabajo.

Director Gerente

Máxima autoridad ejecutiva de la Mutua. Es nombrado por la Junta Directiva y ratificado también por el Ministerio. Existe también un amplio elenco de incompatibilidades legales para la figura del Director Gerente.

Participación

Comisión de control y seguimiento

Es un órgano de participación institucional en el control y seguimiento de cada Mutua. El número de sus miembros, hasta un máximo de 10, se determinará por el Ministerio. La mitad de sus miembros representa a los trabajadores protegidos por la Mutua y son elegidos por los sindicatos más representativos. La otra mitad representa a los empresarios asociados y se elige por las organizaciones empresariales más representativas.

Es competente para:

- 1.- Conocer los criterios de actuación de la Mutua.
- 2.- Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuesto e informar del proyecto de memoria anual.
- 3.- Ser informada de la gestión de la Mutua, solicitar información genérica y proponer medidas.

Comisión de prestaciones especiales

Es la responsable de la concesión de los beneficios de asistencia social satisfechos por la Mutua a los trabajadores accidentados y sus familiares. Estos beneficios, de carácter potestativo, consisten en servicios y auxilios económicos que se consideren precisos, en atención a estados y situaciones concretas de necesidad.

Está formada por el número de miembros que se señale en los estatutos, de los que la mitad corresponden a representantes de los trabajadores empleados por las empresas asociadas y la otra mitad por las propias empresas.

Control por la Administración Pública

Tal como ya se ha dicho, las mutuas deben estar autorizadas y actuar bajo la dirección y control del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

No se trata aquí de enumerar las autorizaciones y controles de toda índole que están sometidas las mutuas por parte de la Administración. Sin ánimo de ironizar, haría falta bastante más espacio del que disponemos para mencionarlos. Basta con destacar:

- 1.- El control financiero realizado por la Intervención General de la Seguridad Social, mediante una auditoría anual.
- 2.- El control del cumplimiento de la normativa sanitaria a través de la Inspección de Servicios Sanitarios,
- 3.- El control del cumplimiento de la normativa de seguridad social por parte de la Inspección de Trabajo.
- 4.- La revisión contable por parte del Tribunal de Cuentas.

El futuro de las mutuas

Después de lo comentado anteriormente se habrá llegado a la conclusión de que pocas entidades privadas (o ninguna) tienen un control tan exhaustivo de su actividad como las Mutuas. La justificación: la gestión de dinero público.

¿Puede afirmarse que las Mutuas siguen siendo entidades privadas? Jurídicamente lo son, pero la realidad parece ser otra. En el día a día su actuación se encuentra tan mediatizada por controles y normativas que en determinadas cuestiones difieren muy poco de la Administración pública.

Llegados a este punto no ha de sorprender que algunas voces calificadas, no sólo en el propio ámbito de las mutuas, sino también en el campo universitario y de la judicatura, se hayan alzado para pedir una reformulación del papel de estas entidades, en el que, sin renunciar a los lógicos controles legales que se establezcan con carácter general a quien maneja dinero público, se las dote de instrumentos eficaces para realizar su labor y sobre todo se las deje actuar en el día día.



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

Durante el tercer trimestre del presente año, nuestro Colegio ha hecho aparición en la prensa escrita en una ocasión, aunque de manera destacada. Fue el pasado 20 de septiembre cuando, dentro del Especial de Colegios Profesionales publicado por el diario gratuito Más Tarragona, nuestro Colegio prácticamente monopolizó una página completa. Esta aparición mediática constó de dos partes: por un lado, un destacado espacio publicitario en que se promocionó la

función y campos de actuación de los colegiados de nuestro Colegio.

Y, por otro lado, en una extensión de media página nuestro Presidente, el Ilmo. Sr. Francesc Blasco Martorell, desgranó en una interesante entrevista los principales temas de la actualidad y la actividad de los Graduados Sociales, así como las acciones de futuro del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Tarragona.

Especial Col-legis Professionals:
Més Tarragona, dimecres 20 de setembre de 2009

Los Graduados Sociales,
profesionales expertos en:

- >> relaciones laborales
- >> seguridad social
- >> materias laborales
- >> prevención de riesgos laborales
- >> asesoría fiscal
- >> derecho del trabajo
- >> extranjería
- >> impuestos
- >> prestaciones
- >> contratación

Estanlleu Figueras núm. 17 - 43002 TARRAGONA - Tel. 977 22 45 13 - Fax: 977 22 95 25
e-mail: colegio@graduados-sociales-tarragona.com - http://www.graduats-socials-tarragona.org

www.graduats-socials-tarragona.org

FRANCESC BLASCO, President del Col·legi de Graduats Socials de Tarragona

«Cal una reforma laboral, però no es pot fer a corre-cuita ni sota cap mena de pressió»

El president dels graduats socials reclama un refundació del dret laboral per adaptar-se a la realitat actual

Assessorament empresarial
Els graduats socials assessoren al 80% de les petites i mitjanes empreses de tot l'Estat espanyol

Jornades de Dret Laboral
Al mes de març organitzem les jornades de Dret laboral i Seguretat Social en col·laboració amb el CGP

Assessorament empresarial
Els graduats socials assessoren al 80% de les petites i mitjanes empreses de tot l'Estat espanyol

Jornades de Dret Laboral
Al mes de març organitzem les jornades de Dret laboral i Seguretat Social en col·laboració amb el CGP

Què és el paper dels graduats socials en l'actual moment econòmic i laboral?
«Com he dit abans, els graduats socials contem amb les forces d'actuar en espais empresarials, però i mitjanes que necessiten assessorament extern integrat. Son empreses que, per la seva estructura, governament no poden o no volen, per les causes estructurals empresarials, fer un servei propi. En fer-ho, professionalitzem i afegim valor. Els graduats socials, posem al 80% de les petites i mitjanes empreses de l'Estat.

Què és el paper dels graduats socials en l'actual moment econòmic i laboral?
«Com he dit abans, els graduats socials contem amb les forces d'actuar en espais empresarials, però i mitjanes que necessiten assessorament extern integrat. Son empreses que, per la seva estructura, governament no poden o no volen, per les causes estructurals empresarials, fer un servei propi. En fer-ho, professionalitzem i afegim valor. Els graduats socials, posem al 80% de les petites i mitjanes empreses de l'Estat.

Què són les jornades més recentment que heu organitzat?
«Tota la matèria de contractació laboral, amb els punts de pensió de la Seguretat Social, impostos, extranjería i ara, desafortunadament, els temes de regulació d'ocupació. Les empreses són desorientades i assessorament en aquest moment de dificultats com és actualment.

Què són els nous reptes en matèria de treball i seguretat social que afronta el seu col·lectiu?
«El nostre reptes és poder intervenir i ser més decisius en la legislació laboral i fiscal en les relacions laborals i col·laborar amb les administracions, empreses i treballadors per tal que el mercat de treball i el sistema de la Seguretat Social sigui millor.

Què opina de la tan comentada reforma laboral de mesos passats?
«A Espanya, des de la publicació de l'ESTATUT dels Treballadors el 1980, s'ha produït un petit canvi d'un altre de la legislació laboral. És cert que cal una reforma laboral, però aquesta no es pot fer a corre-cuita. Les parts negociadores no poden imposar un dret per tal d'afegir un acord, ja que això es tornaria a fer posteriorment. En cas de no poder acordar, un nou estatut per al treballador autònom i el sistema de de que ha estat un repte perquè la seva implementació ha estat de poca o nul·la, cosa que els graduats socials ja preveiem. I això és molt preocupant de la relació laboral. El dret laboral s'ha de reformar.

El Col·legi té prevista alguna acció de desenvolupament de les jornades de Dret Laboral i Seguretat Social per al proper mes de març? I que, a causa de la crisi i el preu que han agafat, ja que es fan en col·laboració amb el Consell General del Poder Judicial, cada any atreu a molts professionals d'arreu de l'Estat.

19

Movimientos colegiales

Colegiado/a	Modalidad Colegiación	Número	Población
David Mármol Castillo	Alta Exercent Lliure	928	Reus
David Sánchez Ramos	Alta No Exercent	929	Cunit
Carlos Amurgo Herrera	Baixa Exercent Lliure	808	Torredembarra
Ester Vidal Folch	Baixa Exercent Lliure	898	Vinyols I Els Arcs
Encarna López Galdeano	Baixa No Exercent	917	Camarles
Sonia Martínez Guerrero	Baixa No Exercent	580	Reus
Mar Fiñana González	Baixa No Exercent	754	Reus
Santos Franco Fernández-rufete	Baixa No Exercent	185	Reus
Olga Ferré Arnedo	Baixa No Exercent	729	Valls
Montserrat Iglesias Veciana	Canvi de No Exercent a Emèrit	125	Tarragona

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

ÚLTIMAS INCORPORACIONES AL FONDO DE LA BIBLIOTECA

Obra	Autor	Edita	Consulta
			Préstamo
1000 SOLUCIONES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Genaro Gómez Etxebarria	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Consulta
RECURSO DE SUPPLICACIÓN	Alfonso González González	Lex Nova	Consulta
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	Baker & Mc. Kenzie	Francis Lefebvre	Consulta
TODO CONTRATACIÓN LABORAL	Eduardo Ortega Figueiral	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Consulta
GESTIÓN PRÁCTICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Manuel Plana Gómez	Ciss Grupo Wolters Kluwer	Consulta
RELACIONES LABORALES	Jose Manuel Moya Castilla	Lex Nova	Consulta
CANVI CLIMÀTIC. ANÀLISI I POLITICA ECONÒMICA	Varios	La Caixa	Consulta
ELS AGENTS PORTUARIS DE TARRAGONA	Joan Alió Ferrer	Port de Tarragona	Consulta
COLECCIÓN NORMAS FUNDAMENTALES (Código Administrativo, Código Civil, Código de Comercio, Código de Normas Políticas, Código Laboral, Código Penal, Ley de Enjuiciamiento Civil y Ley de Enjuiciamiento Criminal).	Varios	Lex Nova	Consulta



ESCOLA DE PRÀCTICA PROFESSIONAL

ACTES REALITZATS

Curs per a la constitució d'empreses a través d'Internet (CIRCE)

Data: 30 de setembre de 2009

Ponent: Carmen Briz García (cap del projecte CIRCE)

NOVEDADES FISCALES Y NOTICIAS TRIBUTARIAS

NORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL SEPTIEMBRE

NOTICIAS

El Supremo respalda los despidos colectivos sin ERE

El Alto Tribunal fija doctrina y establece que a la hora de determinar si hay despido objetivo o Expediente de Regulación de Empleo, se debe contar el número total de trabajadores de una empresa y no los del centro de trabajo afectado.

Vía libre para que el despido de todos los empleados de un centro de trabajo se considere objetivo y que no deba realizarse mediante un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Así lo establece el Tribunal Supremo (TS) en una sentencia que casa doctrina y que estima, a efectos de determinar la dimensión colectiva del despido, que debe computarse el total de trabajadores que integran la empresa y no a los afectados en un centro de trabajo de la compañía.

De esta forma, la sentencia se decanta por seguir el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y contar a todos los empleados de la empresa, en vez de atenerse a la Directiva 98/59 y sólo considerar a los del centro de trabajo en cuestión. Los despidos que allí se produjeron no alcanzaron al 10% del total de trabajadores, al no considerar el centro de trabajo como una unidad local o brazo autónomo de la empresa. Los hechos ocurrieron en una multitienda duty free de un aeropuerto. Los 27 trabajadores del comercio recibieron una comunicación de la empresa en la que se les notificaba el despido por causas económicas, objetivas, organizativas y productivas. La empresa invocó la concesión de la explotación de la tienda a otra compañía, lo que suponía el cese de la actividad en esas instalaciones y la imposibilidad de ofrecerles ocupación. Esto les obligaba a la reestructuración de la actividad para asegurar la viabilidad y competitividad futura.

Se señalaba como causa económica la reducción de los ingresos de 17.928.704,67 euros, promedio de los últimos tres años, que no se podía asumir tras perder la concesión. Se indicaba como causa organizativo-productiva la imposibilidad de darles ocupación al no disponer de espacio o tareas para ellos.

La empresa tenía 300 trabajadores de media cuando ocurrieron los hechos. Para que haya ERE, la extinción debe afectar al menos al 10% de los empleados en compañías de entre 100 y 300 trabajadores, y al menos a 30 en empresas que ocupen a 300 o más. La nueva concesionaria contrató a 47 trabajadores, de los que 8 provenían de la antigua. Dos de los trabajadores decidieron demandar la nulidad del despido, lo que se estimó en primera instancia.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC), por su parte, desestimó el recurso de los demandantes –que alegaban la existencia de sucesión empresarial– y estimó en parte el re-

curso de la empresa, declarando improcedente –y no nulo– el despido. El TSJC argumentó que se debía tomar como elemento referencial el número total de trabajadores de la empresa y la vía para la extinción era el despido objetivo, por lo que no podía declararse la nulidad de los despidos, y sí la improcedencia.

Contra dicha sentencia, los trabajadores interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina, insistiendo en la nulidad del despido, denunciando la infracción del artículo 53.4 del ET y de los artículos 122.2 y 124 de la Ley de Procedimiento Laboral, puestos en relación con el artículo 1 de la Directiva 98/59, e invocando como contradictoria otra sentencia dictada por la propia Sala con ocasión del mismo despido objetivo y, por tanto, con coincidencia de empresas, centros de trabajo, fechas y causas objetivas alegadas. La sentencia discordante, que decidió sobre otros trabajadores afectados en el mismo caso, había declarado la nulidad del despido al entenderlo colectivo.

Frente a los razonamientos que desestimaron la demanda de los dos trabajadores que ha llegado al Supremo, que aducía que a los efectos del cómputo de trabajadores debía aplicarse el artículo 51 del ET, y no la Directiva 98/59, en la otra sentencia el TSJC defendía que el término centro de trabajo, según la Directiva, es un concepto de derecho comunitario y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros.

Pero, recuerda el TS, “la noción comunitaria de centro de trabajo habrá de entenderse, según las circunstancias, como la unidad a la que los trabajadores afectados por el despido están vinculados en el ejercicio de sus funciones, [...] cuya traducción en cada versión lingüística nacional incorpora nociones diferentes (centro de trabajo en sentido estricto, pero también la noción de empresa o de unidad local), por lo que, como señala la doctrina, la misma noción comunitaria admite un tratamiento flexible”.

Discrepancias en los períodos del despido colectivo

Aún no existe una doctrina jurisprudencial unificada por el Supremo sobre diversos aspectos relacionados con los despidos colectivos. En lo que respecta al período de cómputo de los despidos, hay divergencias entre los tribunales superiores de justicia.

Una sentencia del TSJ de Madrid consideró que se pueden unir períodos sucesivos de 90 días en un período continuado de 20 meses. Según los fundamentos jurídicos, con base en los hechos probados, desde febrero de 2006 hasta octubre de 2007 y durante períodos sucesivos de 90 días, se produjeron 13 despidos en una compañía de menos de 100 empleados. El Estatuto de los Trabajadores fuerza el ERE si una empresa realiza un determinado número de despidos en un período de 90 días.

LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL (NORMATIVA PUBLICADA DEL 1/9/2009 A 15/9/2009)

AUTONÓMICO NORMAS PUBLICADAS

Castilla-La Mancha

Decreto 133/2009, de 8 de septiembre de 2009, por el que se fija el calendario laboral para el año 2010. DOCM 11/09/2009

Cataluña

Decreto 140/2009, de 8 de septiembre, por el que se regulan los Programas de Calificación Profesional Inicial. DOGC 14/09/2009

LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL (NORMATIVA PUBLICADA DEL 16/9/2009 A 30/9/2009)

ESTATAL NORMAS PUBLICADAS

Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal. BOE 29/09/2009. Marginal 15442 23/09/2009

AUTONÓMICO NORMAS PUBLICADAS

Castilla y León

Decreto 63/2009, de 24 de septiembre, por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2010. BOCyL 25/09/2009

Ceuta

Acuerdo de 24 de septiembre de 2009 del Consejo de Gobierno de aprobación del calendario laboral 2010. BOCCE 29/09/2009. Marginal 2519

CONVENIOS COLECTIVOS

Aragón

Resolución de 10 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Monitores de comedores escolares de Aragón. BOA 28/09/2009

Baleares

Resolución de 9 de septiembre de 2009, del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Sector de Empleados de Notarías de Baleares. BOCAIB 21/09/2009



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

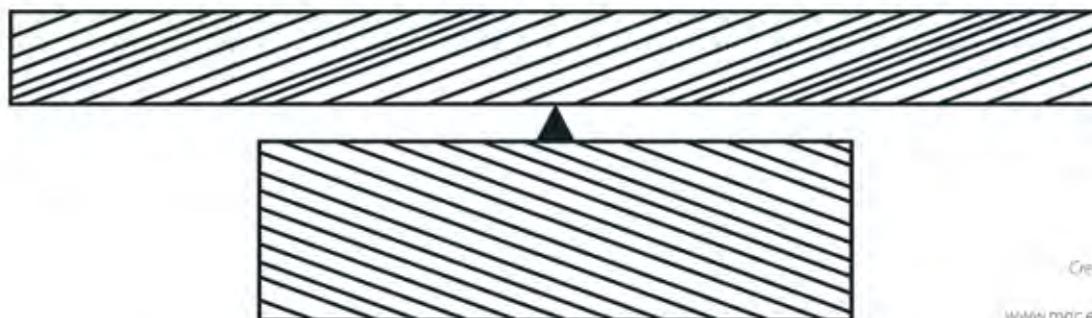
www.brokergraduadosocial.com

No tot és el que sembla

I en assegurances d'assistència sanitària, sovint tampoc...

Davant de qualsevol oferta cal informar-se bé.

Abans de prendre cap decisió, parli amb un assessor de Mútua General de Catalunya.



*Creu que els dos rectangles
són paral·lels?*
www.mgc.es/nototeselquesembla

Pensi que quan més ho necessiti potser ja no podrà canviar d'asseguradora.



MÚTUA
General de Catalunya

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

Granollers | Igualada | Mataró | Sabadell | Sant Cugat del Vallès | Terrassa |

Vic | Girona | Lleida | Tarragona | Palma de Mallorca

www.mgc.es

e-mail general: mgc@mgc.es - atenció al mutualista: atm@mgc.es

Conecta tu despacho con el mañana



NUEVO SAGE PROFESIONAL CLASS:

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

SAGE PROFESIONAL CLASS PONE A TU ALCANCE:

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

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

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

Fidelización: porque un cliente satisfecho vale por mil.

Con **SAGE PROFESIONAL CLASS** tu despacho estará más **on**