

4rt Trimestre

2012

64
NÚMERO

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

Criteri

ELS GRADUATS SOCIALS DE CATALUNYA, A LES COMARQUES DE TARRAGONA

El Sopar Col·legial i la Placa President Macià culminen un 2012 molt intens

El Col·legi signa un nou
acord de col·laboració
amb Good Consulting

La xarxa de
col·laboradors
col·legials s'amplia amb
Gestban Consulting



¿Todavía picando facturas?



Para ayudarle a rentabilizar su tiempo
Llega Sage e-ScanDoc:
la nueva solución de digitalización, gestión y
contabilización automática de facturas.

NUEVO

¿Sabía que picar facturas le cuesta entre 7 € y 20 € por documento? Son miles de euros al año. Ahora puede ahorrárselos con **Sage e-ScanDoc**, una nueva solución que ya es la mejor inversión para quienes desean ganar tiempo y dinero mediante la automatización de todo el proceso de gestión documental:



Porque usted tiene cosas más importantes que hacer:

902 01 34 49 / despachosprofesionales@sage.es

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

Junta de Govern:

Excm. Sra. Ana Maria Asama Esteve
Excm. Sr. Joan Maria Estivill Balsells
Excm. Sr. Jaume Francesch Garces
Sra. Marta Martorell Serra
Sr. Pere Josep Roig Angles
Excm. Sr. Josep Antoni Barriach Torres
Excm. Sr. Jose Tomas Margalef Benaiges
Excm. Sr. Juan Mario Abello Castilla
Sr. Jorge Muria Lopez
Sra. Josefa Méndez Higuero
Sr. Rafael Uceda Pulido
Sra. Paloma Martin Moya
Sra. Josefa Maria Sole Vilella

Directora:

Ana Maria Asama Esteve

Coordinadora:

Amparo Pérez Grau

Fotografia de portada:

• A dalt, la taula presidencial del Sopar Col·legial i, a baix, la nostra presidenta recull la Placa President Macià

Redacció:

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

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.



Sra. Ana Maria Asama Esteve

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

Hem començat un nou any i potser les expectatives que en el dia a dia ens arriben no són les que tots voldríem, estem encara en una època de crisi i una professió com la nostra, tan arrelada a la societat i que té com a missió fonamental les relacions laborals, és lògic que també pateixi la crisi. És cert que la nostra professió no és la que ha de donar la solució a la sortida de la crisi, però quan arribin els primers símptomes de sortida (que segur que arribaran), aquests no podran funcionar sense un increment de l'ocupació, i en aquest escenari, nosaltres hi serem presents, col·laborant a establir la relació entre empresa i treballador. Per tant, **hem de mantenir la il·lusió i la confiança en la nostra professió.**

Som un col·lectiu professional imprescindible i en aquesta creença hem de continuar treballant. El Col·legi així ho ha està fent, recolzant el treball dels professionals col·legiats i treballant conjuntament amb el Consell de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya i amb el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, la qual cosa demostra que el nostre col·lectiu està unit i amb unes idees molt clares per tirar endavant nous reptes professionals. El nou any també té oportunitats i, si nosaltres sabem donar-li una bona resposta professional, tindrem la compensació que mereixem.

I parlant de compensacions, voldria remarcar que ens hem de sentir orgullosos del treball desenvolupat en el nostre Col·legi i del guardó rebut recentment pel Govern de la Generalitat, atorgant-nos la Placa President Macià 2012 en reconeixement als mèrits laborals, així com per la important tasca social desenvolupada en estreta col·laboració amb l'administració laboral, fomentant el compliment de la legislació laboral i de seguretat social mitjançant la informació i difusió de les novetats legislatives i jurisprudencials amb cursos monogràfics, revistes tècniques, escola de pràctica professional i les Jornades sobre Dret de Treball i Seguretat Social, amb reconegut prestigi en l'àmbit estatal.

En conclusió, ha estat un bon any per al Col·legi i segur que continuarem en aquesta línia en l'any 2013. Aquests són els meus desitjos també per a tots vosaltres.



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

El Colegio distingue a su ex presidente Francesc Blasco ante el reconocimiento de los colegiados



El Tinglado número 1 del Muelle de Costa fue el escenario escogido para celebrar este emotivo encuentro de los graduados sociales

**“Retos del presente, confianza en el futuro”
fue el lema de una velada que acogió
a 270 comensales**

Un año más, coincidiendo con el último viernes de noviembre, el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona celebró su tradicional Cena Colegial. Y como es costumbre, el Tinglado número 1 del Muelle de Costa del Puerto de Tarragona acogió

a un gran número de colegiados que no quisieron perderse tan especial ocasión. Así, hasta 270 comensales se dieron cita para repasar el año y compartir experiencias y anécdotas en una velada que reunió a destacadas autoridades como el alcalde de Tarragona, Ilmo.

Sr. Josep Fèlix Ballesteros; el diputado del Parlamento de Catalunya, Excmo. Sr. Rafael Luna; el delegado de la Generalitat en el Camp de Tarragona, Sr. Joaquim Nin; el presidente del Consejo de Colegios de Graduados Sociales de Catalunya, Excmo. Sr. Vicenç Cardellach; y la Magistrada de la Sala Social del Tribunal Supremo, Excma. Sra. Rosa María Virolès, entre otras muchas autoridades y representantes institucionales

presentes en este destacado acto, que contó también con representación de los colegios oficiales de graduados sociales de Barcelona, Castellón y Madrid, así como de otros colegios profesionales como los de administradores de fincas, psicólogos y topógrafos. Como es tradición, durante la Cena Colegial se realizó el acto de entrega de las distinciones y méritos contraídos por los colegiados durante el año 2012.



Francesc Blasco recoge, de manos de Vicenç Cardellach, la Medalla de oro al Mérito Colegial

6



Sobre estas líneas, los colegiados distinguidos con la Medalla de Oro (izquierda) y Bronce (derecha). En las imágenes inferiores, las distinciones de Plata (izquierda) y la Placa Conmemorativa por los 40 años de colegiación (derecha)



Reconocimientos y distinciones

En este sentido, el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona otorgó diferentes distinciones, comenzando por la concedida por el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, a instancia y solicitud del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona. Este reconocimiento, en forma de **Medalla de Oro al Mérito Colegial**, recayó en el Excmo. Sr. Francesc Blasco Martorell, por sus 16 años como presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona. A continuación, y ya en el marco de las distinciones aprobadas en acuerdo plenario de la junta de gobierno del Colegio tarraconense en fecha 18 de septiembre, los

reconocimientos dieron inicio con el homenaje a los colegiados y colegiadas merecedores de la **Medalla al Mérito Profesional**, en la **Categoría de Bronce**, por la permanencia ininterrumpida en el Colegio durante 15 años, a la Sra. Judith Casals Alberich, Sra. Maria Luisa Ceperuelo Sanchez, Sr. Lluís Maria Duran Martí, Sra. Antonia Felix Garcia Marin, Sra. Marta Martorell Serra y Sra. Marina Soler Villarroja. Todos ellos la recogieron personalmente, a excepción de la Sra. Marina Soler, en cuyo nombre recogió la distinción el Sr. Joan Mario Abello. Además, también resultaron distinguidas las Sras. Maria Núria Artiga Roig, Cristina Carrasquer Ferrete, Maria Eulalia Lopez Garay, Ana Maria Martinez Mestre, Maria Nieves Martinez Rosell, Maria del Pilar Palleja Benet

y Sandra Savé Castellano, y los Sres. Albert Balaña Llop, Ferran Cabero Julià, Javier Joaquin Fabregues Hombres y Jordi Fortuny Cornet.

La **Medalla Corporativa al Mérito en el Trabajo**, en la **Categoría de Oro**, por su permanencia ininterrumpida en el Colegio durante 20 años, fue concedida a la Excmo. Sra. Maria Isabel Garcia Leon, Excmo. Sr. José María Ibáñez Monllor, Excmo. Sra. Nuria Sabate Punyed y Excmo. Sr. Angel Vila Tous. Todos ellos la recogieron personalmente.

En cuanto a la **Medalla al Mérito Profesional**, en la **Categoría de Plata**, por su permanencia ininterrumpida en el Colegio durante 25 años, el mérito y la distinción fue para el Sr. Antonio Carrasquilla Nieto, la Excmo. Sra. Maria Concepcion Barbara Fernandez Esteban y

Excmo. Sr. Antoni Francesc Jove Martinez –todos ellos la recogieron personalmente–; además del Excmo. Sr. Jose Maria Fernandez Plaza, el Excmo. Sr. Jordi Rovira Izal y los Sres. Eulogio Flores Perianes, Pere Sole Montala, Joan Tares Queralt y Jose Francisco Torrents Rosell. También fueron distinguidos con la **Placa Conmemorativa** como homenaje por sus 40 años de colegiación ininterrumpida como graduados sociales, el Excmo. Sr. Antonio Cardona Balague y el Excmo. Sr. Javier Artal Morillo. En nombre de este último, recogió la distinción el Sr. Vicens López. Finalmente, el momento más esperado de la noche llegó con la distinción al Excmo. Sr. Francesc Blasco Martorell, que recibió la **Medalla de San José Artesano**, en la **Categoría de Oro**, por haber



Las autoridades compartieron mesa presidencial. A la derecha, Francesc Blasco recoge la máxima distinción de manos de la presidenta, Ana Asama



La Cena Colegial se cerró con los parlamentos del alcalde, la presidenta, el ex presidente Blasco y el delegado del Govern en Tarragona, Joaquim Nin



sido presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona entre 1996 y 2012, etapa durante la cual el Colegio ha experimentado un considerable crecimiento y consolidación.

Una vez finalizado el acto de entrega de reconocimientos y distinciones llegó el turno de los parlamentos finales, que sirvieron para cerrar el acto y durante los cuales ofrecieron unas palabras tanto la actual presidenta del Colegio, Excm. Sra. Ana Maria Asama, como el ex presidente Excmo. Sr. Francesc Blasco, así como también el Sr. Joaquim Nin, delegado de la Generalitat en el Camp de Tarragona; y el alcalde de Tarragona, Ilmo. Sr. Josep Fèlix Ballesteros.

Durante los parlamentos finales, el Excmo. Sr. Blasco destacó que

"debería ser yo quien distinguiese al Colegio, porque ha sido un honor ser su presidente", mientras que la actual presidenta, la Excm. Sra. Asama, tuvo palabras de elogio hacia su predecesor en el cargo, además de referirse a la distinción recibida por parte del Govern de la Generalitat en forma de Placa President Macià. Finalmente, el ex presidente de nuestro Colegio apuntó que "una profesión como la nuestra, tan arraigada en la sociedad y que tiene como misión fundamental las relaciones laborales, en época de crisis ha de notar la crisis, pero debemos mantener la ilusión y la confianza en nuestra profesión. Ahora más que nunca, tanto las empresas como los trabajadores necesitan de profesionales como nosotros".

En cuanto al delegado de la Generalitat, el Sr. Joaquim Nin animó a los graduados sociales a seguir trabajando porque "ahora necesitamos saber dónde estamos y confiar en el futuro. Vosotros, que trabajáis con personas, sois quienes mejor podéis explicar la realidad social que nos rodea y, por ello, sois un claro ejemplo de ilusión y el futuro lo podemos ganar si tenemos ilusión".

El turno de parlamentos y con él la Cena Colegial llegó a su fin con el discurso del alcalde de Tarragona, que avanzó una primicia: "Desde el Ayuntamiento estamos llevando a comisión informativa el reconocimiento civil al Sr. Blasco". Esta noticia que generó una gran ovación entre todos los asistentes, así como una gran sorpresa en

el propio Sr. Blasco, quien la desconocía.

Finalmente, el alcalde de Tarragona se refirió a los valores y actitudes que permitirán a nuestra sociedad salir de la crisis: "Humildad, responsabilidad y esfuerzo. Los graduados sociales, las tenéis y las practicáis, y necesitamos que estos valores calen entre la sociedad y en los colectivos profesionales", concluyó, para cerrar asimismo una Cena Colegial cargada de sorpresas y noticias positivas que también tuvo su momento solidario, pues el Colegio quiso obsequiar a todos los asistentes a la Cena Colegial con una pulsera solidaria de UNICEF, como regalo anticipado de las fiestas navideñas y expresando un sincero deseo de prosperidad y paz para este año 2013.



El Colegio es distinguido con la Placa President Macià



10

El presidente Mas, junto a todos los premiados en esta gala, entre ellos nuestra presidenta

El Palacio de la Generalitat es el escenario en el que, el pasado 11 de diciembre, tuvo lugar el acto de entrega de las Medallas y Placas al Trabajo President Macià 2012, honor con el que el Govern de la Generalitat de Catalunya distinguió a catorce personas y seis empresas y entidades por su dedicación, constancia y espíritu de iniciativa en el trabajo.

El acto estuvo presidido por el presidente de la Generalitat en funciones, Artur Mas, quien entregó personalmente las diferentes distinciones, entre ellas la placa concedida al Colegio de Graduados Sociales de Tarragona. Según hizo público el Govern el pasado 21 de noviembre, en el momento de dar a conocer estas distinciones,

"el Colegio de Graduados Sociales de Tarragona en los casi 40 años de existencia en Tarragona, además de la defensa de los intereses de los colegiados, está realizando una importante labor social en estrecha colaboración con la Administración laboral, fomentando el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social mediante la información y difusión de las novedades legislativas y jurisprudenciales con cursos monográficos, revistas técnicas, escuela de práctica profesional y las jornadas sobre derecho de trabajo y seguridad social, de reconocido prestigio a nivel estatal y teniendo como principales destinatarios a los colegiados pero, cada vez más, se abren a todos los profesionales del derecho y a toda la sociedad tarraconense".



La presidenta del Colegio asistió al acto en compañía de sus predecesores en el cargo. En la imagen, junto al presidente Mas y el delegado del Govern



A la izquierda, detalle de la Placa President Macià. A la derecha, la comitiva de nuestro Colegio en el Patio de los Naranjos del Palacio de la Generalitat

Por su parte la presidenta colegial, Ana Maria Asama, expresó al recibir el premio su "satisfacción por el reconocimiento que esta distinción supone para el trabajo que los graduados sociales desarrollamos desde nuestros despachos". Igualmente, la máxima representante colegial destacó que "este galardón es mérito de todos los profesionales que integran el Colegio de Graduados Sociales pero, muy especialmente, de los presidentes y las Juntas de Gobierno que han dirigido la entidad desde su fundación, en 1973. Somos un Colegio con 40 años de esfuerzos dedicados a la legislación laboral y social y, sobre todo, dedicados a la progresión laboral de nuestros clientes y, por extensión, de la sociedad tarraconense".

La presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona estuvo acompañada en este acto por una nutrida representación de la actual Junta de Gobierno del Colegio, así como por los ex presidentes Alfons Fontboté, Andreu Palomo y Francesc Blasco; la magistrada de la sala IV del Tribunal Supremo, Rosa Maria Virolès; y el delegado territorial de Inspección del Trabajo, José Bernardo Herrero, quien propuso al Colegio de Graduados Sociales de Tarragona como merecedor de esta importante distinción que anualmente otorga el Govern de la Generalitat de Catalunya y que, en esta edición de estos importantes galardones, decidió distinguir el esfuerzo, la dedicación y el compromiso de nuestro Colegio con la sociedad.



En GOOD CONSULTING desarrollamos un nuevo concepto de servicios a Empresas que tiene como objetivo cubrir las necesidades reales de las PYMES, en muchos casos de obligado cumplimiento por ley y con el objetivo de eliminar los riesgos de sanciones cuantiosas y, en otros casos, cubriendo necesidades que facilitan el desarrollo habitual de una empresa y los servicios que esta ofrece a sus clientes.

GOOD CONSULTING: SERVICIO EXCELENTE, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN

SERVICIOS

- ▶ **ADAPTACIÓN A LA LOPD**
- ▶ **ADAPTACION A LA LSSI-CE**
- ▶ **PREVENCIÓN BLANQUEO CAPITALES**
- ▶ **FORMACIÓN**
- ▶ **TARJETAS PROFESIONALES**
- ▶ **SEGURIDAD ALIMENTARIA**
- ▶ **NORMAS ISO**
- ▶ **DISEÑO PÁGINAS WEB...**

MAXIMA PROFESIONALIDAD AL MINIMO COSTE

Todos los servicios ofrecidos por **Good Consulting** son realizados bajo las tres premisas fundamentales que constituyen el eje principal de su método de trabajo:

- Ⓜ La máxima **profesionalidad y garantía** en el trabajo realizado.
- Ⓜ La excelencia en una **atención al cliente** eficaz, continua y personalizada.
- Ⓜ Las mejores **condiciones económicas** para el cliente, tratando de optimizar los mejores servicios al mínimo coste.

GOOD CONSULTING, S.L.

Rambla Nova, 94 bis, 3º 2ª, 43001 Tarragona. Tel. 977 244 212

Mail: info@goodconsulting.es Web: www.goodconsulting.es

Gestban Consulting se une a nuestra red de colaboradores

El pasado día 26 de noviembre tuvo lugar, en la sede de nuestro Colegio, la plasmación del acuerdo de colaboración con Gestban Consulting, empresa especializada en protección de datos de carácter personal. La firma del convenio contó con la presencia de nuestra Presidenta, Sra. Ana Maria Asama, y del Sr. Javier Collado, Gerente de Gestban, junto a los consultores y auditores de Gestban, Sra. Salva Ricomà y Sr. Carlos Ricomà.



El acto de firma del acuerdo de colaboración tuvo lugar el 26 de noviembre

Nuestro Colegio establece un nuevo convenio con Good Consulting

13

El martes 18 de diciembre, nuestra sede colegial acogió la firma del nuevo acuerdo con el que nuestro Colegio sigue ampliando su red de colaboradores. En esta ocasión, el acto fue protagonizado por la empresa Good Consulting, en una firma que reunió, por parte de nuestro Colegio, a nuestra Presidenta, Sra. Ana Maria Asama; y, por parte de Good Consulting, a su Director, Sr. Jordi Àlvaro. Cabe destacar que esta empresa viene ofreciendo, entre otros, los servicios que ofrecía Conversia, entidad ésta que ya no colabora con nuestro Colegio.



Instante de la firma del convenio entre el Colegio y Good Consulting

XVIII JORNADAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

7 Y 8 DE MARZO DE 2013 · HOTEL CIUTAT DE TARRAGONA

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.gruados-sociales-tarragona.com



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



diga33

Nos dará un 10 en calidad

Para vivir más y mejor.

Diga 33® es marca registrada de Alta Gestión de la Salud Laboral, S.L., servicio de prevención de riesgos laborales, acreditado por la Autoridad Laboral para el ejercicio de todas las especialidades técnicas preventivas a nivel nacional (Expte. SC-83/01-SC). Con más de una década de experiencia, Diga 33® ha concebido servicios para vivir más y mejor.

Con la empresa y con su asesor.

Diga 33® protege a miles de empresas, trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la prevención de riesgos laborales; colaborando también con los asesores empresariales en el ofrecimiento de las mejores soluciones preventivas para sus clientes, entendiendo la prevención desde un punto de vista pluridisciplinar. El asesor es nuestro mejor aliado y colaborador para una correcta integración de la actividad preventiva en la empresa.



Raval de Sant Pere, 18 entresuelo
43201 REUS (Tarragona)
Tel. 977 34 60 80
Móviles 637 88 93 21
661 69 62 46

Cuando la mala educación no llega a ser causa de despido

Esta es la consideración que se desprende del fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 4 de junio de 2012 en el que se analiza el caso de un camarero que mientras trabajaba en la barra de un establecimiento hostelero "mandó a tomar por culo" a un cliente delante del encargado por el simple hecho de pedirle dos cafés, conducta que tuvo como consecuencia que el afectado pidiera la hoja de reclamaciones para su denuncia.

La Sala confirma la improcedencia del despido decidida por el Juzgado, porque la expresión utilizada por el demandante para dirigirse a un cliente cuanto este se quejó de lo que entendía poca diligencia al servirle, es, desde luego, desafortunada, pero no constituye ese ataque al honor que debe suponer la ofensa para constituir causa de despido. Se trata de una expresión que, aunque sea ineducada, equivale a otras más suaves como "vete a paseo" o "vete por ahí", puesto que, por lo general, no supone que quien la profiere desee, en realidad, que el ofendido lleve a cabo la acción que se dice.

Interpreta el magistrado que el empleo de estos términos denotan, en efecto, mala educación, pero no un ánimo de mancillar o menoscabar el honor del interlocutor, encajando mejor la conducta del camarero en la falta grave recogida en el nº 5.14 del art. 33 del convenio colectivo de hostelería de



Cáceres: "No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores...", sin que en este caso se aprecie, ni se alegue, que se haya producido ese especial perjuicio, más cuando la juzgadora considera probado que la expresión sólo la oyó el cliente.

Dictamen del CES del Anteproyecto de Ley de Lucha contra el empleo irregular y fraude a la SS

15

El Consejo Económico y Social de España (CES) considera que las medidas y actuaciones incluidas en el Anteproyecto de Ley de Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social no son las más adecuadas para alcanzar los objetivos previstos. Así, no puede emitir una valoración positiva, según el dictamen aprobado por el Pleno del Consejo el 18 de julio.

El dictamen subraya que algunas de las medidas recogidas en el anteproyecto resultan insuficientes, genéricas o equívocas. Y, además, parecen responder en algunos casos a funciones meramente técnicas o recaudatorias.

El CES hace notar que para conocer el alcance del empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, hubiera sido conveniente un diagnóstico de situación sobre el alcance de esta situación. Ello hubiera permitido, dice el dictamen, sustentar las actuaciones contempladas en el Anteproyecto, y evitar posibles solapamientos con algunas de las medidas que actualmente se están desarrollando con este fin.

En concreto, el CES señala que sería conveniente contar con una evaluación de las actuaciones previstas en el Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas. Más en general, el CES considera que se debería valorar la coherencia del conjunto de políticas orientadas a la lucha contra la economía sumergida, dentro de las cuales las iniciativas de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la SS constituyen un pilar importante. Además, el dictamen estima que para valorar el verdadero alcance de la norma habría sido conveniente conocer el Anteproyecto de Ley Orgánica de reforma del Código Penal en estas materias, a fin de permitir una valoración integral de las medidas planteadas en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

A juicio del Consejo, las medidas que se incorporan en el Anteproyecto sometido a dictamen adolecen de falta de adecuación, en muchos casos, y en conjunto resultan insuficientes a los fines que se persiguen.

En las observaciones particulares, el CES apunta que hubiera sido una buena oportunidad aprovechar la reforma para regular de una manera más precisa la realidad ciertamente compleja que se plantea en la contratación y subcontratación de obras y servicios (artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores sobre responsabilidad empresarial en la subcontrata).

Otras observaciones se refieren a la modificación del régimen relativo a la aplicación automática de la reducción por conformidad e ingreso en plazo de las sanciones, y al auxilio y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este caso, el CES aconseja delimitar con más precisión las entidades obligadas a prestar esta colaboración.

El dictamen subraya sus dudas sobre la inclusión de la solicitud de prestaciones o subsidio por desempleo entre las infracciones graves. El CES estima que considerarlo sancionable resulta erróneo, ya que no es una situación fraudulenta, sino de incompatibilidad y que no se puede sancionar con igual dureza una solicitud indebida y el disfrute indebido de prestaciones.

Estos criterios, dice el dictamen, deben permitir la aplicación del principio de proporcionalidad en la graduación de la sanción, evitar que la comisión de la infracción resulte más beneficiosa para el infractor que el cumplimiento de las normas infringidas, y hacer compatible la responsabilidad administrativa por la comisión de las faltas muy graves a las que se refieren aquellos preceptos con la devolución, en su caso, de las cantidades obtenidas indebidamente.

La Audiencia Nacional acaba con la sumisión de las empresas a los convenios sectoriales

Así se desprende de la sentencia de 10 de septiembre de 2012, en la que la Dirección General de Empleo consigue, tras impugnación por ilegalidad, que se declare la nulidad de algunas disposiciones del V Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento, suscrito tras la entrada en vigor del RDL 3/2012, por contravenir el artículo 84.2 del ET.

Recordemos que este artículo, en su redacción dada por el RDL 3/2012, dice en lo que aquí nos interesa:

"La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

1. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
2. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
3. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
4. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
5. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
6. Las medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal.
7. Aquellas que dispongan los acuerdos y convenios colectivos del artículo 83.2."

Aclara el magistrado, antes de descender al análisis de los preceptos impugnados, que todos los convenios colectivos vigentes quedan vinculados por el marco expresamente indisponible fijado en el artículo 84.2 del ET, y no solo los suscritos tras la entrada en vigor del RDL 3/2012, de 12 de febrero, aunque esa vinculación únicamente ha de operar hacia el futuro, es decir, a partir de la entrada en vigor

de la citada norma con rango legal. Es lo que se llama principio de retroactividad mínima, que implica que la nueva ley se aplique solo a los efectos de la situación anterior que nazcan y se ejecuten después de estar vigente la misma.

En virtud de este razonamiento, el motivo por el que algunas disposiciones del mencionado convenio se han declarado nulas a partir del 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de la reforma laboral, tiene sustento en las siguientes consideraciones:

- En cuanto a la posibilidad de establecer reservas de negociación, no puede darse prioridad aplicativa a los convenios sectoriales frente a los de empresa en materias como "tablas salariales y su revisión" o "calendario laboral anual".

- No pueden establecerse remuneraciones económicas mínimas (incluyendo los criterios para su actualización) en relación con los convenios de empresa, ni mecanismos para estos se adapten a las mismas a lo largo de los sucesivos ejercicios.

- No puede instituirse la obligación de que los convenios de empresa adecuen sus condiciones retributivas y estructura económica al convenio sectorial general.

Como contrapunto, la sala no aprecia contravención respecto a la prohibición de que los convenios de empresa, cuando contemplen interrupciones o descansos en la jornada diaria, ello afecte a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el convenio sectorial atribuya a la jornada de trabajo, ya que no ha de confundirse consideración y tratamiento del tiempo de trabajo efectivo con la distribución del tiempo de trabajo.

En cualquier caso no influye, en lo que se ha razonado aquí, el hecho de que el convenio sectorial controvertido retrotraiga sus efectos a 1 de enero de 2011, que durante el proceso de negociación de este se hayan alcanzado transacciones salariales antes de la entrada en vigor de la reforma laboral, o que no existan convenios de empresa que determinen, como establece el artículo 84.2 del ET, un criterio de prioridad aplicativa en caso de concurrencia.

Modificado el procedimiento para reconocer, declarar y calificar el grado de discapacidad

El RD 1364/2012, de 27 de septiembre (BOE de 11 de octubre) modifica el RD 1971/1999 sobre procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, adaptándolo a la regulación contenida –y en vigor desde el pasado 18 de febrero de 2012– en el RD 174/2011 por el que se aprobó el Baremo de Valoración de la Dependencia (BVD), baremo que establece los criterios objetivos de valoración del grado de autonomía de la persona, de su capacidad para realizar las distintas actividades de la vida diaria y los intervalos de puntuación para cada uno de los grados de dependencia, permitiendo identificar las situaciones de dependencia moderada, dependencia severa y gran dependencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2006.

Con el RD 174/2011, el BVD se configura como único instrumento en cualquier situación de discapacidad y en cualquier edad, a partir de los 3 años, suprimiéndose el que se establecía para determinar la necesidad de asistencia de tercera persona.

Con la modificación que se comenta, en el RD 1971/1999:

- Deja de hacerse una remisión en su artículo 2 a ese baremo específico y, por tanto, se traslada al texto de la norma la derogación expresa de su originario Anexo II donde se contenía el establecido para determinar la necesidad de ayuda de tercera persona, y que, como ya se ha apuntado, carece de efectividad y aplicación desde el pasado febrero de 2012, todo ello sin perjuicio de que las personas que en aquel momento tuvieran reconocida esa necesidad de concurso de tercera persona, continúen disfrutando de todos los efectos jurídicos de ese

reconocimiento, cuando deban acreditarlo ante cualquier Administración o entidad pública o privada.

- En relación con la valoración de la discapacidad, se ajusta la redacción del artículo 5.4 a) del RD modificado, remitiendo al baremo único, para la determinación por el órgano técnico competente de la necesidad del concurso de tercera persona, necesidad que se estimará acreditada cuando de la aplicación del mismo se obtenga una puntuación que dé lugar a cualquiera de los grados de dependencia establecidos, y que tiene especial trascendencia en la fijación de la cuantía de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva (art. 145.6 LGSS) y de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo [art. 182. bis 2.c) LGSS].

- Se otorga a las comunidades autónomas, y al IMSERSO en Ceuta y Melilla, la determinación de los órganos técnicos que han de encargarse de la aplicación del baremo para establecer la necesidad de asistencia de tercera persona. Respecto a los conocimientos y formación básica a requerir a las personas que van efectuar esa valoración aplicando el baremo, se establece la aplicación de los criterios adoptados por Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (nuevo apdo. 4 del art. 8).

- Por último, se suprime la obligatoriedad de señalar el tipo de deficiencia (física, psíquica o sensorial) en la resolución de reconocimiento de la situación de discapacidad que, a instancia de la persona interesada o de su representante, hay que incluir en el certificado de la situación de discapacidad (disp. adic. primera).

Los grupos de empresas están legitimados para promover despidos colectivos



La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional considera, en sentencia de 28 de septiembre de 2012, que los grupos de empresas están legitimados para promover despidos colectivos, al ser más "garantista" para los trabajadores que la negociación se lleve a cabo a nivel global en vez de forma parcelada -empresa por empresa- y evitar así que se produzcan situaciones dispares. En el presente caso, se examina la demanda interpuesta por el comité intercentros y UGT contra el despido colectivo de 101 trabajadores promovido por el grupo de empresas Vilella Rahn (con un 70% de la plantilla en Canarias), al considerar, entre otros argumentos, que como tal grupo de empresas no tiene capacidad para hacerlo.

Se trata de una situación que ni la legislación nacional (art. 51 del ET y RD 801/2011) ni la europea (Directiva 98/59/CE) han contemplado, a pesar de que los despidos colectivos en los grupos de empresas son una realidad cada vez más generalizada.

Estima el magistrado que este silencio puede interpretarse como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, de manera que no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate. La resolución, en primer lugar, considera al holding Vilella Rahn como grupo de empresas a efectos laborales, esto es, como realidad empresarial única y centro de imputación de las obligaciones y responsabilidades frente a los trabajadores de las empresas que integran el grupo, lo que lo acerca notablemente a la noción de empresario que se maneja tanto en la directiva como en el ET y en el Reglamento de despidos colectivos, para concluir que "como tal está claro que puede instar un despido colectivo".

En cualquier caso, viene en apoyo de considerar legitimado al grupo laboral la doctrina jurisprudencial existente sobre la consideración de la situación económica de la totalidad de sociedades que lo integran en orden a determinar si concurre una situación económica negativa. De esta forma, para valorar la situación económica negativa como causa para la válida extinción del contrato de trabajo no es necesario tener en cuenta la situación económica y patrimonial de todas las empresas del mismo grupo, excepto cuando se produzca una situación de unidad empresarial. En estos casos, puede aceptarse que habrá que estar a la situación patrimonial de todas las sociedades que conforman el grupo empresarial, a la hora de determinar la posible existencia de una situación económica negativa que pueda justificar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ya que se considera que el verdadero empleador del trabajador no sería la sociedad a cuya plantilla se encuentra formalmente adscrito, sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial.

Además, entiende que "es más garantista que la negociación se lleve a cabo a nivel global y no parcelado empresa por empresa (...) y ello porque permite tanto el análisis individualizado de cada empresa como el examen de su situación en conjunto evitando, en su caso, posibles situaciones dispares injustificadas".

Insiste en que en la negociación grupal se produce un claro incremento de la información de que se dispone en las negociaciones entre empresario y trabajadores (periodo de consultas) al analizarse las cuentas de todas y cada una de las sociedades.

Como ejemplo, explica que los despidos solicitados a las autoridades para los centros de Canarias eran de 85, mientras que las extinciones a nivel de grupo en esas mismas empresas se rebajaron a 71.

Una vez establecida la legitimidad de los grupos de empresas para promover los despidos, la Sala valora si la conducta de la demandada presentando primero una solicitud de ERE en Canarias y, tras su desestimación, un despido colectivo de ámbito nacional acogiendo al RDL 3/2012 alberga intencionalidad fraudulenta y concluye que no, ya que la opción de no seguir la vía de la impugnación de la resolución de la autoridad canaria, al ser de ejercicio potestativo, elimina toda posibilidad de sospecha, aunque matiza "distinto sería si hubiera desistido de la solicitud a efectos de encauzar el despido conforme a la nueva regulación o si la desestimación en Canarias se hubiera debido a la ausencia de las causas alegadas y no se hubieran aportado nuevas en el despido que hoy examinamos".

Respecto a si concurrían causas económicas y productivas justificadoras del despido operado, se acredita una situación económica negativa con pérdidas acumuladas de más de 60 millones de euros desde 2008 y una previsión de continuidad en resultados negativos durante 2012 y 2013.

Finalmente, en cuanto a la viabilidad futura de la organización por la merma de trabajadores a consecuencia de la medida extintiva, advierte que el legislador ha suprimido en el art. 51 del ET semejante proyección de futuro, y ha desvinculado la causalidad del mantenimiento de la empresa y del empleo. Ya "no se trata de lograr objetivos futuros, sino de adecuar la plantilla a la situación de la empresa"; "la justificación del despido ahora es actual". El cómo afecte las extinciones al devenir de la organización productiva a partir de las mismas es una cuestión de estrategia empresarial que exigiría un juicio de oportunidad relativo a la gestión de la empresa que el legislador expresamente desea erradicar de la labor de supervisión judicial.

En cualquier caso, no puede controlarse mediante el procedimiento legalmente establecido para el despido aspectos como la mayor o menor habilidad que la entidad empresarial demuestre en la gestión de su negocio.

Fin del contrato por voluntad del trabajador: cambio de criterio en el artículo 50 ET



La STS de 20 de julio de 2012 (rec. núm. 1601/2011), dictada en Sala General y con un voto particular –firmado por seis magistrados– procede a dar un giro rotundo a la concepción que hasta ahora se tenía de los poderes y facultades que la ley otorgaba al trabajador en caso de incumplimiento grave por el empresario de sus obligaciones, al no exigir la necesidad de la vigencia del vínculo en el momento de dictar sentencia.

Si en algo están de acuerdo todos los magistrados es en la necesidad de dotar de mayor flexibilidad al campo de acción de los trabajadores en estos casos. Todos comparten la idea de que el trabajador que sufre un incumplimiento de su contrato, o de las obligaciones dimanantes de aquel, precisa de una herramienta que sea capaz de cohonestar la defensa de sus intereses legítimos mediante la resolución de su relación laboral, con la protección de sus expectativas indemnizatorias (aunque, como veremos, las prestacionales –desempleo– queden en entredicho).

Se parte del supuesto en que un trabajador viene de forma reiterada sufriendo retraso en la percepción de sus haberes salariales, procediendo, ante la reiteración de la actitud empresarial, a presentar papeleta de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente en el que se le insta al pago de lo adeudado. En el propio acto de conciliación el trabajador le concede a la empresa un preaviso, señalando que si en el plazo de ocho días no procede a ponerse al corriente de sus deudas, dejará de “asistir a su puesto de trabajo”, aceptando cualquier oferta de trabajo para su subsistencia económica y familiar; asimismo, declarando su intención de mantener la demanda y el derecho a la rescisión indemnizada.

Transcurrido el plazo sin abono por parte de la empresa, el trabajador dio cumplimiento a lo señalado en conciliación, lo que desencadenó que aquella entendiera que concurría una baja voluntaria.

No versa la contradicción acerca de si la causa era o no suficiente, quedando por tanto esta cuestión zanjada a favor del trabajador, pues tanto en instancia como en suplicación se le dio la razón en este sentido.

Lo trascendente de la presente resolución es el cambio de criterio operado en torno a la exigencia, hasta ahora sin fisuras, y a salvo de excepciones, de la necesidad de que el vínculo contractual permaneciese vigente a la fecha de la sentencia que, como tal, tendría la naturaleza de constitutiva.

Prueba de ello lo encontramos en la síntesis de la doctrina de la Sala contenida en la STS de 8 de noviembre de 2000 (rec. núm. 970/2000): “no cabe que el trabajador resuelva extrajudicialmente el contrato de trabajo, sino que lo procedente es que solicite la rescisión del contrato laboral, sin

abandonar la actividad laboral que desempeña en la empresa, dado que la extinción del contrato se origina por la sentencia constitutiva de carácter firme, que estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas que dan lugar a la resolución, pero no antes de hacerse este pronunciamiento, salvo (...) que la continuidad laboral atente a la dignidad, a la integridad personal o, en general, a aquellos derechos fundamentales que corresponden al hombre por el solo hecho de su nacimiento.”

Ahora bien, con esta nueva jurisprudencia parece que se pretende acercar la figura de la extinción indemnizada a instancia del trabajador a la del despido disciplinario, ya que se entiende que tanto el artículo 50 como el 54 ET cumplen una “función análoga al artículo 1124 CC”. Recuerda que “la Sala Primera de este Tribunal viene señalando que la facultad resolutoria puede ejercitarse en nuestro ordenamiento no sólo por la vía judicial, sino también mediante declaración, no sujeta a forma, dirigida a la otra parte, pero a reserva –claro está– de que sean los Tribunales quienes examinen y sancionen su procedencia cuando es impugnada (negando el incumplimiento o rechazando la oportunidad de extinguir el contrato), determinando, en definitiva, si la resolución ha sido bien hecha o si ha de tenerse por indebidamente utilizada” y “recuerda que la resolución se produce extrajudicialmente por acuerdo de las partes, pero si no hay acuerdo y tanto más si hay oposición, se precisa la declaración judicial (...) de que está bien hecha (...) y los efectos de la resolución serían ex tunc (...) para lo cual hace falta el ejercicio de la acción, en demanda o en reconversión”.

Asimismo aclara que “la decisión pronunciada en vía judicial no causa la resolución sino que se limita a proclamar la procedencia de la ya operada”, de lo que se infiere el porqué de los efectos ex tunc, pues la acción ejercitada no es constitutiva, sino meramente declarativa.

La posición mayoritaria de la Sala recurre en su argumentación a la doctrina civilista que interpreta el artículo 1124 CC, relativo al incumplimiento de las obligaciones recíprocas, apoyándose, además, en una sentencia de la propia Sala del Orden Social de 3 de junio de 1988. Con ello se crea jurisprudencia al recaer al menos dos sentencias en el mismo sentido.

Dice la sentencia: “Todo ello confirma la necesidad de introducir una mayor flexibilidad en estos supuestos en la línea de nuestra sentencia de 3 de junio de 1988, de forma que no se obligue al trabajador a mantener unas condiciones de trabajo que, aunque no sean contrarias a su dignidad o a su integridad, pueden implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales. De ahí que haya de concederse al trabajador la posibilidad en estos casos de optar entre ejercitar la acción resolutoria y continuar prestando servicios en cuyo caso se estará en el marco de la resolución judicial o dejar de prestar servicios al tiempo que se ejercita la acción, asumiendo en este caso el riesgo del resultado del proceso en los términos a que se ha hecho referencia.”

El riesgo a que se alude, para el caso de que el trabajador deje de prestar servicios no es otro que su conducta pueda ser calificada como abandono voluntario o desistimiento, con las consecuencias negativas que ello le conllevaría.

Si bien, como sabemos, cabe con carácter general que las relaciones jurídicas se constituyan, modifiquen o extingan mediante una declaración de voluntad recepticia, si así se ha pactado en virtud de la autonomía negocial o así se prevé en una norma legal, sin embargo se precisa en el fundamento jurídico cuarto de la sentencia la necesidad de que esa cesación lo sea “al tiempo que se ejercita la acción”, y no antes, momento a partir del cual sí cabría la extinción unilateral del contrato de trabajo a instancia del trabajador.

Las cámaras de seguridad para controlar la actividad laboral pueden salir muy caras

En la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 3 de mayo de 2012, se analizan los efectos que puede tener la instalación por el empresario en el centro de trabajo de cámaras de vigilancia con control remoto sin advertir de su presencia a los trabajadores, aunque sean visibles, y sin que estos firmen el consentimiento o conocimiento de la existencia de grabación de su imagen.

En el caso enjuiciado, el centro de trabajo era una farmacia, controlando el empleador a través de dichas cámaras la labor de los dependientes, observando sus quehaceres diarios y llamando en ocasiones para dar instrucciones a los mismos sobre su relación con los clientes.

La cuestión no es baladí, ya que esta actitud empresarial es susceptible de constituir un incumplimiento grave encuadrable en el artículo 50.1 c) del ET, con las consecuencias que ello implica, es decir, que el trabajador afectado pueda solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo. Señala el Tribunal Constitucional que el poder de dirección atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales (art. 20.3 del ET), aunque siempre dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador [Art. 4.2 e) del ET].

La necesidad de preservar el preciso equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, implica que cualquier modulación en el ejercicio de estos tiene que ser indispensable y estrictamente necesaria para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas en aplicación del principio de proporcionalidad.

Interpreta el magistrado que la instalación de cámaras de vigilancia que permita, con el único fin de controlar el trabajo, la grabación continuada e indiscriminada de la actividad productiva, implica la vulneración del derecho a la intimidad, ya que la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de aparatos de grabación de imágenes, al existir otros medios para comprobar si los trabajadores cumplen adecuadamente con su deber de prestar servicios, como la utilización de medios automáticos de control de entrada y salida del centro de trabajo o de verificación de la venta de productos, etc.

Como comentábamos, las consecuencias para la empresa son nefastas, puesto que el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente. De igual forma, al tratarse de un establecimiento abierto al público que constituye a la vez un centro de trabajo, la captación de imágenes de los clientes obliga a cumplir con el deber de informarles en los términos recogidos en el art. 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, mediante distintivos informativos. Al no hacerlo así, el empresario podría ser sancionado, por infracción leve, a tenor de lo establecido en el art. 45.1 de la LOPD (modificado por la Ley 2/2011, de 4 de marzo) con multa comprendida entre los 900 euros y los 40000 euros.

Con independencia de lo expuesto hasta ahora, existen otros supuestos en que la jurisprudencia sí ampara la instalación de cámaras de vigilancia cuando existe la debida justificación, es decir, cuando es estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva.

Valga como ejemplo la situación en la que se encontraba un supermercado donde se venían produciendo pérdidas por un elevado importe debido a la falta de facturación de productos, ante lo que se decidió instalar tem-



poralmente cámaras de videograbación, unas visibles en el exterior (cuya existencia fue anunciada) y otras ocultas en el interior (cuya existencia no fue anunciada), siendo el campo de visión de estas últimas la zona de cajas (STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2011, rec. núm. 6643/2010). O aquella otra en la que el dueño de un bar procedió a la instalación de un sistema de grabación por video ante las razonables sospechas de la comisión por parte de las camareras de graves irregularidades en su puesto de trabajo, con el fin de verificar si se cometían efectivamente las anomalías sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes, limitándose la grabación de imágenes a la zona de la caja registradora y almacenamiento y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada (STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 28 de septiembre de 2010, rec. núm. 234/2010).

En ambos casos se estimó que la intimidad de los recurrentes no resultó agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaban las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no resulta arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado alteraciones en la actuación profesional constitutivas de transgresión a la buena fe contractual.

El fin era, en suma, verificar las fundadas sospechas de la empresa sobre la conducta de los trabajadores, sospechas que efectivamente resultaron corroboradas por las grabaciones videográficas, y de tener una prueba fehaciente de la comisión de tales hechos para el caso de que el trabajador impugnase la sanción de despido disciplinario impuesto por la empleadora. Por otra parte, el hecho de que la instalación del sistema de vigilancia no se ponga en conocimiento del Comité de empresa y de los trabajadores afectados (sin duda por el justificado temor a que se frustre la finalidad apetecida), carece de trascendencia desde la perspectiva constitucional, pues, fuese o no exigible el informe previo del Comité a la luz del art. 64.5 f) del ET, estaríamos en todo caso ante una cuestión de mera legalidad ordinaria.

Para concluir conviene recordar que la instalación de tales medios en lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, aseos, comedores y análogos resulta, «a fortiori», lesiva, en todo caso, del derecho a la intimidad de los trabajadores, sin más consideraciones.



¿Aún no disfrutas de sus ventajas?

CUENTA CORRIENTE

Colectivo Justicia

HIPOTECAS Y PRÉSTAMOS

A tipos preferentes

TARJETAS

*4B Oro
Diez en Una*

DOMICILIACIÓN DE NÓMINA

BANESNET

*La fórmula para evitar
desplazamientos y esperas en las
oficinas de la entidad bancaria*

Infórmese en su oficina Banesto más cercana

L'absentisme laboral

Text:

Jordi Pascual Jornet. Cap del Departament de Comunicació de Mutua Universal

L'absentisme és l'abstenció deliberada d'anar a [HYPERLINK "http://definicion.de/trabajo"](http://definicion.de/trabajo) treballar o de complir amb una obligació. També es refereix al costum que pot tenir un propietari de residir fora de la localitat en la qual radiquen els seus béns.

En aquest sentit, un absentista és el terratinent que viu lluny de les seves terres, que no les explota i les deixa ocioses. Aquesta actitud sol generar problemes socials, en especial en aquelles regions on la majoria de les [HYPERLINK "http://definicion.de/persona"](http://definicion.de/persona) persones no té terres cultivables.

En el cas de l'absentisme laboral, es defineix com l'absència d'una persona del seu lloc de treball en les hores que li corresponen treballar d'acord a la legislació laboral. Les principals causes d'absentisme laboral són els permisos legals retribuïts, les malalties, els accidents laborals i les faltes per causes injustificades.

Els sociòlegs afirmen que l'absentisme laboral no justificat és un fenomen vinculat a l'actitud de la persona i de la societat en general davant de la feina. De totes maneres, les condicions laborals són una causa directa de l'absentisme laboral.

L'absentisme laboral a Espanya

Espanya, amb 11,6 dies "perduts" per treballador a l'any, està al capdavant dels països amb més baixes laborals.

L'absentisme és superior en aquells països en els que la cobertura per malaltia és més generosa i/o s'obté amb més facilitat. Espanya es caracteritza per ser el país amb més baixes laborals entre els analitzats.

Les comunitats autònomes que presenten menys taxa d'absentisme, segons les dades de l'Enquesta de Conjuntura Laboral de 2010, són les Illes Balears (3,3%), Extremadura (3,4%), Andalusia (3,6%), Madrid (3,7%) i la Comunitat Valenciana (3,7%).

Les que tenen major taxa d'absentisme són el País Basc (5,3%), Cantàbria (4,7%), Navarra (4,5%) i Galícia (4,5%).

L'absentisme és més alt en empreses amb més treballadors. La taxa d'absentisme de 2010 va ser del 2,3% a les empreses més petites i del 5,8% a les més grans.

Per sectors, la taxa d'absentisme de 2010 és del 4,9% a la indústria, del 3,8% als serveis i del 3% a la construcció. El major increment relatiu dels últims anys es registra en el sector de la construcció, amb un creixement del 43% entre 2003 (2,1%) i 2010 (3%).

La crisi econòmica que patim des de 2008, ha provocat una major presència dels treballadors en el seu lloc de treball, ja sigui perquè es redueixen les baixes per incapacitat temporal com perquè disminueixen les hores de vacances i festius, aquest últim factor és el que més ha pesat en el còmput global.

Anàlisi internacional de l'absentisme

Entre els factors causants de l'absentisme – institucionals, socioeconòmics, condicions laborals i tipus d'empresa –, els experts coincideixen en assenyalar que un dels més importants és l'institucional, entès com el marc que estableix la quantia de les prestacions en situacions de baixa i les facilitats de tramitació.

Diversos autors afirmen que l'absentisme és superior en aquells països en els quals la cobertura per malaltia és més generosa i/o s'obté amb més facilitat.

Per comprovar aquesta afirmació, s'ha elaborat un estudi basat en una mostra dels països que compten amb sèries de dades sobre baixes

laborals, en un període relativament ampli de temps (1970-2010): Espanya, Suïssa, Finlàndia, Dinamarca, Austràlia, Canadà i EUA.

Els resultats d'aquesta comparativa són bastant reveladors:

Espanya, amb una mitjana d'11,6 dies "perduts" per treballador i any, es caracteritza per ser el país amb més baixes laborals entre els analitzats i presenta una tendència molt creixent en el temps.

Els Estats Units, amb una mitjana de 4,9 dies "perduts" per treballador i any, és el país que presenta els nivells més baixos baixes laborals i manté, a més a més, una tendència decreixent en el temps.

A Suïssa, amb una mitjana de 10,9 dies "perduts", el número de baixes laborals és també alt i la tendència és d'alça moderada.

Finlàndia, Dinamarca, Canadà i Austràlia, amb 8,3, 7,0, 6,8, i 6,6 dies de mitjana "perduts" respectivament, presenten nivells de baixes laborals mitjanes i estables, o amb alces molt moderades.

La percepció de les empreses espanyoles

L'absentisme continua sent un problema de gran impacte, especialment a les mitjanes i grans empreses.

Hi ha una creixent consciència sobre aquest problema, però les mesures que es prenen són escasses i consisteixen principalment en controls i sancions. La conciliació de la vida laboral, personal i familiar no està sent considerada com una via adequada per a combatre l'absentisme.

Segons l'empresa, les categories en les quals es concentra l'absentisme són:

- 65,5% malaltia comuna
- 12,9% llicències i permisos
- 12,6% altres (maternitat, malaltia professional i hores sindicals)
- 9,0% desconeixen en quines categories es concentra l'absentisme a la seva organització

Les actuacions que generalment es duen a terme són:

- 31,7% de les organitzacions no han dut a terme cap tipus d'actuació per millorar la situació d'absentisme laboral
- 68,3% han dut a terme diversos tipus d'actuacions, entre les quals:
- 6,6% han estat actuacions de control
- 7,9% han posat sancions
- 13,8% han dut a terme diferents actuacions, però no han tingut continuïtat
- 9,9% asseguren que s'ha millorat la relació o la comunicació per abordar l'absentisme laboral

Beneficis d'una correcta gestió de l'absentisme

- Reducció dels costos directes i indirectes derivats del pagament de salaris i cotitzacions a la Seguretat Social producte del desajust en la producció
- Tractament de l'absentisme per malaltia com un fenomen normal dins de l'empresa
- Reducció de la pèrdua d'hores de treball
- Reducció dels treballadors de substitució i pagament d'hores extres
- Recuperació de la qualitat del servei que ofereix l'empresa
- Recuperació del nivell de productivitat
- Recuperació de la posició competitiva

Beneficis per al treballador

- Gaudir de l'absència de mesures de vigilància i de control coercitives
- Millorar la relació amb els comandaments superiors, fet que es tradueix en un millor clima laboral
- Millorar la satisfacció laboral i la motivació dels treballadors
- Equilibrar vida personal i professional.

Recortes de prensa

En el último trimestre del año 2012, nuestro Colegio tuvo una amplia presencia en los medios de comunicación, con un total de 21 apariciones en prensa escrita y digital.

El primero de los actos colegiales que gozaron de repercusión mediática fue la Cena Colegial, celebrada el 30 de noviembre y de la cual se hicieron eco diferentes medios de prensa escrita y digital.

En este sentido, Diari de Tarragona ofreció una amplia cobertura de este destacado evento, puesto que publicó hasta dos noticias referentes a la Cena, ofreciendo incluso un amplio reportaje fotográfico de todos los galardonados.

También informaron de este acto las publicaciones de Més Tarragona y La Ciutat, así como el digital Fet a Tarragona.

En cuanto al segundo acto que mereció un amplio seguimiento mediático, se trata de la entrega de los Premios y Placas President Macià, de los cuales nuestro Colegio fue merecedor y, como tal, apareció referenciado en hasta 16 medios de diferente ámbito, entre los cuales cabe destacar algunos tan destacados como ABC, La Vanguardia, Diari de Girona, Diari de Tarragona, Més Tarragona o la página web de Informativos Telecinco, entre muchos otros.

Diari de Tarragona, 2 de desembre de 2012



Fet a Tarragona, 1 de desembre de 2012

La Ciutat de Tarragona, 4 de desembre de 2012



Més Tarragona, 30 de novembre de 2012



Diari de Tarragona, 30 de novembre de 2012



Detalle de las apariciones colegiales relacionadas con la Placa President Macià, diciembre 2012



Un blues en Navidad

Tomó el tren esa misma tarde. Al despedirse en el andén de la estación supe que nunca regresaría, que quizás no volvería a verle.

Había nevado durante todo el día. Todavía lo hacía cuando salí de la fábrica. Hollar la nieve, sentir cómo crujía bajo las suelas de mis zapatos me producía una sensación extraña. Pisar por donde nadie antes lo había hecho era como dejar huella en una noche tan especial. Las tiendas y las calles desbordaban luces de todos los colores. Los villancicos eran un eco continuo. Las gentes transitaban deprisa cargadas con paquetes en bolsas brillantes. Era esa noche mágica en la que la soledad debiera ser imposible.

Me resistía a volver a casa. No me esperaba nadie.

Seguí caminando sin rumbo. De repente, detrás de una esquina escuché el lamento de un blues. Sin fuerzas para seguir me quedé delante de aquel hombre que tocaba. Era joven, pero el sonido de su saxo tenor era triste como su rostro. Un sombrero viejo cubría su pelo hirsuto y una gabardina gastada le resguardaba de la nieve y el frío. Sus dedos apoyados en las llaves del instrumento sobresalían de sus guantes cortados. Me quedé largo rato estremeada con aquel sonido. De pronto dejó de tocar y su mirada se cruzó con mis ojos.

-¿Puedo ayudarla?-me dijo con una voz cálida. En el suelo, junto a él había una botella de ron y a sus pies la maleta del instrumento abierta con unas monedas que imaginé que él mismo había puesto.

Tardé unos instantes en reaccionar. No sabía qué decir. Debía de llevar mucho rato escuchando.

-No. Es su música.

-¿Le gusta? No es un villancico.

-Es distinta. Expresa lo que siento -contesté con un poso de amargura.

Inicié el tamborileo. Le supliqué que parara.

-¿Quiere cenar conmigo? -me preguntó de improviso.

Detrás de su propuesta estaba su sonrisa ingenua de músico callejero y unos dientes blanquíssimos.

Me quedé sorprendida sin atreverme a contestarle.

-No es una broma, mi proposición es seria -añadió. El saxofón, atravesado sobre el pecho, le colgaba del amés. La nieve seguía cayendo, como la duda dentro de mí.

-Supongo que no la espera nadie-dijo adivinando mi pensamiento.

Qué distinto de hace un año. Que yo sola hubiera sobrevivido a la tragedia me dolía.

-No se equivoca. Pero su propuesta no deja de sorprenderme.

Puso el saxofón en su funda, se la colgó al hombro, cogió la botella de ron y empezamos a caminar bajo los copos de nieve. Me aferré a su brazo. Nuestros pasos se escuchaban al unísono y los villancicos quedaron atrás. La noche resultaba menos inhóspita. Él, sin perder la sonrisa, me miraba e imaginé que sentía lo mismo que yo. Al final de la calle unas luces de neón se encendían y apagaban. Nos paramos allí. Al letrero iluminado de la fachada le faltaba una letra.

-Esta es mi pensión -me dijo-. No creo que a Manolita le importe poner un plato más en la mesa para ti.

Iba a protestar, pero su mirada amable y su gesto al cederme el paso me disuadieron. Subimos al primer piso y tras cruzar un corto pasillo llegamos al comedor. Los adornos navideños, las bolas de plástico y las guirnalda de papel alrededor de una lámpara con cuatro tulipas

azules daban una atmosfera irreal. Las paredes estaban llenas de fotografías antiguas. El tapizado raído de las sillas y un viejo armario con puertas de cristal donde estaba la vajilla eran testigos elocuentes de muchas historias en torno a una mesa ovalada. Era como si al atravesar aquella puerta hubiéramos retrocedido más de cincuenta años. Todo estaba limpio y ordenado.

Doña Manolita me abrazó como si fuera alguien de la familia que hubiera venido a verla. <<Me complace que mi músico preferido haya traído una amiga>>, dijo entusiasmada mientras me presentaba al resto de huéspedes. Era una mujer corpulenta. En su cara redonda, muy maquillada, destacaban unos ojos vivos y saltarines. Llevaba un vestido de lentejuelas que le apretaba en demasía. Un mantel de color rojo, como el esmalte de sus largas uñas, vestía la mesa. Con grandes aspavientos nos fue colocando a todos. Una chica joven vestida con delantal y cofia, nos sirvió una sopa caliente. Nadie separaba los ojos del plato mientras la apuraban en silencio. Me di cuenta de que el músico me miraba, bajé los ojos y empecé a comer. La compañía bien valía una botella de vino. Doña Manolita se había esmerado con el pollo para darle sabor a romero y a orégano. Las conversaciones se fueron animando. Sacó polvorones, mantecados y guirlache. Con ellos Manolita cantó un villancico que no conocíamos, hablaba de compartir las estrellas. Le saltó una lágrima cuando nos dijo que lo cantaba a dúo con su padre. Cerré los ojos y una mano fuerte apretó la mía. Luego brindamos con sidra después de apurar el vino que quedaba en los vasos. Aquella gente desconocida se convirtió esa noche en mi familia. Apenas habían pasado unos minutos de las doce cuando él se levantó, se colgó la maleta del saxo sobre el hombro y me dio la mano. Quise despedirme de todos pero no me dio opción. Lo cierto es que cada uno estaba por sus cosas. De la única que pude hacerlo fue de Doña Manolita, que cuando le di las gracias por la cena y la compañía me pidió que volviera. Me quité mi pañuelo de seda y se lo anudé al cuello. El abrazo que recibí me estremeció de pies a cabeza.

Caminábamos aprisa, sin hablar, para llegar a un local mal iluminado. Bajamos tres escalones. Oía a humedad y a cannabis. Me lo aclaró cuando le interrogué sobre aquel olor tan raro.

-Viene conmigo, ponle un ron y cuidala -le dijo a un camarero mientras me hizo ademán de que me sentara en un taburete en una esquina de la barra.

-Llegas tarde-escuché que le dijo el hombre que estaba sentado al piano.

Él se incorporó al grupo de músicos sin contestarle.

La música empezó a sonar. El local estaba abarrotado. Era un lugar extraño. Observaba a la gente que escuchaba entusiasmada. Una mujer de color cantaba con melancolía. Volví a quedarme atrapada por aquella música. Mientras sonaba un blues apuré mi copa. El camarero quiso volver a llenarla. A las tres de la mañana dejaron de tocar. Fuimos a un par de tugurios donde se encontró con muchos conocidos. En la calle hacía mucho frío, helaba. La nieve pisoteada por las ruedas de los coches había dejado de ser blanca. Me pasó el brazo por encima de mis hombros y me apretó contra él. Me sentí protegida. Cuando dijo de llevarme a mi casa le dije que no. Quería seguir con él. Fuimos caminando en silencio

hasta su pensión. Al llegar encendió un brasero eléctrico y nos sentamos junto a él. Sacó dos vasos y una botella de ron. Cuando ya amanecía seguíamos hablando. En aquellas horas nos contamos muchas cosas. Le conté lo del camión. Aquel maldito camión que aplastó a mi marido y a mi hija en la carretera hacía apenas cuatro meses, robándome la vida.

Con un beso me sorbió las lágrimas.

Era como si nos conociéramos de toda la vida. El ron y el cansancio me vencieron y me quedé dormida. Era mediodía cuando me despertó. Se escucharon las campanadas del reloj de una iglesia cercana. Las ruedas de los coches trazaban surcos ennegrecidos sobre la nieve de la calzada. Era el día de Navidad y aunque parecía que el tiempo se había detenido, él tenía que coger un tren. Le escribí en un papel mi nombre y mi teléfono, lo doblé y lo metió en una esquina de la funda de su saxofón. Me quedé sola en el andén mientras el tren se lo llevaba. Ni siquiera sabía su nombre.

Pasaron muchas más navidades pero nunca olvidé aquella. Desde entonces en mi casa no faltó un poco de ron para escuchar un blues.

Un día, fue en París, acompañada de Carlos, mi segundo marido, me crucé con un músico en el hall del Hotel de la Opera. Alto, moreno, con el pelo hirsuto, y las sienes plateadas. Iba de frac, con su pajarita blanca, muy elegante, con las manos en los bolsillos. Nos miramos, detuvimos el paso llenos de dudas, al fin seguimos andando cada uno, pero no me atreví a volver la cabeza. En el mostrador, con discreción, pregunté por él. Me dijeron que era un afamado director de la Orquesta de la Opera. El teléfono sonó varias veces. -No-le dije, mi acompañante no tiene problemas para compartir la cena, siempre que invite yo y suene un blues. Al fin y al cabo tengo pendiente una deuda. Ese día supe su verdadero nombre.

Bárbara Fernández Esteban, © 2012

La Navidad

Dulce navidad, llena de amor y alegría
nos reúne cada año con toda la familia

Llenas el corazón con magia divina
ilusión de pequeños, en estos hermosos días

Todos juntos en la mesa
compartiendo la vida

Palabras de cariño
para grandes y niños

Que emoción del encuentro
compartir sentimientos

Figuritas del Belén
que ha todos nos hace bien

Recuerdos maravillosos
de nuestra niñez

Cantando un villancico
todos juntos que bonito

Cuanto amor y paz
siempre hay en Navidad

Ana María Nieto Rodríguez

Movimientos colegiales

Colegiado/a	Modalidad Colegiación	Número	Población
Jose Antonio Diaz Tarraga	Alta Exercent Lliure	505	Reus
Rosa Maria Descarrega Alcover	Alta Exercent Lliure	972	Tarragona
Jordi Frisach Perelló	BaixaNo Exercent	693	Cambrils
Francisco Angel Bordas Planas	BaixaExercent D'empresa	725	Tarragona
Mariel Masiel Fernandez Orfanidou	BaixaExercent D'empresa	950	Salou
Teresa Maria Martínez Farre	Alta Exercent D'empresa	973	Reus
Antonio Gomez Uribe	Canvi De No Exercent A Emèrit	98	Tarragona
Augusto Hervas Castro	Alta Exercent Lliure	974	La Pobla De Mafumet
Nuria Rovira Marco	Alta No Exercent	975	Tarragona
Andreu Lopez Sancho	Canvi De No Exercent A Exercent Lliure	887	Reus
Albert Sans Salvado	Canvi D'exercent Lliure A No Exercent	112	Reus
Montserrat Peris Galcera	Canvi D'exercent Lliure A No Exercent	833	Batea
Carlos Pena Jane	Canvi D'exercent Lliure A Emèrit	223	Tarragona
Maria Julia Fernandez Camaleño	Canvi D'exercent Lliure A Emèrit	72	Tarragona
Antonio Perez Sevilla	Canvi De No Exercent A Emèrit	157	Reus
Elisabeth Alterats Ruiz	Baixa Exercent Lliure	971	Salou
Ana Coll Garrido	Baixa Exercent D'empresa	918	Riudoms
Josep Golorons Ferre	Baixa No Exercent	300	Tarragona

És un bon **Criteri**,
ANUNCIAR-SE a **Criteri**

el mitjà més eficaç per arribar al professional

revista del:



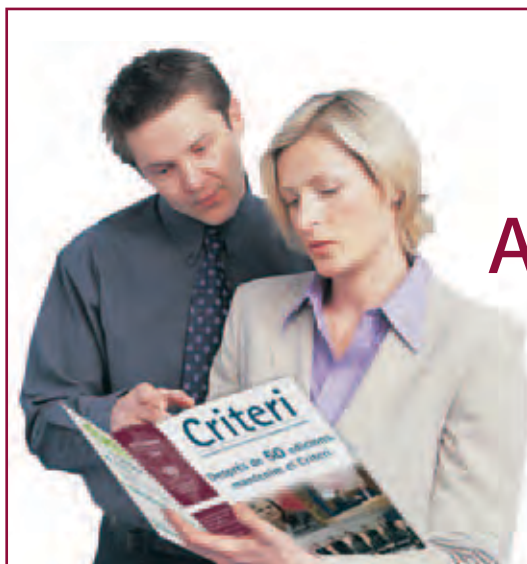
L'ITRE. COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS
DE TARRAGONA

Gestió de la publicitat:



gestióncu4TRO
COMUNICACIÓ • DISSENY • 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





Seminari sobre les mesures de seguretat social/ocupació i mesures fiscals incloses en el Reial Decret-Llei 20/2012

Un total de 78 persones van donar-se cita, el passat 18 d'octubre, al nostre Col·legi per assistir al seminari sobre les mesures de seguretat social/ocupació i mesures fiscals incloses en el Reial Decret-Llei 20/2012. L'acte va comptar com a ponent amb el Sr. Antonio Benavides Vico, membre del Cos Superior d'Inspectors de Treball i Seguretat Social. Professor de la Universitat Ramon Llull i membre del Tribunal Laboral de Catalunya.

26



Jornada divulgativa: Les mesures de la flexibilitat i ajust de condicions laborals després de la Reforma Laboral 2012

El nostre Col·legi va celebrar, el passat 30 d'octubre, una jornada divulgativa sobre les mesures de la flexibilitat i ajust de condicions laborals després de la Reforma Laboral 2012. L'acte, que va reunir 76 assistents, va tenir com a ponent el Sr. Antonio Benavides Vico, Inspector de Treball i Seguretat Social.



Seminari sobre negociació col·lectiva. Convenis col·lectius d'empresa

El passat 13 de novembre va tenir lloc, al saló d'actes de la nostra seu col·legial, el seminari sobre negociació col·lectiva, centrat en els convenis col·lectius d'empresa. El Sr. José Luis Salido Banús, Professor Titular de la Universitat de Barcelona i Soci de SB Abogados, va ser l'encarregat d'exposar la seva ponència davant una sala que va comptar amb 41 assistents.



Curs pràctic de procediments tributaris

El 26 de novembre va donar inici el curs pràctic de procediments tributaris, que ha reunit un total de 46 inscrits. El curs, que s'estendrà fins el proper 18 de febrer, ofereix 30 hores de formació de la mà del Sr. Roberto Luengo Martín, Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona. Les sessions desenvolupades fins ara han tingut lloc els dies 26 de novembre i 3, 10 i 17 de desembre, mentre que la segona meitat del curs es desenvoluparà els dies 14, 21 i 28 de gener i 4, 11 i 18 de febrer.



Sessió informativa sobre obligatorietat de les notificacions en Seu Electrònica

El 11 de desembre va celebrar-se, a la nostra seu col·legial, la sessió informativa sobre obligatorietat de les notificacions en Seu Electrònica, en què hi van participar com a ponents el Sr. Albert Castanera Mateo, Subdirector Provincial de Gestió Recaptatòria de la Direcció Provincial de la TGSS a Tarragona; i el Sr. Aleix Durán Martí, Coordinador Provincial de la Unitat Atenció Tècnica del Sistema RED de la Direcció Provincial de la TGSS a Tarragona.

27



Seminari sobre ajornament de deutes. Via executiva de la TGSS

El passat 13 de desembre, la nostra seu col·legial va acollir 60 persones en la celebració del "Seminari sobre ajornament de deutes. Via executiva de la TGSS". L'acte va comptar com a ponent amb el Sr. Iñigo De la Torre Fernández, Subdirector de Recaptació Executiva de la Direcció Provincial de Tarragona de la Tresoreria General de la Seguretat Social.



Sessió informativa sobre l'aplicació TESOL

El nostre Col·legi va acollir, el passat 19 de desembre, la celebració d'una sessió informativa sobre l'aplicació TESOL, a càrrec del Sr. Javier Roca Ramírez, Coordinador de CAISS de la Direcció Provincial de Tarragona. L'acte va congregar un total de 41 assistents a la sala d'actes de la nostra seu col·legial.

Optimizamos la Salud de los trabajadores



En **umivale prevención** nos responsabilizamos de la Salud laboral entendiendo que los trabajadores representan el principal activo de cualquier organización y un factor determinante para la competitividad de las empresas.

Trabajamos para evitar o reducir accidentes y enfermedades en el trabajo mediante el desarrollo de servicios de prevención eficaces, de calidad y adaptados a las necesidades de cada cliente.

La Seguridad, la Salud y el Bienestar de nuestros clientes y sus trabajadores, son para nosotros una constante y un compromiso.

umivale
prevención

www.umivale-prevencion.es

902 910 915
Atención al Cliente

ÚLTIMAS INCORPORACIONES AL FONDO DE LA BIBLIOTECA

Obra	Autor	Edita	Consulta Préstamo
ESTATS UNITS: EL LIDERATGE NECESSARI	Varios	La Caixa	Consulta
GESTIÓN DE LA CALIDAD. GUÍA PARA CARGOS PÚBLICOS	Asociación Española para la Calidad	Asociación Española para la Calidad	Consulta
LA UNIÓN BANCÀRIA A LA ZONA DE L'EURO	Varios	La Caixa	Consulta



29









L'ITRE COL·LEGI OFICIAL
DE GRADUATS SOCIALS
DE TARRAGONA



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

www.graduats-socials-tarragona.org

www.graduados-sociales-tarragona.com
colegio@ graduados-sociales-tarragona.com




ESCOLA DE PRÀCTICA PROFESSIONAL

ACTES REALITZATS

Seminari sobre les mesures de seguretat social/ocupació i mesures fiscals incloses en el Reial Decret-Llei 20/2012

Data: 18 d'octubre del 2012

Ponent: Sr. Antonio Benavides Vico, membre del Cos Superior d'Inspectors de Treball i Seguretat Social. Professor de la Universitat Ramon Llull i membre del Tribunal Laboral de Catalunya

Jornada divulgativa: Les mesures de la flexibilitat i ajust de condicions laborals després de la Reforma Laboral 2012

Data: 30 d'octubre del 2012

Ponent: Sr. Antonio Benavides Vico, Inspector de Treball i Seguretat Social

Seminari sobre negociació col·lectiva. Convenis col·lectius d'empresa

Data: 13 de novembre del 2012

Ponent: Sr. José Luis Salido Banús, Professor Titular de la Universitat de Barcelona. Soci de SB Abogados

Curs pràctic de procediments tributaris

Data: Novembre 2012 – Febrer 2013

Ponent: Sr. Roberto Luengo Martín, Inspector Cap de l'Agència Tributària a Tarragona

Sessió informativa sobre obligatorietat de les notificacions en Seu Electrònica

Data: 11 de desembre del 2012

Ponents: Sr. Albert Castanera Mateo, Subdirector Provincial de Gestió Recaptatòria de la Direcció Provincial de la TGSS a Tarragona; i Sr. Aleix Durán Martí, Coordinador Provincial de la Unitat Atenció Tècnica del Sistema RED de la Direcció Provincial de la TGSS a Tarragona

Seminari sobre ajornament de deutes. Via executiva de la TGSS

Data: 13 de desembre del 2012

Ponent: Sr. Iñigo De la Torre Fernández, Subdirector de Recaptació Executiva de la Direcció Provincial de Tarragona de la Tresoreria General de la Seguretat Social

Sessió informativa sobre l'aplicació TESOL

Data: 19 de desembre del 2012

Ponent: Sr. Javier Roca Ramírez, Coordinador de CAISS de la Direcció Provincial de Tarragona

PREVISIONS

Sessió informativa sobre Novetats de l'Agència Tributària

Data: 17 de gener del 2013

Ponent: Sr. Vicente Teodoro Martínez, Cap de la Secció de Renda de Gestió Tributària

XIV Fòrum d'Actualitat Laboral

Data: 25 de gener del 2013

Ponent: Sr. Antonio Benavides Vico, membre del Cos Superior d'Inspectors de Treball i Seguretat Social. Professor de la Universitat Ramon Llull i membre del Tribunal Laboral de Catalunya

XVIII Jornades de Dret de Treball i de Seguretat Social

Data: 7 i 8 de març del 2013

Ponents: A determinar



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 · Higiní Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com

**TRIPLE
DESCOMPT
FAMILIAR**

A-S TOTAL Col·legiats

Una assegurança de salut de qualitat

- Cobertures de medicina preventiva.
- El ventall més ampli de prestacions (cobreix tractaments que altres entitats no donen).

Sense lletra petita

- No enganyem amb ofertes comercials que suposen no donar o limitar serveis sanitaris.

Amb el quadre mèdic més ampli

- Quadre mèdic a tot Espanya amb els millors professionals.

I a un bon preu

cultiva la teva salut



MÚTUA General de Catalunya



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

Tuset, 5-11 - 08006 Barcelona - Tel. 93 414 36 00 | www.mgc.es | e-mail: mgc@mgc.es

Granollers | Igualada | Mataró | Sabadell | Sant Cugat del Vallès | Terrassa | Vic | Girona | Lleida | Tarragona | Palma de Mallorca

Una cosa és dir que treballem en PRO dels professionals.
Una altra és fer-ho:

Compte Expansió PRO*.

T'abonem el 10% de la teva quota de col·legiat**.

0

comissió
d'obertura i
manteniment

+ 3%

de comissió dels teus clients
comissió garantida fins a un
màxim de 200 euros al any.

+

Gratis

te serveix de crèdit i de compte

+

1.300

euros al teu compte

Al cap i a la fi, som el banc de les millors empreses. O el que és el mateix, **el banc dels millors professionals: el teu.**

Truca'ns al **902 383 666**, organitzem una reunió i comencem a treballar.

sabadellprofessional.com

*El Compte Expansió Pro requereix la domiciliació d'una nòmina, pensió o ingressos recurrents per un import igual o superior a 700 euros. Si tens entre 18 i 25 anys, no cal domicili cap ingrés periòdic.

**Fins a un màxim de 100 euros l'any.