

Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada

GRANADA SOCIAL




- **PERFIL FORMATIVO DE LOS DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA**
- **GRADUADO SOCIAL:
UNA PROFESIÓN SIN LÍMITES NI FRONTERAS**



Colegio
Graduados Sociales
Granada

C/ Lope de Vega, 3 -bajo 18002 Granada
Telf. 958 250 291 Fax 958 250 755
www.cgsgranada.es
administracion@cgsgranada.es



ASESÓRESE SIEMPRE POR UN GRADUADO SOCIAL COLEGIADO

- Para accionar o defenderse de procedimientos judiciales en materia Laboral y de Seguridad Social.
- Para gestionar su empresa y su negocio
- Para asesorarse en temas de actualidad y novedades normativas que nos afectan diariamente a todos en materia Socio-Laboral y de Seguridad Social.

Sumario

■ actualidad

BICENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN

pág. 4



■ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

ENTREVISTA A... EXCMO. SR. D. LORENZO DEL RÍO

pág. 8



■ artículo

EL NUEVO RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO

pág. 10



■ jurisprudencia

pág. 18



■ artículo

PERFIL FORMATIVO DE LOS DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA

pág. 22



■ actos y jornadas

pág. 32



■ sentencia de interés

RECONOCIMIENTO AL DERECHO DE PERCIBIR HONORARIOS PROFESIONALES Y COSTAS, POR LA IMPUGNACIÓN DE RECURSO DE SUPPLICACIÓN POR GRADUADO SOCIAL

pág. 44



■ movimiento colegial **COLEGIADOS DE GRANADA Y SU PROVINCIA**

pág. 53





EDITORIAL

Por: Excmo. Sr. D. José Esteban Sánchez, Graduado Social y Presidente del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Granada.

2012, BICENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN.

Tengo de nuevo la oportunidad de dirigirme a todos vosotros con motivo de la publicación de un número más de la revista colegial, y van quince. Aunque no exentas de vicisitudes y numerosos cambios, que siempre han sido abordados y superados con esfuerzo y trabajo por parte de todos sus intervinientes, dando lugar a un resultado más que óptimo como muestra de los resultados de la unión y el esfuerzo. En el último número os dábamos amplia **información sobre la XIII Asamblea Nacional** que se iba a celebrar en Granada, pues como alguien dijo

“todo llega y todo pasa”,... ha pasado pero ha dejado en todos nosotros una huella y un recuerdo difícil de olvidar, de nuevo Granada ha sido sede de un evento de y para los Graduados Sociales, en 2006 fue el V Congreso Andaluz, y ahora en 2011 ha sido el Congreso Nacional, mas de quinientos Graduados Sociales y acompañantes has compartido con nosotros mas de dos días de trabajo y disfrute de nuestra maravillosa ciudad.

Pues hoy quiero dejar constancia, en primer lugar del **agradeci-**

miento que este Presidente quiere hacer publico para los miembros de la Junta de Gobierno del Colegio de Granada y a los empleados del mismo, y en segundo lugar a nuestro Presidente Javier San Martín y a la Comisión Permanente y en definitiva al Consejo General que en el Pleno de Julio de 2010, confió en el Colegio de Granada y en este Presidente la organización de tan importante y trascendente acto nacional. Por último y no por ello menos importante quiero hacer llegar a todos los Graduados Sociales de los distintos puntos de España que

tuvieron a bien desplazarse hasta nuestra ciudad, haciendo con su presencia y su aportación de esta Asamblea Nacional, la mas concurrida de la historia, esperando que hayan disfrutado de su estancia y solicitando desde aquí benevolencia para excusar cualquier cuestión que por acción errónea o no lo suficientemente acertada o bien por omisión, se hubieran sentido afectados, por lo que quedamos comprometidos para acogerlos en cualquier otra ocasión para subsanar y hacer que se lleven de Granada y de los compañeros de esta ciudad el mejor y mas entrañable de los recuerdos.

Llega el momento de pensar en el **próximo encuentro en Cádiz, en la XII Asamblea Nacional de Juntas de Gobierno** y que en esta ocasión se abre a todos los colegiados de España, para la cual os pido al menos el mismo apoyo que el recibido en Granada. Me consta el esfuerzo que Pepe Blas y su Junta están haciendo, y conociéndolos, garantizan que esta nueva cita va a ser también inolvidable y muy importante, siendo muy acertada la elección de esta ciudad y este Colegio como sede ya que como todos sabemos 2012 es el año de celebración del **bicentenario de la Constitución de Cádiz de 1812 "LA PEPA"**, que va a hacer a esta ciudad centro y referente nacional e internacional de muchas miradas e innumerables eventos. De nuevo un acierto mas de nuestro Presidente Javier y de los componentes del Consejo General. Aunque estemos en crisis, tenemos que arropar y acompañar en estos eventos, en los momentos difíciles en los que tenemos que estar más unidos y gritar más fuerte para que la sociedad y los dirigentes desde los distintos ámbitos nos escuchen y sepan de primera mano la necesidad y la valía de los Graduados Sociales.

Un año más, por delante. Un año lleno de cambios, con nuevo gobierno nacional con elecciones autonómicas en Andalucía y Asturias. Un año mas acompañado de la pesada crisis que tantos quebraderos de cabeza nos viene trayendo, y que tantas tragedias y dramas personales arrastra consigo, pero que con el trabajo de todos y con enormes dosis de responsabilidad y esfuerzo hemos de superar para ir poco a poco remontando esta ya dilatada crisis económica que nos ha traído mas de cinco millones y medio de desempleados, numero esté inasumible para cualquier economía, ni país de nuestro entorno social y económico. Son tiempos de desesperanza y muchas dudas, pero que han de ser asumidos como retos y como precio o pago de otros periodos en los que quizás hemos sido excesivamente optimistas dejando de lado la realidad, pero que sin duda alguna nos va a valer a modo de clase magistral para a partir de ahora plantear y fijar unas bases económicas y sociales nuevas y bien estructuradas, para ello van a hacer falta importantes y profundos cambios en nuestra economía y en nuestro mercado de trabajo. Cambios que van a necesitar de la apuesta firme y decidida de todos, especialmente de todos los operadores que intervenimos en las relaciones sociolaborales de nuestro país, no solo nuestros gobernantes son responsables de sacar adelante esta situación, todos tenemos que aportar de forma positiva y en muchos casos desinteresada nuestra labor profesional y nuestros conocimientos para que entre todos seamos capaces de combatir los nefastos efectos de tan deteriora situación.

En este sentido los Graduados Sociales, como operadores de la relaciones laborales a pie de calle, tenemos y podemos ser una valor

añadido y un puntal muy importante tanto para el legislador como para las distintas administraciones publicas, ya que gestionamos mas del 80% de las pymes y micropymes de nuestro país, y que tan necesitadas están de apoyo y confianza y que considero son las verdaderas y únicas capaces de sacar de este atolladero a nuestro país. Para ellas solicito mas respaldo y medidas de apoyo, para que dejen de caer en picado, ya que mientras no consigamos frenar la destrucción de empleo, cosa que no se conseguirá si no frenamos en seco la caída y cierre de estas empresas, no conseguiremos reiniciar un nuevo periodo que reabsorba toda la demanda de mano de obra desempleada, y todo ello solamente se podrá conseguir con cambios profundos y de gran calado y alcance sobre nuestros sistemas sociales y productivos actuales.

Apreciados compañeros, recibid este nuevo ejemplar de "Granada Social" como una muestra más de que con trabajo y con esfuerzo, todo se puede conseguir. En este número puedes apreciar la constatación de labor que los componentes de la Junta de Gobierno venimos desarrollando en pro de nuestra profesión, así como vas a disponer de una excelente información profesional, acompañada de artículos profesionales de gran calidad y algunas entrevistas que dejan una vez mas claro el respaldo y las muestras de aprecio que los Graduados Sociales recibimos y tenemos de nuestras autoridades y terceras personas que de un modo u otro algo o mucho dicen y tiene que decir de nuestra noble profesión.

Granada
a 31 de diciembre de 2012

- LUGAR DE CELEBRACIÓN:

PALACIO DE CONGRESOS Y EXPOSICIONES DE CÁDIZ
C/ PLOCIA S/N 11006 - CÁDIZ
TEL.: 956. 291. 017. FAX: 956. 291. 018.

- FECHAS DE CELEBRACIÓN:

24 Y 25 DE MAYO.

Cuota de Inscripción 25 € Colegiados, 10 € Estudiantes.
Inscripciones en:

www.asambleanacionalgraduadosocialescadiz2012.com

INSTITUCIONES ORGANIZADORAS:

EXCMO. CONSEJO GENERAL
DE COLEGIOS OFICIALES DE
GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA



C/ RAFAEL CALVO, 7
28010 - MADRID

TEL.: 902. 152. 018.

FAX: 914. 488. 571.

www.graduadosocial.org/

e-mail: asambleanacional@graduadosocial.org

EXCMO. COLEGIO OFICIAL
DE GRADUADOS SOCIALES
DE CÁDIZ Y CEUTA



GLORIETA ZONA FRANCA, EDF.
GLORIETA, S/N. PLANTA 3ª
OFICINA 3.2 - 11011 - CÁDIZ

TEL.: 956. 270. 938.

FAX: 956. 272. 503.

www.graduadosocialcadiz.com/

AGENCIA DE VIAJES:

VIAJES EL CORTE INGLÉS

DIVISIÓN DE CONGRESOS, CONVENCIONES E INCENTIVOS.

(CRISTINA PÉREZ) TEL.: 958. 536. 820.

FAX: 958. 254. 892.

e-mail: juntiasgobiernograduadosociales@viajeseci.es

El Corte Inglés

EMPRESAS PATROCINADORAS

Banesto



Wolters Kluwer
España

Santander



pelayo



grupomgo

GLOBALFINANZ

EMPRESAS COLABORADORAS

IBERIA



Excmo. Ayuntamiento de Cádiz

XII

ASAMBLEA NACIONAL DE JUNTAS DE GOBIERNO DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES



Bicentenario

www.asambleanacionalgraduadosocialescadiz2012.com

JUEVES 24 DE MAYO

PRESIDENCIA DE HONOR:
SS.MM. LOS REYES DE ESPAÑA

MAÑANA _____

9:00 HS. ACREDITACIONES Y ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN

10:00 HS. ACTO DE INAUGURACIÓN

11:00 HS. PAUSA CAFÉ

11:30 HS. CONFERENCIA

“La constitución de Cádiz”

PONENTE

Excmo. Sr. D. Federico Trillo-Figueroa y Martínez-Conde

12:15-12:45 HS. COLOQUIO

12:45 HS. CONFERENCIA

“Las Relaciones Laborales y el espíritu liberal”

PONENTE

*D. Federico Durán López,
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba*

13:30-14:00 HS. COLOQUIO

TARDE-LIBRE _____

Visita organizada



VIERNES 25 DE MAYO

MAÑANA _____

10:00 HS. CONFERENCIA

“La nueva Ley de la Jurisdicción Social”

PONENTE

*Ilma. Sra. D^a. Ana María Orellana Cano,
Presidenta de la Sección Primera del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con Sede en Sevilla - Magistrada Especialista de lo Social.*

11:00-11:30 HS. COLOQUIO

11:30 HS. PAUSA CAFÉ

12:00 HS. MESA REDONDA

“Las aportaciones de los Colegios Profesionales a la sociedad”

PONENTES

*Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Ceballos Fraile,
Presidente del Iltre. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cáceres.*

*Ilma. Sra. D^a. María Isabel Agut Barreda,
Presidenta del Iltre. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Castellón.*

*D. Carlos Berrueto del Río,
Miembro de la Junta de Gobierno del Iltre. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona.*

*D. Martín José García Sánchez,
Colegiado del Iltre. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta.*

*D. Rafael Navarrete Paniagua,
Colegiado del Iltre. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid..*

13:30-14:00 HS. COLOQUIO

TARDE _____

17:30 HS. CONFERENCIA

“La Reforma Laboral”

PONENTE

*Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero,
Presidente de la Sala IV del Tribunal Supremo.*

18:30-19:00 HS. COLOQUIO

19:00 HS. ACTO DE CLAUSURA

22:00 HS. CENA DE CLAUSURA

ENTREVISTA A...

EXCMO. SR. D. LORENZO DEL RÍO

Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla.



Juzgados de lo Social, al igual que los de la Jurisdicción Civil, contarán con los necesarios medios tecnológicos para la grabación de las vistas o juicios?

Por supuesto que sí. Además, constituye una obligación legal pues el art. 89 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, ya establece que el desarrollo de las sesiones del juicio oral se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen.

G.S.- Necesariamente y por afectación, nos interesa su opinión sobre la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social. En cuanto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, ¿estima positivo que las cuestiones litigiosas relativas a accidentes de trabajo se concentren en la Jurisdicción Social, incluyendo a los funcionarios y personal estatutario?

El llamado peregrinaje de jurisdicciones ha supuesto siempre graves disfunciones y una merma en la efectiva protección de los derechos de las personas. La nueva Ley reguladora de la jurisdicción social afronta ese problema y lo resuelve incardinando en el orden jurisdiccional social todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo, hasta ahora residenciadas en distintos Juzgados y Tribunales en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social. De esta manera, como la propia Ley 36/2011 expone, se pretenden superar los problemas de disparidad de los criterios jurisprudenciales, dilación en la resolución de los asuntos y, en consecuencia, fragmentación

en la protección jurídica dispensada, problemas que incidían directamente en la efectividad de los principios constitucionales de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva.

En esa línea de concentración competencial, la nueva Ley convierte el orden social en el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos. La asignación de competencias se efectúa con carácter pleno, incluyendo a los funcionarios o personal estatutario, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena. También se atribuye al orden social la competencia sobre las cuestiones relativas a los órganos de representación de personal en materia relacionada con la prevención de riesgos en el trabajo, a través, en su caso, de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, con independencia del tipo de personal que intervenga en su designación o composición.

Esta regulación está llamada a producir un efecto positivo, porque, en definitiva, constituye un instrumento para cumplir las políticas de promoción de la salud y seguridad en el lugar de trabajo y evita la necesidad de una intervención sucesiva de distintos órdenes jurisdiccionales, que ocasiona retrasos, gastos innecesarios y pronunciamientos contradictorios, proporcionando, por tanto, una mayor seguridad jurídica.

G.S.- El que se refuerce la conciliación extrajudicial, la mediación y el arbitraje, ¿supondrá una descarga

G.S.- Debido a la sobrecarga de asuntos, ¿cree necesario la creación de algún otro Juzgado Social en la provincia de Granada, por la acumulación de procedimientos existentes?

El orden jurisdiccional social ha sido, sin duda, uno de los que más se ha visto afectado por las consecuencias de la crisis económica, habiendo visto incrementada la entrada de asunto de manera considerable. Granada y su provincia no ha sido una excepción. Por ello, en el informe de necesidades de creación de órganos judiciales que se remitió al CGPJ en el año 2011 se incluía la creación de un Juzgado de lo Social más en Granada y del nº 2 de Motril.

G.S.- ¿Sería necesario y agilizaría las actuaciones judiciales el que los

de procesos en los Juzgados de lo Social, así como una mayor garantía para las partes?.

La potenciación del uso de sistemas alternativos de resolución de controversias es indudable que puede contribuir a una descarga del número de asuntos pendientes en los Tribunales, tanto del orden social como de cualquier otro orden jurisdiccional. Ahora bien, pienso que el establecimiento de alternativas a los mecanismos tradicionales de conciliación y arbitraje, muy característicos del proceso laboral, deben contemplarse como un servicio más que la Administración de Justicia pone a disposición de las partes, ofreciéndoles una posibilidad nueva y diferente a la que pueden acudir para tratar de solucionar su conflicto. Y desde este punto de vista, creo que no debe sin más considerarse la mediación extrajudicial como un modo para lograr el objetivo de reducir la carga de trabajo de los Juzgados o la ineficiencia del sistema, sino que debe concebirse como una nueva forma de administrar justicia, mediante el ofrecimiento a las partes todas las vías posibles para buscar la solución que mejor se adapte a su concreto problema.

G.S.- ¿Qué opinión le merece que en la Ley 36/2011, se asigne al Juez de lo Social la función de garante ordinario de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo y en el proceso social?.

La opinión no puede ser más que positiva, puesto que la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales se reestructura por entero en la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social, adquiriendo una función de amparo judicial previo al amparo constitucional de derechos fundamentales, para cualquier derecho fundamental, en su proyección en las relaciones de trabajo y no como antes, a partir de una extensión de la garantía de la libertad sindical y de otros

posibles derechos fundamentales de carácter estrictamente laboral.

Es más, puede afirmarse que, en el orden social, como resultado de la nueva Ley, la tutela de derechos fundamentales cuenta con la más completa regulación respecto de homólogas situaciones en otros órdenes, incluido el contencioso-administrativo.

G.S.- En cuanto a la introducción del proceso monitorio par ala reclamación de cantidades que no excedan de 6.000€ derivadas de la relación laboral, ¿qué opinión le merece que la cuantía duplique la cifra de acceso al recurso de suplicación? Y ¿mermará el procedimiento monitorio la sobrecarga de asuntos en los Juzgados de lo Social?.

El proceso monitorio es una de las auténticas novedades de la nueva Ley que, además, tiene la particularidad de que no estaba en el Anteproyecto remitido por el Ministerio de Justicia, sino que fue introducido en la tramitación parlamentaria. En realidad es un procedimiento que solo será viable para los trabajadores que tengan de alguna manera documentada -directa o indirectamente- su relación laboral, cantidades y conceptos, por recibos, nóminas, etc. La cuantía es significativamente baja si la comparamos con la que se establece en el proceso monitorio civil, si bien no debe ser comparada con la cuantía fijada para el acceso de la sentencia al recurso de casación, ya que su finalidad es radicalmente distinta.

Por lo que respecta a al segunda parte de su pregunta, pienso que no va a mermar la sobrecarga de trabajo de los tribunales. Pero su finalidad última tampoco es esa, sino la de proporcionar un mecanismo procesal ágil y rápido para la reclamación de cantidades, cuyo débito esté debidamente documentado, posibilitando, ante la no oposición o inacción procesal del deudor, la

integración de un título ejecutivo, sin necesidad de seguir un procedimiento declarativo, hasta la obtención de una sentencia favorable.

G.S.- ¿Considera que los Graduados Sociales pueden prestar el servicio de Asistencia Jurídica Gratuita en materia Laboral con total garantía y profesionalidad a efecto de salvaguarda de los derechos de los trabajadores, mandato que se contiene en el artículo 119 de la Constitución?.

No me cabe duda de que los Graduados Sociales pueden prestar ese servicio con absoluta garantía y total profesionalidad. Otra cosa es lo que, en su caso, determina o pueda determinar la Ley al respecto.

G.S.- Actualmente a los españoles nos está afectando una profunda crisis económico-financiera, además el desempleo alcanza el 23%, así como una gran corrupción en distintos órdenes de la vida y de la convivencia, lo que nos ha llevado a entrar en recesión, ¿cómo afecta ésta situación al Poder Judicial y en particular al TSJA?.

Por un lado, está afectando con una merma considerable de los medios personales y materiales con los que debe constar el Poder Judicial para poder cumplir la función de administrar Justicia que tiene constitucionalmente encomendada. En este sentido, los recortes que se están produciendo en todos los ámbitos de la Administración están también incidiendo en el ámbito de la Justicia.

Por otro lado, la crisis económica está provocando una bolsa de asuntos ingresados y pendientes nunca conocida, con el consiguiente incremento de los déficits estructurales que el sistema judicial padece desde hace tanto tiempo. El resultado es un progresivo deterioro de ese sistema y de la percepción que del mismo tiene los ciudadanos.

EL NUEVO RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO



Por: **D. Manuel F. García, Graduado Social Colegiado** y **D. Miguel Garrido, Graduado Social Colegiado.**

En el año 1958, a través del Decreto de 5 de septiembre, se crea el Servicio Nacional de Seguridad Social Agraria. En la Exposición de Motivos de este Decreto se decía: *“diversas circunstancias técnicas, económicas y sociales han impuesto que la aplicación a las actividades agrícolas de las medidas de previsión social no alcanzasen el nivel de la obtenida en otros órdenes y actividades laborales. La puesta en vigor de un plan completo y sistematizado de seguridad social exige, por tanto, que el ritmo que se observe con respecto a la población campesina en el desarrollo de las normas protectoras sea, durante un período, más vivo que en los restantes sectores, al objeto de obtener un equilibrio de situación”.*

Posteriormente la Base tercera de la Ley de Bases de Seguridad Social de 1963, de 28 de diciembre

(RL 1963/2467), en su apartado 11, disponía que en la regulación de la Seguridad Social Agraria se tendería a la paridad de derechos y prestaciones con el Régimen General. Por su parte, uno de los objetivos fundamentales sobre los que se elaboró la Ley 38/1966, de 31 de mayo, sobre Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (RL 1966/1042), fue el siguiente: lograr para los trabajadores del campo un grado de protección social uniforme, hasta donde fuera posible, con el que tendrían los trabajadores de la industria y los servicios con el desarrollo de la citada Ley de Bases.

En esta misma época, en el año 1969, se escribía, haciéndose un planteamiento de lo que pudiera ser la Seguridad Social Agraria futura y teniendo en cuenta las previsibles transformaciones que se iban a producir en la agricultura, que “la

perspectiva que ineluctablemente parece ofrecerse ante el Régimen Especial Agrario es su disolución con el Régimen General”

El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, se reguló fundamentalmente a través del texto refundido de la legislación de la Seguridad Social agraria, mediante el Decreto 2123/1971 de 23 de Julio y el Reglamento General de dicho régimen por el Decreto 3772/1972 de 23 de Diciembre y, en la actualidad está formado únicamente por trabajadores agrarios por cuenta ajena, pues los trabajadores por cuenta propia agrarios, se integraron en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos desde el 1 de Enero de 2008.

Igual que ocurría con los trabajadores por cuenta propia agrarios, la regulación había quedado obso-



leta y no se adecua a los cambios laborales, económicos, sociales y demográficos experimentados en el sector agrario español, generando desajustes en la protección social de estos trabajadores con respecto a quienes prestan servicios en otros sectores económicos.

Basándose en la recomendación del Pacto de Toledo de 1995, sobre la simplificación de los regímenes de la Seguridad Social, se estableció el 13 de Julio de 2006, el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, entre el gobierno y los agentes Sociales, en el que se realizó un diagnóstico de la realidad del sector agrario y se articuló un plan de actuaciones progresivas.

Así, el pasado 23 de Septiembre de 2011, se publica en el BOE la Ley 28/2011 de 22 de Septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, creando el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, quedando integrados en el Régimen General todos los trabajadores por cuenta ajena que figuren incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social con efectos del día 1 de Enero de 2012, así como los empresarios a los que presten servicios. Igualmente quedarán integrados en el Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena que, en lo sucesivo, realicen labores agrarias y los empresarios para los que presten servicios.

AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES.

La afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores agrarios por cuenta ajena se tramitarán en los términos, plazos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante, si se contrata a trabajadores eventuales o fijos discontinuos el mismo día en que comiencen su prestación de servicios, las solicitudes de alta podrán presentarse hasta las 12 horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarse con anterioridad al inicio de dicha jornada. Sin embargo, si la jornada de trabajo finaliza antes de las 12 horas, las solicitudes de alta deberán presentarse, antes de la finalización de esa jornada.



INCLUSIÓN EN EL SISTEMA ESPECIAL.

Períodos de actividad: Desde el momento de cursar el correspondiente parte de alta.

Períodos de inactividad: Para permanecer incluido durante los períodos de inactividad, es preciso acreditar la realización de 30 jornadas reales de trabajo en un período continuado de 365 días.

A estos efectos, se considerarán jornadas reales todas las realizadas por el trabajador en el período indicado, incluidas las prestadas en

un mismo día para distintos empresarios, asimilándose también a jornadas reales los días en que los trabajadores se encuentren en las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, procedentes de un período de actividad en este Sistema Especial; los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este Sistema Especial, así como los días en que aquéllos se encuentren en alta en algún régimen de la Seguridad Social como consecuencia de programas de fomento de empleo agrario.

EXCLUSIÓN DEL SISTEMA.

A solicitud del trabajador: Los efectos serán a partir del primer día del mes siguiente al de la presentación de la baja ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

DE OFICIO POR LA TESORERÍA:

- No realizar 30 jornadas de labores agrarias en los 365 días, computados desde que finalice el período anterior. Los efectos serán a partir del día primero del mes siguiente al de notificación de la resolución.
- Dejar de ingresar las cuotas correspondientes a los períodos de inactividad durante dos meses consecutivos. Los efectos serán desde el primer día del mes siguiente a la segunda mensualidad no ingresada, salvo que el trabajador se encuentre, en esa fecha, en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en cuyo caso tales efectos tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que finalice la per-

cepción de la correspondiente prestación económica, de no haberse abonado antes las cuotas debidas.

La exclusión antes referida no impedirá que, en caso de nuevos períodos de actividad en las labores agrarias, los trabajadores queden incluidos en el Sistema Especial durante los días en que presten sus servicios, con las consiguientes altas y bajas en el Régimen General y la cotización que corresponda por tales períodos.

De nuevo se procederá a la reincorporación en el Sistema Especial, cuando los trabajadores por cuenta ajena agrarios cumplan los siguientes requisitos:

- Haber realizado un mínimo de 30 jornadas reales dentro del período continuado de 365 días anteriores a la fecha de efectos del reinicio de la cotización por períodos de inactividad.

No será exigible este requisito cuando el trabajador solicite su reincorporación en el Sistema Especial tras haber quedado excluido del mismo voluntariamente, con ocasión del desempeño de otra actividad que hubiera determinado su alta en cualquier régimen de la Seguridad Social o de encontrarse en una situación asimilada a la de alta que hubiera resultado computable para acceder a cualquiera de las prestaciones comprendidas en la acción protectora.. Para ello, deberá presentarse la solicitud correspondiente dentro de los tres meses siguientes a la fecha de efectos de la baja en la citada actividad o de la extinción de la situación asimilada antes señalada.

- Estar al corriente en el ingreso de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad.

Los efectos de la reincorporación en el Sistema Especial, a efectos de la cotización durante los períodos de inactividad, tendrán lugar:

- 1.º Cuando la exclusión se hubiera producido voluntariamente, desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de reincorporación por parte del trabajador.

En el supuesto de que el trabajador provenga de una situación de alta por otra actividad o de una situación asimilada a la de alta y solicite su reincorporación dentro de los tres meses antes señalados, podrá optar porque sus efectos tengan lugar bien desde la fecha de efectos de la baja por esa otra actividad o de la extinción de dicha situación asimilada o bien desde el día primero del mes siguiente al de presentación de la solicitud.

- 2.º Cuando la exclusión se hubiera producido de oficio por incumplimiento del requisito relativo a la realización del mínimo de jornadas reales exigido, desde el día

primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicho requisito.

- 3.º Cuando la exclusión se hubiera producido de oficio por falta de ingreso de la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de reincorporación salvo que el trabajador opte porque los efectos tengan lugar desde el día primero del mes de ingreso de las cuotas debidas.

TRABAJADORES PROCEDENTES DEL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores incluidos en el Censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, que se integren en el Régimen General de la Seguridad Social, quedarán incorporados, a partir del 1 de Enero de 2012, al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena, con las siguientes particularidades:

- A efectos de permanecer incluidos en el Sistema Especial durante los períodos de inac-



tividad en las labores agrarias, con el consiguiente alta en el Régimen General de la Seguridad Social, los trabajadores a que se refiere la Disposición Adicional Primera de la Ley 28/2011, no estarán obligados a cumplir el requisito establecido en el artículo 2.3 de la citada ley, es decir, no necesitarán acreditar la realización de 30 jornadas reales.

- La exclusión de tales trabajadores del Sistema Especial durante los períodos de inactividad, con la consiguiente baja en el Régimen General, cuando no haya sido expresamente solicitada por ellos, únicamente procederá en los supuestos siguientes:

a) En el supuesto de que el trabajador no realice ninguna jornada real, en los términos del artículo 2 de la Ley 28/2011, durante un período superior a seis meses naturales consecutivos, contados desde el día siguiente a la última jornada realizada, la Tesorería General de la Seguridad Social acordará, de oficio, la baja en el Régimen General y la exclusión del Sistema Especial, con efectos a partir del día primero del séptimo mes siguiente a aquel en que se realizó la última jornada.

b) En los casos en que el trabajador no ingrese la cuota correspondiente a los períodos de inactividad, en los términos señalados en el artículo 2.5.b).2.º de la Ley 28/2011.

La reincorporación al Sistema Especial de estos tra-



bajadores determinará su permanencia en el mismo en las condiciones establecidas en el apartado 2 de la Ley 28/2011.

COTIZACIÓN

BASES DE COTIZACIÓN

A partir del año 2012, las bases de cotización por todas las contingencias y conceptos de recaudación conjunta se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, según lo previsto en los apartados 1.a) y 2 del artículo 4 de esta ley.

En el citado ejercicio, la base máxima de cotización aplicable será de 1.800 euros mensuales o 78,26 euros por jornada realizada. Las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en un plazo de cuatro años, aumentarán la base máxima de cotización para equipararla a la existente en el Régimen General, estableciendo un

incremento porcentual de las reducciones previstas, de forma que los incrementos de cotización no superen, en términos anuales, los máximos previstos para las bases de cotización, situados en 1.800 euros.

Respecto a los trabajadores incluidos en los grupos de cotización 2 a 11, el tipo de cotización aplicable a cargo del empresario será del 15,95 por ciento en el año 2012, incrementándose anualmente en 0,45 puntos porcentuales durante el periodo 2013-2021, en 0,24 puntos porcentuales durante el periodo 2022-2026 y en 0,48 puntos porcentuales durante el periodo 2027-2031, alcanzándose en 2031 el tipo del 23,60 por ciento,

PERÍODOS DE ACTIVIDAD:

La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. De no ejercitarse expresamente dicha opción por el empre-

sario, se entenderá que el mismo ha elegido la modalidad de bases mensuales de cotización.

La modalidad de cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.

Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, las bases por contingencias comunes y profesionales, referidas a cada jornada real realizada, no podrá ser inferior a la base mínima diaria de cotización que se establezca legalmente.

Los tipos de cotización aplicables durante los periodos de actividad serán los siguientes:

Para la cotización por contingencias comunes, el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo del empresario y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

No obstante lo anterior, la cotización a cargo del empresario será objeto de minoración mediante las reducciones y procedimientos previstos en la disposición adicional segunda, de forma que el tipo efectivo no resulte superior al 15,50 por ciento.

Para la cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de cotización de la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo del empresario.

Para la contingencia de desempleo, se aplicarán los tipos de co-

tización vigentes en cada ejercicio con arreglo a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, el 0,10 por ciento, a cargo exclusivo del empresario.

Para la cotización por Formación Profesional, el 0,18 por ciento, siendo el 0,15 por ciento a cargo del empresario y el 0,03 por ciento a cargo del trabajador.

En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios no resultará de aplicación el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes para los contratos de trabajo temporales cuya duración efectiva sea inferior a siete días.

Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los periodos de actividad, la cotización se efectuará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores:

- a) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato indefinido, la cotización durante las referidas situaciones se regirá por las normas aplicables con carácter general en el Régimen General de la Seguridad Social.

En esta cotización, se aplicarán las siguientes reducciones en la aportación empresarial:

- 1.º En la cotización por contingencias comunes, una reducción en el año 2012 de 13,20 puntos porcentuales de la base de cotización que se incrementará anualmente en

0,45 puntos porcentuales durante el periodo 2013-2021, en 0,24 puntos porcentuales durante el periodo 2022-2026 y en 0,48 puntos porcentuales durante el periodo 2027-2031, alcanzándose en 2031 una reducción de 20,85 puntos porcentuales, con arreglo a la siguiente escala:

2012 – 2013 – 2014 – 2015 –
2016 – 2017 – 2018 – 2019 –
2020 – 2021 – 2022

13,20 13,65 14,10 14,55 15,00
15,45 15,90 16,35 16,80 17,25
17,49

2023 – 2024 – 2025 – 2026 –
2027 – 2028 – 2029 – 2030

17,73 17,97 18,21 18,45 18,93
19,41 19,89 20,37 20,85

- 2º En la cotización por desempleo, una reducción en la cuota equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.

- b) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo, resultará de aplicación lo establecido en el apartado a) respecto a los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios por encontrarse en alguna de las situaciones antes indicadas.

Respecto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores estarán obligados a ingresar la cotización

correspondiente a los períodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por maternidad y paternidad, que tendrán la consideración de períodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

- c) En todo lo no previsto en el presente apartado regirán las normas aplicables con carácter general en el Régimen General de la Seguridad Social.

PERÍODOS DE INACTIVIDAD

Durante los períodos de inactividad, la cotización tendrá carácter mensual y correrá a cargo exclusivo del trabajador, calculándose mediante la fórmula que se determine en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

El tipo de cotización aplicable será el 11,50 por ciento.

OBLIGADOS DEL PAGO DE LAS CUOTAS

PERÍODOS DE ACTIVIDAD

El empresario será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, debiendo ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como las de sus trabajadores, así como comunicar las jornadas reales realizadas por aquéllos.

PERÍODOS DE INACTIVIDAD

Será el propio trabajador el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.

Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los períodos de actividad, el empresario deberá ingresar únicamente las aportaciones a su cargo, de conformidad con lo indicado en el artículo 4.4 de la Ley 28/2011.

Las aportaciones a cargo del trabajador serán ingresadas por la entidad que efectúe el pago directo de las prestaciones correspondientes a las situaciones indicadas.

ACCIÓN PROTECTORA

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se señalan a continuación:

1. Para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas será necesario que los trabajadores se hallen al corriente en el pago de las cotizaciones correspondientes a los períodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.
2. Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del Sistema Especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contin-

gencias comunes, así como jubilación.

3. Para el acceso a las modalidades de jubilación anticipada previstas en el artículo 161 bis.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a efectos de acreditar el requisito del período mínimo de cotización efectiva establecido para ellas en tal artículo, será necesario que, en los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva en este Sistema Especial. A estos efectos, se computarán también los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este Sistema Especial.
4. Durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses anteriores a la baja médica.
5. La prestación económica por incapacidad temporal causada por los trabajadores incluidos en el Sistema Especial será abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado de la misma, a excepción de los supuestos en que aquéllos estén percibiendo la prestación contributiva por desempleo y pasen a la situación de incapacidad temporal, a que se refiere el artículo 222.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



6. Para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los trabajadores agrarios por cuenta ajena respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 140.4 y 162.1.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

TRABAJADORES AGRARIOS FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

La protección por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena agrarios fijos y fijos discontinuos se aplicará conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la disposición adicional tercera de la Ley 28/2011.

TRABAJADORES EVENTUALES

La protección por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena agrarios eventuales se aplicará

conforme a lo establecido en el artículo 4 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, y en la disposición adicional antes indicada.

La cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo o del subsidio por desempleo de nivel asistencial se abonará por la entidad gestora directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que se establecen en las reglas siguientes de este apartado.

Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será la establecida, con carácter general, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado tanto en los supuestos de extinción de la relación laboral como en los de suspensión de ésta y de reducción de jornada, calculada en función de las bases correspondientes a los periodos de actividad.

El tipo de cotización será el correspondiente a los periodos de in-

actividad, a que se refiere el artículo 4.1.b) de esta ley.

Durante la percepción de la prestación por desempleo, el 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo de la entidad gestora, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador y descontándose de la cuantía de la prestación.

Durante la percepción del subsidio por desempleo del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la base de cotización a la Seguridad Social será el tope mínimo de cotización vigente en cada momento en el Régimen General.

El tipo de cotización será el correspondiente a los periodos de inactividad y se cotizará exclusivamente por la contingencia de jubilación en los casos en los que así venga establecido en el artículo 218 de dicha ley, aplicando a la cuota el coeficiente reductor que se determine por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Durante la percepción de los subsidios por desempleo en los que le corresponda cotizar por jubilación, la entidad gestora tendrá a su cargo la parte de cotización que se establezca, por los días que se perciban de subsidio, conforme a la base y el tipo indicados en el párrafo anterior, correspondiendo el resto de la cotización al trabajador, que será descontado de la cuantía del subsidio y se abonará a la Tesorería General de la Seguridad Social, en su totalidad, por la entidad gestora.

Los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios, incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extre-

madura, tendrán derecho, bien al subsidio por desempleo regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y por el artículo 3 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, o bien a la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando en el momento de producirse su situación de desempleo acrediten su condición de trabajadores eventuales agrarios y reúnan los requisitos exigidos en dichas normas, con las particularidades que se señalan a continuación:

a) Las referencias al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al censo de dicho régimen se entenderán hechas al Régimen General

de la Seguridad Social y a la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

b) Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Para computar dichas jornadas, si se mantiene el alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán 23 jornadas reales trabajadas y por periodos en alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.

c) La entidad gestora abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización al Régimen General de la Seguridad Social dentro del Sistema Es-

pecial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante el período de percepción del subsidio agrario o de la renta agraria, aplicando al tope mínimo de cotización vigente en cada momento el tipo de cotización que corresponda a los periodos de inactividad.

El reconocimiento y la percepción de la prestación o de los subsidios por desempleo, o de la renta agraria, en los términos de esta disposición adicional, implicará la permanencia de sus beneficiarios en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante los periodos en los que la entidad gestora esté obligada a cotizar.

COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS CON CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La cotización de los trabajadores agrarios con contrato de trabajo a tiempo parcial se llevará a cabo de forma proporcional a la parte de jornada realizada efectivamente, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, y sin perjuicio de la aplicación de las bases mínimas de cotización que la ley establezca en cada momento.

COMPATIBILIZACIÓN DE LAS LABORES AGRARIAS QUE TENGAN CARÁCTER ESPORÁDICO Y OCASIONAL CON LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN DEL SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS.

El Gobierno determinará reglamentariamente, en un plazo de 6 meses, los términos y condiciones en los que la pensión de jubilación del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios sea compatible con la realización de labores agrarias que tengan carácter esporádico y ocasional.



Por: **D. Victor García** | *Graduado Social Colegiado.*
D. Eduardo L. Paredes | *Graduado Social Colegiado.*

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 8031/2011 de fecha 08 de Noviembre de dos mil once.

SEGURIDAD SOCIAL. INCAPACIDAD TEMPORAL. RECAÍDA.

Trabajador en el Régimen General que con fecha 01/08/2007 inicio una situación de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común con el diagnóstico de Trastorno Ansioso depresivo reactivo a problema familiar en la que permaneció hasta el 31/01/2009, al haber agotado el plazo máximo de IT. El 12/05/2009 el Servicio de Salud Publico emitió nueva baja al trabajador con el diagnóstico de Trastorno Ansioso depresivo reactivo. Por resolución de 08/06/2009 la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social declaro que este nuevo proceso no tenía efectos económicos al tratarse de la misma o similar patología y no haber transcurrido seis meses entre un proceso y otro.

La facultad que le otorga al INSS en estos casos el artículo 131 bis de la Ley General de la Seguridad Social (En el supuesto de que el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del plazo máximo establecido en el apartado a del número 1 del artículo 128 y el trabajador hubiese sido dado de alta médica sin declaración de incapacidad permanente, sólo podrá

generarse un nuevo proceso de incapacidad temporal por la misma o similar patología si media un período de actividad laboral superior a 180 días o si el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, emite la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.) no puede ser discrecional sino que ha de basarse en la intervención previa del órgano evaluador competente; pero esa intervención no ha de producirse a los meros efectos de

ratificar que se trata de igual o similar patología en los dos procesos de incapacidad temporal, sino que, como debe basarse en un elemento objetivo que permita justificar la denegación a tales efectos. Y es la justificación sobre el estado actual del trabajador que ha obtenido esa baja médica, sobre lo que debe pronunciarse el INSS para fundar su decisión.

El artículo 131 bis LGSS no señala que de forma cuasi automática proceda la denegación de los efectos económicos si falta un periodo de seis meses de actividad, de modo

que el INSS pueda denegar dichos efectos sin mas justificación que la falta de dicho periodo de actividad intermedia. El precepto señala que hay dos posibilidades de que se reconozcan efectos económicos a la nueva baja por IT : el transcurso de seis meses de actividad o que el INSS a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, emita la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica de incapacidad temporal, y que llegados a este punto, parece que el criterio por el que la Entidad Gestora decida si procede o no reconocer los efectos económicos a este nuevo periodo de IT, no puede ser discrecional sino que debe basarse en un elemento objetivo que permita justificar la denegación de tales efectos. Y es la justificación sobre el estado actual del trabajador que ha obtenido esa baja médica, sobre lo



que debe pronunciarse el INSS para fundar su decisión.

En el presente caso el INSS dictó la resolución administrativa que se combatió con la demanda, en la que con base en un dictamen de la Unidad de Valoración en el que únicamente se contenían datos relativos a la similitud de las patologías en los dos procesos de incapacidad temporal, únicamente se denegaba la prestación solicitada por esta causa, sin argumentarse o valorarse nada que pudiese hacer referencia a la existencia de una patología que limitase la capacidad funcional de la demandante, limitándose a denegar los efectos económicos por los motivos antes expuesto.

El Tribunal Supremo estima el Recurso de casación para la unificación de doctrina del trabajador reconociendo el derecho del demandante a la prestación económica de incapacidad temporal iniciada el 12/05/2009.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 8044/2011 de fecha 10 de Noviembre de dos mil once.

Seguridad Social. Incapacidad Temporal. Computo recíproco de cuotas.

Trabajador en el Régimen General con contrato temporal por obra o servicio determinado desde el 02/08/2005 al 18/08/2008 y causa baja médica por Enfermedad Común el 12/08/2005. En el Régimen General no reúne el periodo de carencia de 180 días de cotización en los últimos 5 años, pero si lo cumple si se le suma los días cotizados con anterioridad en el Régimen Especial Agrario.

Como consecuencia de la finalización de su contrato solicita el pago directo ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social de la prestación



de Incapacidad Temporal y fue denegada por existir un descubierto de cuotas del Régimen Especial Agrario y se le requirió el pago.

El hecho de que el trabajador tenga descubiertos de cuotas en el REA puede ser determinante de la negativa a otorgar la prestación en este régimen, pero no puede contaminar al Régimen General, que no exige dicho requisito y que es en el que se ha solicitado la prestación, pues es el obligado a otorgarla al ser en el que estaba de alta el trabajador en el momento de producirse la IT.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina condenando al INSS a reconocer y abonar la prestación por incapacidad temporal solicitada.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 8773/2011 de fecha 22 de Noviembre de dos mil once

Seguridad Social complementaria. Mejora de la Incapacidad Temporal. Duración del Derecho.

Trabajador que fue contratado en la empresa con fecha 04/09/2007 y finaliza la relación laboral con fecha 27/12/2007. El actor sufre un accidente de trabajo el 24/11/2007 y permanece en situación de Incapacidad Temporal desde dicha fecha hasta el 08/10/2008. El Convenio Colectivo de aplicación recoge en su artículo 25 lo siguiente:

I.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

A partir del primer día de la baja médica y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación de IT hasta el 100% de la Base Reguladora del trabajador.

El trabajador interpone demanda contra la empresa en un procedimiento de reclamación de cantidad mediante la cual solicita que la

empresa le abone el complemento de la Incapacidad Temporal desde la fecha de la baja medica hasta la fecha del alta medica pese a haber finalizado la relación laboral con anterioridad.

El Tribunal Supremo indica que en este caso concreto desde el momento en que el derecho se reconoce a favor de la IT por accidente de trabajo y que tal derecho se configura a partir del primer día de la baja medica, sin excepcionarse periodo alguno posterior, tanto la redacción del artículo del convenio como del propio artículo 192 de la LGSS, así como la aplicación de los criterios propios de la materia de Seguridad Social, todos ellos llevan a la conclusión de que la existencia de la relación laboral únicamente es necesaria en la fecha del hecho causante y que se hace irrelevante en el posterior devenir de la mejora complementaria.

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirma la sentencia de instancia condenando a la empresa al abono del complemento de IT hasta la fecha del alta medica.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 9226/2011 de fecha 23 de Diciembre de dos mil once.

Finiquito. Valor liberatorio. Solo comprende los conceptos indicados en él y no otros. (Incluye resumen de la doctrina al respecto).

Trabajadora que es despedida disciplinariamente el 21/06/2010. En esa misma fecha percibe 1.984,54 euros brutos en concepto de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones firmando un documento de recibo de cantidades con el texto siguiente:

Este importe, que recibo de conformidad, lo reconozco como saldo y finiquito por todos los conceptos de la empresa mencionada, dejo concluido mi contrato de trabajo y me obligo a no pedir nada mas, ni reclamar por concepto alguno derivado directa o indirectamente de la relación laboral que ha habido hasta el día de hoy con la empresa.

El Tribunal Supremo declara que la firma de dicho documento no tiene efectos liberatorios ya que en el mismo no se hace referencia alguna al deseo de las partes de transigir sobre el despido procediendo a su calificación o a señalar una indemnización por la extinción contractual y ello revela la intención de las partes de transigir sobre los conceptos salariales que allí se indican, lo que es acorde con lo dispuesto en los artículos 1283 y 1815 del Código Civil, preceptos de los que se deriva que la transacción solo comprende los conceptos (derechos) expresados en ella y que la renuncia general de derechos no comprende a los que no fueron objeto del acuerdo.

El TS estima el Recurso de Casación para la unificación de doctrina confirmando la sentencia de instancia que declaro el despido improcedente.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 9095/2011 de fecha 27 de Diciembre de dos mil once.

Reclamación de cantidad. Prescripción.

Trabajadora que prestaba sus servicios para el Ministerio de Defensa en el Colegio de Huérfanos de La Armada "Nuestra señora del Carmen" desde el día 01/09/2005. La actora interpuso demanda mediante la cual se declaro la existen-



cia de cesión ilegal entre la empresa Coceser y el Ministerio de Defensa así como el derecho a ostentar la condición de trabajadora a tiempo indefinido continuo del Ministerio de Defensa.

El 13/12/2006 se presento por la demandante reclamación previa ante el Ministerio de Defensa y en fecha 20/12/2006 se presento papeleta de conciliación donde se reclamaba en ambas la declaración de existencia de cesión ilegal y reclamación de diferencias salariales del periodo 01/12/2005 a 30/11/2006. Con fecha 25/02/2007 se presento demanda ante el Juzgado de lo Social. La actora desiste de la reclamación de cantidad durante el acto de juicio.

El 28/12/2007 se presento por la demandante reclamación previa ante el Ministerio de Defensa y papeleta de conciliación frente a la empresa Coceser donde se reclamaban diferencia salariales referidas a 01/12/2005, año 2006 y Enero – Junio de 2007. El 25/03/2008 se admitió definiti-

vamente la demanda. Con fecha 07/07/2009 se desistió, por la actora, de este procedimiento por incomparecencia.

El 10/02/2009 la demandante presento reclamación previa donde se volvió a reclamar diferencias salariales referidas a Diciembre de 2005, año 2006 y Enero – Junio de 2007. El 11/03/2009 interpuso la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social el cual con fecha 20/10/2009 dicto sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: Se estima la excepción de prescripción alegada y se desestima la demanda presentada por la actora, con absolución de las demandantes de los pedimentos de la demanda. La Sala del TSJ en sentencia de 27/01/2011 desestimo el Recurso de suplicación de la actora confirmando la sentencia de instancia.

El Tribunal Supremo realiza una exposición sobre la figura de la prescripción afirmando lo siguiente:

- a) La prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los tribunales y por cualquier reclamación extrajudicial del acreedor cuando exista identidad sustancial tanto en el aspecto objetivo como subjetivo.
- b) La formulación de la papeleta de conciliación (o reclamación previa), tal como tiene declarado la jurisdicción ordinario, interrumpe la prescripción desde el momento de su presentación.
- c) Ese efecto interruptivo, cuando la interpelación extrajudicial haya sido seguida de la oportuna demanda procesal mediante la citación o emplazamiento del demandado

que, por tanto, tiene conocimiento de la reclamación ante la jurisdicción dentro de los plazos que establecen las leyes procesales y, en cualquier caso, antes de que transcurra completamente el plazo prescriptivo de la acción se mantiene durante todo el tiempo en que la pretensión esté pendiente de resolución judicial.

- d) El plazo de la prescripción extintiva previsto en el art. 59 del Estatuto de los Trabajadores inicia de nuevo su computo una vez transcurra un año desde que se formulo la interpelación extrajudicial o desde que, si esta es adecuadamente seguida por la reclamación judicial, la pretensión resultara desistida por el demandante, ya sea de forma expresa o tácitamente, sin que haya limite a las plurales y sucesivas interrupciones.

Y asimismo el TS distingue entre el desistimiento y la reserva de acciones indicando que la paralización del plazo de prescripción no pierde eficacia por el desistimiento posterior de la demanda, que solo implica una renuncia a seguir en el proceso pero no al ejercicio de la acción que se mantiene viva. No afecta a esto la afirmación del TSJ de que no se produjeron los efectos interruptivos porque el desistimiento no se hizo con reservas de acciones; ello es irrelevante; dicha expresión (la reserva de acciones) no deja de ser una cláusula de estilo; el desistimiento y la renuncia de acciones son figura jurídicas distintas; tienen naturaleza distinta; el desistimiento deja intacta la acción, mientras la segunda extingue aquella impidiendo el planteamiento de otra demanda posterior.

El Tribunal Supremo estima el Recurso de casación para la Unificación de Doctrina condenando al Ministerio de Defensa al abono de las cantidades reclamadas.

SERVICIO AJENO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
ACREDITACIÓN SP-130-02-SC

Gestión Integral de la Prevención

PREVENSUR



DELEGACIÓN PRINCIPAL
San Sebastián de la Gomera, 10
Local 2 y 4 · 18014 GRANADA
958 523 111 · 902 364 093
www.prevensur.com



*Prevención de riesgos laborales
un deber social y una inversión rentable*

GRANADA · GUADIX · BAZA · MOTRIL · HUÉTOR TÁJAR

PERFIL FORMATIVO DE LOS DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA



Por: D. Antonio Delgado Padiel, Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo Universidad de Granada.



En los últimos años, la Gestión de los Recursos Humanos en las empresas de nuestro país han adquirido una gran importancia. Podríamos pensar que se trata de una moda pasajera, pero nada más lejos de la realidad, pues en nuestros días la gestión de las personas tiene tal trascendencia que forma parte de

la estrategia de cualquier organización. El área de los Recursos Humanos, como veremos a continuación, ha ido conformándose a lo largo del tiempo, evolucionando desde una orientación productivista, en donde la gestión se centraba en el control y en conseguir los máximos rendimientos de los trabajadores,

hasta la concepción actual de gestión estratégica de los recursos humanos, en la que las personas son consideradas como recursos que hay que optimizar. Pero los cambios que han experimentado los departamentos de Recursos Humanos en su evolución histórica, han obligado a que el perfil formativo y

las competencias de los responsables de dichos departamentos fuese variando también, en función de las demandas de cada momento.

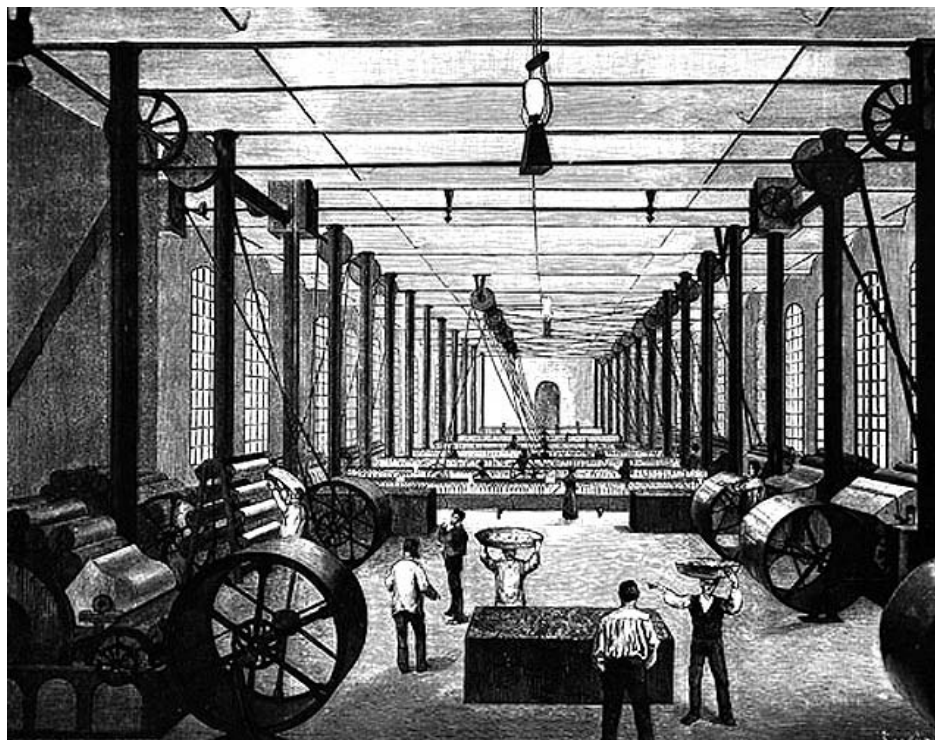
Nos parece pertinente pues, que para poder conocer cuál ha sido el perfil formativo de los directivos de Recursos Humanos en las empresas españolas, lo hagamos analizando cómo ha evolucionado la Gestión de los Recursos Humanos en nuestro país.

Resulta difícil precisar dónde y cuándo tuvo lugar el origen de la aplicación de las políticas de personal, ya que se supone que éstas han debido estar presentes y ser un elemento fundamental en el trabajo de todas las civilizaciones. Esta consideración ha llevado, incluso, a que algún autor situase el inicio de estas políticas en el origen mismo de la sociedad.

Sin embargo, la mayoría de los autores coinciden en señalar la *Revolución Industrial* como el hito histórico que marcaría, amén del paso de una sociedad tradicional a otra moderna, la aparición de las funciones relacionadas con el personal de las empresas. Más concretamente, los comienzos se sitúan a finales del siglo XIX y principios del siglo XX con la *Segunda Revolución Industrial*.

A estas alturas huelga decir que las transformaciones políticas, económicas, sociales, legislativas y/o tecnológicas tienen unas claras repercusiones sobre el mercado de trabajo, las empresas y, por ende, sobre los recursos humanos con los que cuentan y la forma en que se gestionan. Pero en nuestro país, concretamente, ha sido la situación política y social de los últimos 75 años la que mayor influencia ha tenido en todo ello.

Por este motivo, entendemos que para comprender la situación



actual de la Gestión de Recursos Humanos en España es necesario hacer un recorrido por nuestra más reciente historia y ver cómo las funciones de personal se han desarrollado a lo largo de esos años.

Si bien, como acabamos de decir, la mayoría de los autores coinciden en señalar como punto que marca el inicio de la Gestión de Recursos Humanos a la Segunda Revolución Industrial, dado que en España el proceso de industrialización sería más tardío, comenzaremos nuestro análisis a partir de la época franquista, ya que ésta cambiaría el curso de la historia de nuestro país.

En la década de 1940, España acababa de salir de una cruel y fratricida Guerra Civil, y durante esos años, como los que siguen a cualquier guerra, no importa dónde ni por qué motivos se origine, no fueron fáciles, pues quedó un país totalmente asolado, con una industria destruida y con una población dividida. Si a todo ello unimos el aislamiento político que supuso con el

resto de países, la situación se tornaría aún más dramática.

En este contexto de aislamiento, hambruna y miseria, en el que fueron suprimidos los partidos políticos y los movimientos sindicales, salvo el sindicato vertical (Organización Sindical Española: OSE), donde no existía libertad de expresión (pública o artística), ni de reunión, ni de asociación, ni de información, etc., la situación no sería nada fácil para los ciudadanos en general, ni para los trabajadores, en particular.

Los salarios que los trabajadores recibían estaban fijados por decreto, la huelga estaba prohibida y, además, se les imponía su pertenencia al sindicato oficial.

Las industrias, que solían ser escasas, estaban concentradas en las grandes ciudades, en las que existía una amplia oferta de mano de obra como consecuencia del éxodo que se produjo de las zonas rurales a las ciudades, por lo que no tenían dificultad para encontrar trabajadores, fundamentalmente, no cualifica-

dos. Por su parte, el personal cualificado escaseaba, pero dado que eran pocos los que requerían, no tendrían problemas para encontrarlos en el mercado de trabajo.

Las empresas presentaban una estructura fuertemente jerarquizada, con unos estilos de dirección autocráticos –como no podía ser menos en un modelo político y económico autoritario–, y bajo un sistema de trabajo de corte taylorista.

En unas empresas con estas características, con unos trabajadores totalmente encorsetados, el papel de la Dirección de Personal no era algo grato, pues ocupaba una posición de “bisagra” entre la dirección y el personal, aunque las funciones que tenían encomendadas eran de tipo administrativo; de hecho, la persona que ocupaba este puesto normalmente dependía de Dirección Administrativa o de Producción, y la ¿formación? que tenía estaba acorde con las funciones administrativas y de control que desempeñaba. A este respecto, Luis Puchol (1995) señala que el jefe de personal solía ser un administrativo “de confianza” que llevaba el control del absentismo, se ocupaba de las altas y bajas en la Seguridad Social, de la elaboración de recibo de salarios, y de pocas cosas más. En algunos casos se prefería para esta función a un suboficial retirado del ejército o de la Guardia Civil, que “impusiera respeto” y aplicara el Reglamento de Régimen Interno para sancionar faltas de todo tipo. En otros casos, el Jefe de Personal era un abogado que alternaba las funciones administrativas con la defensa de la empresa en los contenciosos laborales ante la Magistratura de Trabajo.

A medida que en la década de los 50 las empresas fueron tecnificándose, requerirían personal más

especializado, por lo que la función de personal, también se iría tecnificando y, junto a las funciones puramente administrativas, se incorporarían, aunque de una manera tímida, la formación y la negociación, ésta última para resolver los conflictos individuales ya que los conflictos colectivos oficialmente no existían.

Estas funciones continuarían desempeñándose en el nivel de Jefatura, sin despojarse aún de la dependencia administrativa o de producción, y el ocupante de este puesto sería un abogado o un graduado social.

Pero, ya en esta época, aunque se continuaba trabajando bajo la Dirección Científica del Trabajo, empiezan a existir voces, sobre todo desde el incipiente campo de la Psicología en nuestro país, que reclaman la necesidad de considerar al trabajador no sólo como una persona aislada sino como miembro de un grupo. En este sentido, el profesor Mariano Yela consideraba que para el empresario el trabajo no debía ser sólo una actividad productiva, aunque esa fuese la que más directamente le interesara, sino que debía considerarlo, también, como una actividad personal, como una vivencia profesional del trabajador, y como una actividad



“social”, es decir, como una forma de convivencia con otros (Yela, 1954). Lo que, en definitiva, se estaba reclamando era el enfoque de las “Relaciones Humanas” tan extendido desde hacía ya tiempo en Estados Unidos.

En esta misma década de los 50, la aparición de escuelas de administración y dirección de empresas (IESE, ESADE, ICADE) representaría un paso decisivo para la constitución del área de personal, ya que en ellas se formarían profesionales altamente cualificados para llevar a cabo esas funciones. De ahí que se empezasen a incorporar a las Jefaturas de Personal profesionales de las Ciencias Empresariales.

Con el Plan de Estabilización y Liberalización de la Economía, promulgado en 1959, España experimentará un importante desarrollo, no sólo en lo económico, sino también en lo social.

Por esas fechas, con el objetivo de divulgar y ayudar a las empresas a poner en marcha las nuevas técnicas de productividad, se crearía la Comisión Nacional de Productividad, dependiente del Ministerio de Industria que, entre sus departamentos, incluía el de Relaciones Humanas. En sus comienzos este departamento estaría dirigido por uno de los padres de la Psicología en nuestro país: el insigne profesor José Luis Píñillos, de la mano de quien se desarrollarían importantes actividades en y para- las empresas.

Por tanto, empieza ya a calar en las empresas el enfoque de las Relaciones Humanas, aunque su aplicación no sería del todo correcta, ya que muchos de los responsables de ponerlo en práctica lo confundirían con un paternalismo de beneficencia. En este sentido, es bastante ilustrativa la anécdota que relata el profesor Forteza, de la que fue tes-

tigo directo al acompañar a uno de los asesores americanos, invitado por el anteriormente citado Departamento de Relaciones Humanas de la Comisión Nacional de Industria, en la visita que hizo a una de las empresas consideradas entonces como de las más avanzadas en cuestiones de personal:

“Después de un caluroso recibimiento y un completísimo recorrido por todas las impecables instalaciones de la compañía, el americano se decidió a preguntar: ‘Todo esto está muy bien... pero me gustaría saber lo que hacen ustedes en materia de relaciones humanas’. A lo que su interlocutor respondió de cuajo: ‘ Oh! En Relaciones Humanas estamos muy bien; cuando el hijo de uno de nuestros productores va a hacer la primera Comunión, la empresa le regala el traje y los zapatos’. No es para describir la cara que puso el americano!” (Forteza, 1997, pág. 18).

Como hemos dicho, el Plan de Estabilización significó un importante desarrollo, pero éste se vería truncado unos años más tarde por diversas circunstancias: la contradicción existente entre la práctica liberalizadora que se estaba llevando a cabo y la ideología oficial del Régimen; la crisis económica del 73 como consecuencia de la subida de los precios del petróleo, la incorporación de nuevos países en los mercados internacionales, con materias primas propias y mano de obra más barata; y la introducción de nuevas tecnologías por parte de los países más industrializados. Además, todas estas situaciones repercutirían de forma muy directa sobre las organizaciones y sobre la manera de gestionar al personal.

A medida que se acercaba el final del Régimen dictatorial del general Franco, iría creciendo la oposición política, que se encon-

traba en la clandestinidad; surgirían movimientos obreros de oposición que, generalmente, pertenecían a sindicatos clandestinos; y, en consecuencia, se incrementarían los conflictos laborales.

La situación de crispación creada en las empresas se acentuaría como consecuencia de la entrada en nuestro país de las grandes firmas multinacionales, que llegan con nuevos estilos y técnicas de dirección de empresas y, en concreto, de dirección de personal. Esto motiva que en las empresas españolas aparezcan nuevas funciones con un marcado carácter técnico y de dirección e, incluso, en algunas empresas se llegue, aunque de manera tardía, a descubrir la importancia que tienen las personas en el contexto organizacional.

De esta forma, la Jefatura de Personal iría adquiriendo mayor importancia y, progresivamente, iría dejando la dependencia que tenía de la Dirección Administrativa o de Producción para situarse al mismo nivel y pasar a denominarse Dirección de Personal.

Esta área de la organización asumirá nuevas funciones que hasta ahora no se habían desarrollado, tales como selección, integración, motivación, evaluación etc., por lo que las personas que se incorporan para dirigir este departamento suelen tener una formación en Psicología, si bien en algunas empresas se introducen otros profesionales como Sociólogos.

Con la llegada de la democracia, en los comienzos de esta nueva etapa histórica, además de todos los cambios políticos, legislativos, sociales, etc. que tienen lugar en el país, en los Departamentos de Personal de las empresas más avanzadas se produciría, también, toda una serie de cambios.

“La experiencia nefasta de haber confundido a los hombres de Personal con los abogados de la empresa frente a los trabajadores aconsejó deslindar, por una parte, las funciones de Recursos Humanos de las de Relaciones Laborales. En algunas empresas, de la Dirección de Personal dependen dos subdirecciones, una, la de Recursos Humanos, encargada de la selección, promoción, formación, desarrollo, establecimiento de planes de carrera, evaluación, compensación, servicios sociales..., y otra, la de Relaciones Laborales, que incluye por una parte los aspectos administrativos: contrato de trabajo, nóminas, retenciones de IRPF y Seguridad Social, permisos, excedencias, control de absentismo..., y además la función de tratamiento del conflicto: reclamaciones individuales, conflictos colectivos, relaciones con el Comité de Empresa, negociación del Convenio Colectivo...” (Puchol, 1995, pág. 56).

A medida que la democracia se iba afianzando en nuestro país, la inmensa mayoría de las grandes empresas contarían ya en su estructura con un órgano encargado de llevar a cabo todas las funciones relacionadas con el personal. Así lo demuestra un estudio realizado por IESE-HAY-AEDIPE en 1989, donde encontraron que el 95% de las empresas encuestadas de más de 500 trabajadores tenían en su estructura organizativa una unidad funcional dedicada profesionalmente a los asuntos de personal/recursos humanos.

Asimismo, y en coherencia con las funciones que en estos departamentos se empiezan a desarrollar, irán siendo sustituidas las anteriores denominaciones del departamento (de Personal, Social, Asuntos Laborales, etc.) por la más moderna de Recursos Humanos.

En el estudio anteriormente citado, el 51% de las empresas utilizaban la denominación de Dirección de Personal y sólo el 20% la de Dirección de Recursos Humanos. Pero hemos de señalar que, desde entonces, estos porcentajes se han invertido, posiblemente influenciado por el entorno de la función (servicios de consultoría y asesoramiento, escuelas de negocios, asignaturas de planes de estudio de diversas titulaciones universitarias, masters, cursos y seminarios de especialización, revistas especializadas, etc.), que viene adoptando la denominación de “Recursos Humanos” casi de forma unánime.

Como diría Quintanilla (1991, pág. 18) “la España ‘de antes’, dependiente de rígidas normas sociales y sumida en la represión, ya no es la ‘de ahora’. Así que aquellas tendencias y costumbres, base de los principios ‘psicológicos’ con los que se dirigían nuestras empresas (principios tales como ‘la política del poco pan y mucho palo’ y el ‘atar con ramal corto’) ya no sirvieron en las décadas de 1970 y 1980”.

Situados ya en nuestro recorrido histórico a finales de la década de los 80, con la plena integración de la economía en el mercado global, las empresas tendrían que ajustarse permanentemente a los continuos cambios del entorno.

En estas condiciones, para las empresas no es suficiente contar con un personal que tenga las cualidades, conocimientos, actitudes, etc. necesarias para realizar el trabajo, sino que requieren personas que estén dotadas de una gran flexibilidad, con capacidad de adaptación a los cambios que se producen.

Por tanto, la Gestión de Recursos Humanos debe compatibilizar

y armonizar la necesidad de integración, implicación, compromiso, confianza, etc. de los trabajadores con la capacidad de adaptación. Esto significa que la Gestión de Recursos Humanos ha de incorporar a sus objetivos, además de las funciones administrativas y técnicas anteriores, una nueva dimensión: la estrategia.

A partir de aquí, la función de recursos humanos se sitúa en el nivel estratégico, e integrada en la estrategia general de la empresa, pues las personas son consideradas como recursos estratégicos que proporcionan ventajas competitivas.

Desde esta consideración, “la dirección de Recursos Humanos, situada en el primer nivel de decisión estratégica de la Empresa, debe pertenecer al equipo de dirección, para que su opinión sobre la estrategia hacia las personas tenga la fuerza y la eficacia necesarias” (Ezquerro, 1997, pág. 335).

En este nuevo escenario, los departamentos de Recursos Humanos van a demandar personas con una formación polivalente, concedoras de un discurso y de un lenguaje multidisciplinar: psicológico, social, jurídico y económico que les permita interactuar fácilmente con empleados, mandos y la propia dirección. Ante esta exigencia de las empresas, aunque continuarán como responsables de los departamentos de Recursos Humanos titulados en Derecho, en Psicología, en Ciencias Empresariales, en Sociología o, incluso, en Ingeniería, comenzarán a incorporarse los diplomados en Relaciones Laborales ya que son los profesionales con una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal, así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la seguridad social.



A estos profesionales se sumarán, también, los titulados en Ciencias del Trabajo, con una formación de carácter interdisciplinar en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional.

Sin embargo, estamos plenamente convencidos de que en un futuro inmediato, el profesional que asumirá la dirección de Recursos Humanos en las empresas serán los nuevos Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Por primera vez en nuestro país aparece una titulación académica con una denominación que incorpora la expresión "Recursos Humanos", lo que significa que a partir de los próximos años será éste el perfil formativo apropiado para desempeñar las funciones de director de Recursos Humanos pues son unos estudios universitarios que proporcionan los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica,

en definitiva, atendiendo a lo que acabamos de ver que demandan los actuales departamentos de Recursos Humanos.

Para finalizar, queremos mostrar nuestro acuerdo con el profesor Peiró cuando afirma que actualmente la Gestión de Recursos Humanos ha experimentado en las últimas décadas desarrollos relevantes y han alcanzado niveles comparables a los existentes en los países europeos más avanzados (Peiró, 2003, pág. 113), y todo ello, a pesar del retraso con que nuestro país se incorpora a estos ámbitos. No obstante, son muchos los retos a los que tendrán que enfrentarse en un futuro inmediato los responsables de la Gestión de Recursos Humanos, y en la forma cómo afrontar las situaciones nuevas que puedan plantearse, tanto los académicos, investigadores como profesionales, tenemos mucho que decir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Ezquerro, J.L. (1997). La integración de los trabajadores

en la empresa como aportación básica de la dirección de Recursos Humanos a la cadena de valor añadido empresarial. En M. Ordóñez (coord.). *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Gestión 2000, pp. 333-338.

- Forteza, J.A. (1997). Prólogo. En M. Ordóñez (coord.). *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Madrid: Gestión 2000, pp. 13-20.
- Puchol, L. (1995). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: ESIC.
- Peiró, J.M. (2003). De la administración de personal a la gestión y desarrollo de los recursos humanos. Desarrollos producidos durante las últimas décadas en España. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, nº 241, pp. 109-114.
- Quintanilla, I. (1991). *Recursos humanos y marketing interno*. Madrid: Pirámide.
- Yela, M. (1954). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Morata.

XIII ASAMBLEA NACIONAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA, CELEBRADA EN GRANADA

El 16 de septiembre concluyó la decimotercera Asamblea Nacional de Graduados Sociales de España, que reunió a más de quinientos profesionales del asesoramiento en la emblemática y maravillosa ciudad de Granada.

La mesa de inauguración estuvo formada por el Ministro de la Presidencia, D. Ramón Jáuregui, por el Rector Magnífico de la Universidad de Granada, D. Francisco González Lodeiro, por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, D. José Esteban Sánchez Montoya, por Dña. Dolores Bejarano Díaz, Presidenta del Consejo Autonómico Andaluz y por D. Javier San Martín, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España.

El ministro de la Presidencia, gran conocedor del trabajo de nuestro colectivo resaltó, la importante función que realizan nuestros profesionales garantizando al Estado el correcto cumplimiento de la normativa vigente. Su papel siempre ha sido destacado y necesario, subrayó Jáuregui, pero en tiempos de crisis se convierte en imprescindible.

El Presidente del Consejo General, D. Javier San Martín agradeció al ministro su presencia en el que sin lugar a duda, es el acto más importante de la profesión, resaltó el esfuerzo personal realizado por Jáuregui para cuadrar su agenda con esta celebración, también re-



cordó los muchos momentos en los que siempre hemos contado con su ayuda, su participación en la Escuela Alonso Olea, su papel anfitrión durante la visita al Parlamento Europeo de Bruselas y un largo etcétera, donde se ha puesto de manifiesto su cariño por este Colectivo.

D. José Esteban Sánchez Montoya agradeció la confianza depositada en su persona y en su Colegio para la organización de este acto, indicó que es un orgullo para todos nosotros que esta ciudad se haya convertido por dos días en lugar de estancia de los Graduados Sociales.

Nuestro Presidente, fue el encar-

gado de inaugurar con la primera de las conferencias que se pudieron escuchar a lo largo de estos dos intensos días de trabajo. Bajo el título **“Una visión práctica de la Profesión”** se repasó el día a día que viven nuestros despachos profesionales, la importancia de la formación y actualización, los problemas con los que se encuentran y el camino que deben forjarse para adaptarse a las nuevas circunstancias socio-económicas.

Seguidamente a esta interesante intervención, tuvo lugar la mesa redonda **“La Profesión de Graduado Social, pasado, presente y futuro”** en la que intervino Dña. María An-

XIII ASAMBLEA NACIONAL DE GRADUADOS SOCIALES GRANADA 2011



donde se refleja los puntos fuertes y débiles existentes entre ambas partes, dándonos a conocer aquellos nexos con carencias y así ayudándonos a fortalecerlos.

Otra cuestión que se valoró a la hora de confeccionar este programa, fue la presencia de diferentes delegaciones extranjeras, con los que nos une un vínculo común: el Derecho del Trabajo. Esta mesa formada por Italia, Macedonia, Polonia, Rusia, Argentina y Paraguay, nos sirvió para conocer de primera mano, como esta afectando al mercado de trabajo la actual crisis económica a nivel internacional.

tonia Cruz Izquierdo, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, D. Alipio García Ross, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Vizcaya, Dña. Raquel del Pozo, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Álava, y D. Juan Pañella Martí, Presidente del Centro Europeo de Auditores Socio Laborales.

Todos estos ponentes hicieron un repaso pormenorizado de la evolución de nuestro Colectivo a lo largo de los más de cincuenta años de vida en la que se ejerce la profesión de Graduado Social.

La sesión de la tarde comenzó con un taller de trabajo **“Una visión real de la Profesión”** dirigido y compuesto por los miembros del Observatorio de la Profesión, donde D. Joaquín Merchán Bermejo, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Salamanca, Dña. Esther Urraca Fernández, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Palencia y D. Agustín del Castillo Cambló, Ex Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga, expusieron el trabajo de investigación desarrollado durante este año. Un análisis con los datos de las encuestas formuladas a los Colegiados y también a los propios Colegios,



El segundo día de Asamblea, empezó con una mesa redonda que bajo el título **“La excelencia en las Relaciones y Acciones de los Colegios con las Instituciones y Medios de Comunicación”** analizó la interrelación de nuestras corporaciones colegiales con las diferentes instituciones provinciales, relaciones no solamente con los medios de comunicación, sino con organismos que son de vital importancia para el desarrollo de nuestra labor profesional, como pueden ser los Juzgados de lo Social, los Tribunales Superiores de Justicia, la Tesorería de la Seguridad Social, la Agencia Tributaria o el INSS.



“Una visión práctica del Sistema Red” fue otro de los temas tratados en esta Asamblea Nacional, una mesa redonda formada por D. Andrés Harto, Subdirector General de Recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social, D. Antonio Marañón Sedano, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Burgos, D. Fernando Rodríguez Sánchez, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de León y D. Carlos Puebla Lorente, Vicepresidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Badajoz, sirvió para confirmar la plena aplicación de este sistema en nuestra actividad, pero también denunció algunas carencias o problemas que nuestros profesionales se encuentran y que entorpecen su quehacer diario, considerando que muchas veces son cuestiones de fácil solución, rogando a la Tesorería General que tome nota de estas pequeñas incidencias.

La última de las ponencias escuchadas por la mañana **“El ejercicio de la Profesión ante los Tribunales de Justicia”** impartida por D. César Tolosa Tribiño, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, disertó magistralmente sobre el ejercicio de la profesión ante los Tribunales de Justicia, resaltando el Recurso de Suplicación como uno de los logros más importantes de la historia de los Graduados Sociales.

Un tema de plena actualidad **“La Reforma Laboral”** fue el eje de la mesa formada por ilustres invitados que quisieron participar y acompañar a nuestro Colectivo en esta Asamblea Nacional. Estos profesionales como D. Fernando Salinas Molina, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo y Ex Vicepresidente del CGPJ, D. Antonio Benavides Vico, Inspector Provincial de Trabajo de Barcelona; D. José Luis Goñi, Catedrático de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de Navarra y Dña. Caridad Hernández García, Directora General de Relaciones con la Administración de Justicia. Todos ellos expusieron sus diferentes perspectivas sobre las claves en las que se debería asentar una profunda Reforma Laboral, para que ésta tuviera un gran ca-

lado, donde el principal objetivo fuese la creación de empleo, ayudando de esta manera a la adaptación que la ley debe someterse con la nueva situación económica que viven y sufren las empresas españolas.

Para finalizar el programa formativo y como última mesa de exposiciones se desarrolló el taller **“Nuevas ideas para el ejercicio profesional”** en el que los Presidentes de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales de Alicante y de Málaga, D. Francisco Javier Méndez Jara y D. Juan Fernández Henares respectivamente que junto con D. Rafael Navarrete, ex vicepresidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid realizaron una tormenta de ideas donde se analizó aquellas facetas novedosas por las que nuestra profesión debe abrirse camino, actividades como puede ser la formación y nuestra labor como mediadores.

En el Acto de clausura se contó con la presencia de varias personalidades de los distintos estamentos, entre ellos D. Manuel Núñez Pérez, Presidente del Tribunal de Cuentas, D. Lorenzo del Río Fernández, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, D. Juan Antonio Fuentes Gálvez,





Concejal de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Granada, D^a. Dolores Bejarano Díaz, Presidenta del Consejo Andaluz de Graduados Sociales y D. Esteban Sánchez Montoya, Presidente del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Granada.

A lo largo de estas dos intensas jornadas, hubo tiempo para la celebración de una reunión asamblearia donde se debatieron diferentes asuntos como los Registros Nacionales de Mediadores y de Asesores Fiscales, las relaciones con las Mutuas de Accidente de Trabajo, y la propuesta de mejoría de algunos servicios telemáticos con diferentes órganos de la Administración del Estado.

Para finalizar este resumen de lo acontecido en Granada, indicar que también se entregó el Premio Francisco Rojo a D. José Luis García Bigoles por su trabajo *“La jubilación parcial y la jubilación flexible en España. La interpretación de sus requisitos a la luz de la más reciente jurisprudencia”*. Un premio que recogió entre los aplausos del público y la felicitación de los miembros del jurado que estaban allí presentes.

Todas estas ponencias, no quedarán en el olvido, pues serán recogidas en un libro que se editará en breve, donde también podremos leer unas conclusiones que realizará D. Antonio Delgado Padiel, Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo, de la Universidad de Granada, poniendo de esta manera el broche final a la XIII Asamblea Nacional de Graduados Sociales de España.

Durante estos días, se han puesto sobre la mesa las inquietudes profesionales de un sector atento siempre a los cambios en materia laboral y fiscal, que pretende ayudar, con su preparación universitaria a proporcionar aquellas líneas, que en su juicio deben seguirse, para que la pequeña y mediana empresa de este país, vuelva a ser el motor de una economía que ahora mismo sufre sus horas mas bajas.

Con gran éxito de asistencia y acogida por parte de nuestra ciu-

dad, donde hasta la climatología acompañó alargando hasta éstos días el fin de un suave y cálido verano, en la cena de clausura de la XIII Asamblea Nacional de Graduados Sociales, se sucedieron diversos reconocimientos por parte de diversos Colegios de Graduados Sociales de las distintas provincias de la geografía española que nos acompañaron, queriendo desde éstas líneas agradecer sus atentos gestos.





Por: *Da. Ma José Piquer Gámez*
Graduado Social Colegiado.

23 de Septiembre de 2011 HOMENAJE A LA PATRONA DE GRANADA, LA VIRGEN DE LAS ANGUSTIAS

La Junta de Gobierno de éste Colegio de Graduados Sociales de Granada acompañada de un amplio grupo de colegiados, rindió homenaje a la Patrona de Granada la Santísima Virgen de las Angustias, en su templo situado en la Carrera de la Virgen, con la celebración de los cultos en su honor el día 23 de Septiembre del corriente.

Un año más los hermanos mayores de la cofradía se brindaron a acompañarnos desde la entrada de la Basílica hasta el altar para la celebración de la eucaristía, resultando como siempre acto muy emotivo.

La colegiada D^a. M^a Ángeles Barranco Avidad realizó la siguiente Acción de Gracias:

“Madre mía de las Angustias:

Un año más el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada está aquí, rindiéndote culto.

Agradecido por todos los bienes espirituales que tu presencia nos depara.



Nos llevamos el corazón henchido de paz y el espíritu repleto de alegría.

Si hoy miramos al pasado, que rápido ha transcurrido un año, si miramos al futuro, que largos son los 365 días que faltan para volver a vivir estos momentos.

Y nuestra mejor oración para ti considerando que el que canta rezados dos veces, sabiendo que a ti no hay nada más que te guste que el cante por “Granaínas”, así digo:

*Llore de amor y alegría
Al verte Madre y Señora
Llore de amor y alegría
Tú eres mi protectora
El consuelo del alma mía
Y de Granada la Patrona.
Gracias Madre”*



27 de Septiembre de 2011

JORNADA SOBRE: “DEDUCCIONES DEL PAGO DELEGADO, PAGOS INDEBIDOS Y PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN”

La tarde del 27 de Septiembre del corriente, en el Salón de Actos de la sede colegial, se organizó una jornada sobre “Deducciones del pago delegado, pagos indebidos y procedimiento de reclamación”, patrocinada por IBERMUTUAMUR.

Tras la apertura del acto por parte del Presidente del Colegio D.

José Esteban Sánchez, intervinieron los ponentes D^a. Eva M^a Pérez, Tramitadora del Pago Delegado de Ibermutuamur y D. Carlos Pulido, Jefe del departamento de Prestaciones Económicas de Ibermutuamur.

La jornada que resultó de gran interés para el numeroso grupo de colegiados asistentes, dio paso a un colo-

quio donde se aclararon las dudas que presenta el tema objeto de la jornada.

El pdf con la presentación de la jornada se encuentra en nuestra página Web, www.cgsgranada.es, introduciendo la clave como colegiado y “pinchando” en: Servicios a Colegiados, Circulares a Colegiados, Informativas.



28 de Octubre de 2011

ALMUERZO – HOMENAJE A LOS EX MIEMBROS DE JUNTA DE GOBIERNO: D. EMILIO CHECA, D. JOSÉ LUIS CARRILLO Y D. MARIO GONZÁLEZ

La tarde del 27 de Septiembre del corriente, en el Salón de Actos de la sede colegial, se organizó una jornada sobre “Deducciones del pago delegado, pagos indebidos y procedimiento de reclamación”, patrocinada por IBERMUTUAMUR.

Tras la apertura del acto por parte del Presidente del Colegio D. José Esteban Sánchez, intervinieron los ponentes D^a. Eva M^a Pérez, Tramitadora del Pago Delegado de



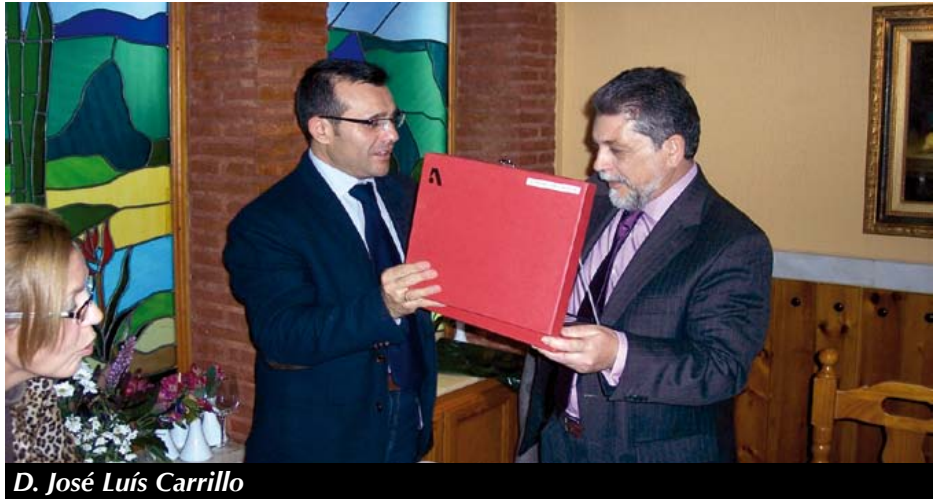
D. Emilio Checa

Ibermutuamur y D. Carlos Pulido, Jefe del departamento de Prestaciones Económicas de Ibermutuamur.

La jornada que resultó de gran interés para el numeroso grupo de colegiados asistentes, dio paso a un coloquio donde se aclararon las dudas que presenta el tema objeto de la jornada.

El pdf con la presentación de la jornada se encuentra en nuestra página Web, www.cgsgranada.es, introduciendo la clave como colegiado y "pinchando" en: Servicios a Colegiados, Circulares a Colegiados, Informativas.

El 28 de Octubre del corriente se celebró un Almuerzo-Homenaje a D. Emilio Checa, D. José Luis Carrillo y D. Mario González con motivo de la finalización de sus mandatos como miembros de Junta de Gobierno.



D. José Luis Carrillo

El almuerzo transcurrió en un ambiente distendido tal y como estas ocasiones libres de protocolo nos permiten.

Nuestro Presidente D. José Esteban Sánchez, en nombre y representación del colectivo, les dedicó unas cariñosas y emotivas palabras, manifestándole toda la gratitud por la labor y el mucho tiempo dedicado al Colegio, correspondiendo los

homenajeados indicando que siempre podremos contar con su apoyo y sus conocimientos, cosa que le agradecemos mucho.

Y como al lado de cada gran hombre hay una mejor mujer, también se agradeció a D^a. Carmen, D^a. Carmen y D^a. Nuria, esposas de los homenajeados, respectivamente, su paciencia y apoyo por las horas que el Colegio le ha requerido a su marido.



D. Mario González



03 de Noviembre de 2011

ALMUERZO – HOMENAJE A LOS ILMOS. SR. D. JULIO ENRÍQUEZ BRONCANO Y SR. D. JUAN MANUEL CÍVICO GARCÍA

Tal y como informamos hace unos días mediante circular informativa, el día 3 de Noviembre se celebró un almuerzo homenaje con motivo de la jubilación de los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, Ilmo. Sr. D. Julio Enríquez Broncazo e Ilmo. Sr. D. Juan Manuel Cívico García.

En dicho acto el Presidente del Colegio, Sr. D. José Esteban Sánchez, hizo entrega del emblema de los Graduados Sociales en nombre de todo el colectivo, siendo éste reconocimiento muy agradecido y valorado por parte de todos los homenajeados a los que se les hace entrega por el lema que refleja: Justicia Social.



17 y 18 de Noviembre de 2011

CURSO SOBRE ORATORIA PROCESAL

Organizado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada y el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, los días 17 y 18 de Noviembre, en el Salón de Actos de la sede colegial, se ha realizado un curso sobre Perfeccionamiento de las principales habilidades del ejercicio profesional en Sala: Oratoria, Técnicas de Negociación y Técnicas de Interrogatorio.

La apertura del curso la llevaron a cabo el Presidente y Secretario del Colegio, **D. José Esteban Sánchez** y **D. Manuel Francisco García**, los cuales destacaron cómo el colectivo de Graduados Sociales se recicla permanentemente, en especial en





Llevar a cabo técnicas y habilidades para que su figura procesal ante los Tribunales tenga una actualización de mercado, pues la Justicia también requiere técnicas modernas en las distintas fases procesales.

El ponente del curso, **D. Julio García Ramírez**, autor de varios textos relacionados con estas habilidades del ejercicio profesional y jurista de prestigio, desarrolló módulos tales como la importancia de la comunica-

ción no verbal, cómo transmitir el alegato, cómo superar el temor escénico en los juicios, las técnicas de negociación y las del interrogatorio, entre otros temas.

Los colegiados inscritos en el curso, que se desarrolló en un clima distendido, participaron de un modo muy activo en todas las prácticas propuestas por el ponente, dando por resultado un curso práctico y muy efectivo.

2 de Diciembre de 2011

ACTO INSTITUCIONAL DE JURA DE COLEGIADOS DEL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRANADA Y CONCESIÓN DE DISTINCIONES

El día 2 de diciembre se celebró en el salón de vistas de la Real Chancillería, sede del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, el acto solemne de Jura o Promesa de nuevos colegiados, acto presidido por el **Excmo. Sr. D. Rafael Toledano Cantero**, Presidente en funciones del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, acompañado por el Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, **Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez**, el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, **Excmo. Sr. D. José Esteban Sánchez Montoya**, el Presidente de la Sala de lo Social, **Ilmo. Sr. D. José Manuel González Viñas** y el Presidente de la Audiencia Provincial de



Granada, **Ilmo. Sr. D. José Requena Paredes**.

En estrados acompañaron al acto Magistrados de la Sala de lo



Social del alto tribunal andaluz, así como sus secretarías judiciales titulares, los miembros de la Junta de Gobierno del Colegio de Granada, el presidente y secretario honoríficos del colegio y varios vocales del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales.

Los colegiados que procedieron a su jura/promesa acompañados de sus respectivos padrinos fueron:

COLEGIADOS: APADRINADOS POR:

- **D. JAVIER LOPEZ GALVEZ**
D^a. M^a JOSE PIQUER GAMEZ
- **D. JUAN CARLOS AYBAR PULIDO**
D^a. PALOMA CORREAL
TRESCASTRO
- **D. PABLO CASTRO GALLEGO**
D. CLAUDIO CASTRO PARRAGA
- **D. LUIS MUÑOZ RUIZ**
D^a. ANA M^a RUIZ BACHS
- **D. MANUEL RAMON SANCHEZ MARTINEZ**
D. MANUEL SANCHEZ MOLINA
- **D. PABLO LUQUE PALMERO**
D^a. PILAR ZAMORA JIMENEZ
- **D. FERNANDO CASTRO GALLEGO**
D. CLAUDIO CASTRO PARRAGA
- **D. JAVIER ALEJANDRO GERVILLA JIMENEZ**
D. MARIO GONZALEZ BERET

■ D^a. GABRIELA LOPEZ GARCIA D. MIGUEL GARRIDO BELMONTE

Tras lo cual se procedió a homenajear con la imposición de la MEDALLA AL MÉRITO PROFESIONAL EN LA CATEGORÍA DE ORO DE NUESTRA CORPORACIÓN, al **Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez**, Presidente del Excmo. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, por el buen e incansable hacer por nuestra profesión.

Entre el público asistente, además de colegiados y familiares de los nuevos colegiados, asistieron numerosas personalidades granadinas.

Tras el acto institucional, nos trasladamos a un almuerzo de confraternidad en un céntrico hotel de la ciudad, donde los asistentes en un ambiente más distendido y amistoso fueron testigos del homenaje a los compañeros acreedores de la medalla de plata y bronce de la corporación granadina, y a la entrega de diplomas a los colegiados con más de 20 años de colegiación que le permite y distingue por extensión de la medalla colectiva al mérito en el trabajo, con el que la



corporación granadina como otros colegios de España fue distinguida allá por el año 1982, así como un acto de homenaje y agradecimiento a la desinteresada labor de los ex miembros de Junta de Gobierno.

MEDALLAS DE BRONCE

- **D. JOSE LUIS MOLINA SERRATO**

MEDALLAS DE PLATA

- **D^a. PALOMA CORREAL TRESCASTRO**



- D. SANTIAGO DE HARO
- D. MANUEL LOPEZ SERRANO
- D. FRANCISCO EULOGIO ORTIZ MARTIN
- D^a. LOURDES PEREZ GARCIA
- D^a AURORA PEREZ RUIZ
- D. JUAN REMACHO RIVAS
- D. JOSE A. RUIZ ESCOBAR
- D^a. M^a DOLORES SANCHEZ CIFUENTES
- D. JOSE VALLADARES MUÑOZ

MEDALLA COLECTIVA AL MÉRITO EN EL TRABAJO EN SU CATEGORÍA DE ORO

- D. JULIO MARTIN IZQUIERDO
- D^a. M^a ANGELES PONTES PALMA
- D^a. TRINIDAD RODRIGUEZ MENDEZ
- D. FRANCISCO EULOGIO ORTIZ MARTIN



DIPLOMA HONORÍFICO EX MIEMBRO DE JUNTA DE GOBIERNO

- D. DARIO MENDEZ GONZALEZ
- D. ILDEFONSO ARANDA SANCHEZ
- D. ANGEL SARMIENTO FERNANDEZ
- D. ANTONIO CONTRERAS RUIZ
- D. MANUEL SANCHEZ MOLINA
- D. NICOLAS CALVIN RUIZ
- D. IGNACIO POZO GARCIA
- D. RAFAEL POZO GARCIA
- D. JOSE VALLADARES MUÑOZ
- D. MARIO GONZALEZ BERET
- D. JULIAN MESA ENTRENA
- D. ANTONIO J. FERNANDEZ GALLARDO
- D. MIGUEL A. JIMENEZ RUIZ
- D. JUAN REMACHO RIVAS
- D. LUIS LOPEZ LOPEZ
- D. JOSE L. CARRILLO ALVAREZ
- D. JOSE MEDINA MOLINA

15 de Diciembre

CELEBRACIÓN DE LAS II JORNADAS DE ORIENTACIÓN LABORAL Y SALIDAS PROFESIONALES

La Facultad de Ciencias del Trabajo durante los días 15 y 16 de Diciembre, realizó con gran afluencia de alumnos, unas jornadas sobre orientación laboral y salidas profesionales, organizadas a través de la Asociación de Antiguos Alumnos de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada, cuyo objetivo es el de orientar a los alumnos, en especial a los de último curso y a los egresados de dichas titulaciones, en su búsqueda de empleo e inserción laboral.

Sabedores del amplio abanico de salidas profesionales que existen para su titulación, se invitó al Presidente del Colegio, Excmo. Sr. D. José Esteban Sánchez, como máxi-



mo representante del mismo, para que expusiera su punto de vista sobre el papel que llevan a cabo en la nueva sociedad los Graduados

Sociales, que tras su colegiación pasan a ser los mejores y mas cualificados profesionales en materia socio laboral, procesal y jurídica.

19 de Diciembre

JORNADA SOBRE LA REFORMA E INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO Y DEL RÉGIMEN DE EMPLEADOS DE HOGAR



En sesión de tarde del día 19 de diciembre se celebró en el Salón de Actos de la sede colegial la esperada jornada sobre la reforma e integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General como

sistema especial y el Régimen de Empleados de Hogar.

La mesa presidencial compuesta por el Presidente del Colegio Excmo. Sr. José Esteban Sánchez

Montoya, la Directora Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Granada, Ilma. Sra. D^a. Inmaculada Hidalgo Gámez y el Jefe de sección del Sistema Red, Sr.D. Miguel González Sierra.

El completísimo aforo del Salón con colegiados interesados en conocer los pormenores, preguntaron a los ponentes las diversas dudas que fueron surgiendo.

Toda la información de la reforma, así como muchas de las dudas planteadas, os las remitimos en archivo adjunto, facilitado por la TGSS.

Informaros que el pdf son unas 30 hojas por lo que si observamos que da problemas con los e-mail, pasaremos a colgarlo en la Web, cosa que os informaremos.



GRADUADO SOCIAL: UNA PROFESIÓN SIN LÍMITES NI FRONTERAS



Por: D^a. M^a José Piquer, Graduado Social Colegiado y D. Antonio Moreno, Ex-Vicepresidente del Chase Manhattan Bank, Ex-Vicepresidente del American Express Bank, Traductor Oficial e interprete simultaneo del Tribunal Supremo de Justicia americano..

Hace ya unos meses tuvimos el grato placer de recibir en nuestra sede social una anunciada y esperada visita, la de D. Antonio Moreno Venegas.

Tal vez no sea conocido por la mayoría de nuestros colegiados, pero baste decirnos solamente que se trata de un Graduado Social que obtuvo su titulación en el año 1954, muy orgulloso y agradecido a su profesión, tanto es así que vino desde su tierra de adopción laboral, Nueva York, para conocer personalmente las instalaciones del Colegio de Graduados Sociales y ofrecerse a formar parte de él.

Transcribo solo algunos de sus logros, pues desde su modestia personal no quiso extenderse mucho, aunque su vida profesional merece todo un libro.

Os invito a leer éste artículo, que seguro os impresionará tanto a como a mi.

D. Antonio Moreno: "Aquí, (en Nueva York) no existe 'per se' el Graduado Social aunque sí los Estudios Sociales que forman parte, como asignaturas, del bachiller superior o Bachelor in Arts (B.A.) y que es título universitario.

Gran parte de los Graduados en Social Studies trabajan para Servi-



cios Sociales sobre todo en Sanidad y también en Recursos Humanos tanto en empresas públicas como privadas.

Precisamente mi título y que tengo colgado (literalmente) en mi oficinilla privada en casa, me sirvió mucho, muchísimo para ingresar en el Departamento de Recursos Hu-

manos del Chase Manhattan Bank, el entonces Banco más prestigioso y mayor del mundo.

Por aquellos años (exactamente ingresé en el 1956) el entonces jefe supremo (Chairman) era David Rockefeller. Además, estudié y obtuve el título en Marketing en la Michigan University y el de Finan-



zas de The New York Finance Institute.

Todos estos 'pergaminos' ayudaron a subir los peldaños del 'tenebroso' mundo de las finanzas poco a poco y a veces, hasta más rápidamente de lo que yo podía imaginar, esa es la pura verdad.

Supervisor, Jefe de Sección, Sub-Tesorero, Director, Vicepresidente Segundo y Vice Presidente Primero. Como sabes, creo, después de mi jubilación del Chase ingresé en American Express Bank International como Senior Vice President y donde estuve diez años como Jefe de la Banca Privada terminando mi larga y extensa gira en el mundillo de las finanzas (antes era mucho mas serio y distinguido) como Advisor-Consultant de un banco suizo de nombre Bank Julius Baer & Co. en las oficinas aquí en New York, en Park Avenue.

En total, me 'pasé' casi 50 añicos en el entonces suave y grato mundo de las finanzas entre ellos, 10 años en destinos como Jefe de Operaciones para el Sur de Asia en Hong

Kong, Manila y finalmente Rio de Janeiro. Aquellos fueron los años más gratos de toda mi carrera (literalmente ya que he tenido la suerte de visitar casi 100 países de este globo terráqueo).

Experiencias... muchas... gratas y otras menos pero eso, experiencias inolvidables.

¿Y que hago ahora?... Pues escribir que es lo que siempre me ha gustado. Jamás pensé dedicarme a la banca. Hubiera preferido ser periodista, escritor, autor. Esto último lo he conseguido pero un poquitin tarde. Contribuyo con artículos y cartas muy frecuentes en la prensa local The Garden City News y otros 'journaux' de la City. Este 'hobby' me tiene el tiempo ocupado junto a las visitas a mis hijos y nietos y 'membresía' en el Circulo de los 'Mayores' (léase Seniors, que suena mejor)."

Impresionante ¿no? Si cada día debemos sentirnos orgullosos de nuestra profesión, de los logros que paso a paso vamos consiguiendo tales como contar con la plena

confianza de nuestros clientes, de los que somos asesores tanto en lo profesional como en lo personal (en nuestros honorarios deberíamos incluir las conversaciones y consejos, que mantenemos y damos, al margen de lo laboral); ser reconocidos como operadores jurídicos, subir togados a los estrados de los Juzgados de lo Social, el recurso de suplicación, asesores de los agentes sociales, peritos,... Así como formar parte del entramado bancario americano, tal y como nos ha revelado D. Antonio Moreno.

Por ello podemos seguir sintiéndonos orgullosos de tener una gran profesión que nos puede situar en el punto donde queramos llegar, puesto que ganas, formación y trabajo no nos faltan, así como el apoyo de un Colegio Oficial de Graduados Sociales que con vuestra ayuda y nuestro trabajo ha hecho, hace y hará historia social.

Como último apunte, de momento, informaros que D. Antonio Moreno es Presidente - fundador del Club de la Mala Foyá Granaina en Nueva York, ahí queda eso!

CÓMO COMPLETAR UN BUEN PERFIL EN LAS REDES SOCIALES PROFESIONALES

(LINKEDIN, XING, VIADEO) (2/3)



Por: D^a. Arancha Ruiz Bachs • Headhunter & Talentist - www.historiasdecracks.com

Si estás buscando una oportunidad o un cambio, y quieres que sea lo primero que se vea **ponlo junto a tu nombre**, pero NUNCA COMO ÚNICO TÍTULO, sino acompañando a qué sabes hacer.

Sí podrías poner:

- ✓ Paco del Amo, CFO buscando un nuevo reto profesional.
- ✓ Paco del Amo, Director Financiero buscando un nuevo proyecto profesional.

NO deberías poner:

- ✓ Paco del Amo, estoy buscando trabajo.
- ✓ Paco del Amo (.....) el campo de la experiencia profesional dejado en blanco.

1. Empresa en la que trabajas

Pon el nombre comercial.

Si no estás trabajando:

- Es mejor poner tu localización geográfica o el sector en el que estás interesado (que puede ser amplio, pero que sirva de orientación al que lee).

Con qué has de tener cuidado:

Si te autodefines como Freelance o Autónomo:

- Es muy acertado si es tu vocación ser profesional independiente, y no quieres volver (en un corto plazo) a una organización. Con esto defines tu situación profesional, disponibilidad, filosofía y dinámica de trabajo.

- No es muy recomendable si lo haces porque no sabes qué poner o te has quedado sin trabajo. Los profesionales, como casi todo, son más valorados si se saben deseados. Si la red piensa que no encuentras trabajo (y como no se sabe cuánto tiempo llevas en esa situación), puede creer que es porque no eres tan valioso. No dejes que se forme una imagen equivocada de tí!

Si te defines como emprendedor u "owner" de tu propia empresa:

- Es muy acertado si usas las redes sociales para entablar relación con clientes o competidores. Estás remarcando tu condición de empresario y de emprendedor.
- No es muy recomendable si en realidad lo empezaste como un proyecto temporal, y ahora prefieres reincorporarte a una compañía. Ésta puede creer que no tienes ninguna motivación por dejar de liderar tu propio proyecto. Para evitar cerrarte oportunidades es mejor definirte por el cargo que ocupas (Director General, Gerente, etc).

SEGUNDA PARTE

"Tu estado" (updating)

Es una herramienta muy útil para informar a los demás en qué estás trabajando. En el mundo publicitario lo podríamos comparar con un "claim profesional" bastante actualizado y dinámico.

Forma parte de tu marca personal, aquello que vayas "diciendo" irá formando tu **reputación on line profesional**. Si te consideras una persona muy leída, y te gusta comentar los libros que estás leyendo, si tienes orientación internacional y cuentas los viajes o relaciones en el extranjero que realizas, etc... También puedes usarlo para comentar tu estado profesional (buscando un nuevo reto, asumiendo la nueva dirección de marketing, etc).

Evita realizar updating de temas no profesionales (a menudo). Para eso está el **Facebook**. Pero agregar una nota de humor no está de más, por ser profesional no tiene por qué ser aburrido.

TERCERA PARTE

"Tu experiencia y estudios"

Completa por orden cronológico inverso (de lo más reciente a lo más antiguo) en qué empresas has estado junto al puesto que ocupaste. Lo más cómodo es volcar directamente la información del CV tradicional.

El contenido de cada posición debe ser sucinto y concreto, pero que sea capaz de transmitir a un solo golpe de vista qué has hecho en cada puesto.

Incluye si quieres responsabilidades y logros, pero no te extiendas demasiado. La información en redes no debe ser tan exhaustiva como en el CV.

Cuida el tracto cronológico, que no se produzcan huecos no justificables.

Cuenta Expansión PRO

10% dto. de tu cuota de colegiado*.

0 Comisiones de administración y mantenimiento.

3% de devolución de tus principales recibos domésticos, hasta un máximo de 20 euros al mes.

Pero estas son solo algunas de todas las ventajas exclusivas que puedes disfrutar por ser miembro del Excelentísimo Colegio de Graduados Sociales de Granada

Acércate a una oficina de Banco Sabadell o llámanos al 902 383 666.
Organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

*Hasta un máximo de 100 euros al año.

Somos **el banco de las mejores empresas.**
O lo que es lo mismo, el banco de los mejores profesionales: **el tuyo.**

Sabadell
Professional



RECONOCIMIENTO AL DERECHO DE PERCIBIR HONORARIOS PROFESIONALES Y COSTAS, POR LA IMPUGNACIÓN DE RECURSO DE SUPPLICACIÓN POR GRADUADO SOCIAL

Iltmo. Sr. D. Jose Manuel Gonzalez Viñas | *Presidente*

SALA DE LO SOCIAL
SENTENCIA NÚM. xxx / 2011.

Iltmo. Sr. D. Julio Enriquez Broncano

Iltmo. Sr. D. Fernando Oliet Palá

Iltmo. Sr. D. Francisco José Villar Del Moral

Magistrados

En la ciudad de Granada, a veintiocho de septiembre de dos mil once.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Istmos. Sres. Magistrados que al margen se indican, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

La siguiente

SENTENCIA

En el recurso de Suplicación núm. , interpuesto por xxx S.A. contra Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. SIETE de GRANADA en fecha 5 de noviembre de 2010 ha sido ponente el Istmo. Sr. D. FERNANDO OLIET PALÁ.

ANTECEDENTES DEL HECHO

Primero.- En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por D. xxx y por D. xxx en reclamación sobre DESPIDO contra xxx S.L., xxx S.A., AYUNTAMIENTO DE xxx y por D. xxx y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó sentencia en fecha 5 de noviembre de 2010, por la que desestimando la excepción de falta de legitimación pasiva de la empresa

xxx y estimando la de falta de legitimación pasiva de D. xxxx, así como la falta de acción e inadecuación de procedimiento, sin entrar a conocer el fondo de los hechos, debo desestimar y desestimo las demandas formuladas por d. xxx y D.xxx contra la empresa xxx S.A; D. xxx, empresa xxx S.L. y AYUNTAMIENTO DE xxx.

Segundo.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

1. En virtud de Contrato de fecha 19-03-1998, celebrado entre el Ayuntamiento de xxx y la empresa xxx S.A., se le adjudico por su oferta de 4.488.491 pesetas anuales, la ejecución del servicio de recogida de basuras y residuos sólidos, en el municipio de xxx,
2. En la prestación del indicado servicio, la empresa xxx S.A., tenía contratado a D. xxx, con

DNI xxx, el que tenía una antigüedad en la empresa desde el 5-04-1993, a jornada completa (35 horas semana), con la categoría de conductor de noche y salario a efectos de despido de 106,60 € al día brutos. E igualmente, tenía contratado a D. xxx con DNI xxx, el que tenía una antigüedad en la empresa desde el 1-1-2009, a jornada completa (35 horas semana), con la categoría de peón de noche, y salario a efectos de despido de 82'66€ al día. Siendo de aplicación el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE nº 58 de 7-03-1996, así como el Convenio Colectivo de trabajo, para el sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado de la pro-



vincia de granada, publicado en el BOP nº 79 de 27-04-2006.

3. Los indicados trabajos, en la localidad de xxx y anejos (xxx, xxx y xxx), recogían 111 contenedores, cuya basura era trasladada en camión de la empresa, hasta el vertedero de la localidad de xxx, donde tras esperar el turno que le correspondiese, descargaban la basura recogida, dedicándole una media de 4'20 horas durante 5 días a la semana, representando un 60% de la jornada total
4. La empresa xxx, S.A. por escrito de fecha 24-03-2008, que tuvo como fecha registro entrada en el Ayuntamiento de xxx, de 9-06-2008, solicitaba el incremento del coste del servicio que prestaba en 41.396,22€ al año, con efectos de 1-01-2008, debido a la firma del convenio que suscribió la empresa, en vigor desde el 1-01-2008.
5. A la vista de la indicada pretensión de la empresa xxx S.A., el Ayuntamiento de xxx, le contestó por Resolución de fecha 17-03-2010, dando por extinguido el contrato mencionado de fecha 19-03-1998, con fecha de efectos del 30-04-2010, siendo notificado a la empresa xxx S.A., por correo certificado con acuse de recibo, de fecha 22-03-2010. Procediendo xxx S.A., por escrito de fecha 21-04-2010, el que tuvo en el Ayuntamiento de xxx, como fecha de registro de entrada del 26-04-2010, y nº de documento xxx, contestación a aquella Resolución de contrato, indicándole al Ayuntamiento, la obligación de subrogación en los dos trabajadores, por parte de la empresa que fuese nueva adjudicataria del servicio, según el siguiente tenor literal:

“Como consecuencia de la notificación recibida por esta Empresa por la que ese Ayuntamiento de xxx nos traslada la finalización del actual contrato de prestación de los servicios de recogida que esta Cía. tiene con dicha Corporación para su término municipal, con fecha efecto del día 30 de abril de 2.010; esta Dirección al amparo de lo dispuesto en los artículos del 49 al 53 del Convenio Colectivo General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantariñado, y art. 44 del E.T., le notifica que, con efecto a partir del día 30 de abril de 2010, procederemos a subrogar parcialmente, en un sesenta por ciento (60%), el contrato de trabajo de los trabajadores adscritos a la presentación de los servicios en dicha contrata, D. xxx, Coger RSU noche y D. xxx, peón RSU noche.

Habida cuenta que esa Corporación Municipal a la fecha actual aún no nos ha comunicado quién será la nueva adjudicataria de los servicios, para el caso que lo haya adjudicado a un tercero, es por lo que, en principio, será a dicho Ayuntamiento a quién subrogaremos la relación laboral del trabajador mencionado, y si se adjudicase el servicio a un tercero, para lo cual nos deberá notificar la titularidad del nuevo concesionario, será éste, en su caso, quién deberá hacerse cargo del contrato de trabajo de dicho empleado.

Por todo ello, y adjuntando al presente escrito, le adjuntamos la siguiente documentación referida a dicha subrogación:

- Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de cuotas.

- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios del trabajador.
- Fotocopia de los TC1-TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.
- Fotocopia del contrato de trabajo del trabajador afectado.

En caso de que se adjudique a un tercero, ruego traslade dicha documentación a dicho adjudicatario.

Asimismo, mediante el presente escrito, le notificamos que una vez finalicen el servicio con esta Cía, les serán transmitidos, igualmente, los medios materiales que están dispuestos en dicho servicio.”

6. El Ayuntamiento le contestó a la empresa xxx S.A., por escrito de fecha 14-06-2010, registro de salida nº 687, indicándole que había incumplido la obligación establecida en el Art. 49.B del Convenio, al no haber facilitado la documentación exigible de cada trabajador en el plazo de diez días hábiles desde el cese de la contrata, concluyendo con el requerimiento a la empresa xxx S.A., para que aportase la documentación exigida y requerida a fin de proceder, en su caso, a la correspondiente subrogación. Obrando la literal contestación a los folios 208 y 209, por lo que en aras a la brevedad, se dan por reproducidos. A lo que replico la mencionada empresa xxx S.A., por escrito de fecha 1-07-2010, el que tuvo como fecha de registro de entrada en el indicado Ayuntamiento de 22-07-2010, y nº de registro xxx se le contestaba que por escrito de fecha 26-04-2010, con nº de registro de entrada xxx, en cumplimiento



- del Art. 49 del Convenio, no teniendo conocimiento de la nueva adjudicataria del servicio, se le adjuntaba todos los documentos que requería el Art. 53, no obstante, se le volvía a adjuntar al presente, la documentación solicitada. Dicho escrito, cuyo contenido literal obra al folio 210 repetido al folio 354, se da por reproducido, así como toda la documentación adjunta, con sello del indicado Ayuntamiento
7. Por la empresa xxx.S.A., por sendos escritos de fecha 21-04-2010, le comunicaba a los mencionados trabajadores demandantes, la cesación de servicios, con fecha de efectos del 60% de su jornada, por la nueva adjudicataria, en el momento en que así fuese conocido. Dichos trabajadores, continúan en la prestación de sus servicios, por cuenta de xxx S.A., por el restante 40% de su jornada.
8. Por los demandantes D. xxx y D. xxx, se formularon sendos escritos de fecha 30-04-2010, por el que se ponían a disposición del Ayuntamiento de xxx.
9. Por los demandantes D. xxx y D. xxx, se formularon sendos escritos de Reclamación Previa de fecha 24-05-2010, donde exponían que viniendo prestando sus servicios para la empresa xxx S.A., en el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de los Ayuntamientos de xxx, xxx y xxx, la indicada empresa les comunicó la finalización del contrato de prestación del servicio de recogida que tenía dicha empresa con el Ayuntamiento, y al entrar adscrito al mismo el trabajador, al amparo de los artículos 49 al 53 del Convenio colectivo sectorial de limpieza pública, sería subrogado en dicho servicio con los efectos del 30-04-2010, en principio por dicho Ayuntamiento, al no haber comunicado si se adjudica la contrata a un tercero, añadiendo que dicha subrogación lo sería por el 60% de su jornada. Si bien, puestos en contacto con dicho Ayuntamiento, no ha procedido a efectuar dicha subrogación, entendiéndose que habían sido despedidos, por no ser ajustada a derecho dicha decisión, solicitaban la readmisión con abono de los salarios dejados de percibir. Dichas Reclamaciones Previas, fueron desestimadas por el indicado Ayuntamiento, por sendos escritos de fecha registro de salida 18-06-2010, basándose en síntesis en el incumplimiento por parte de xxx S.A. en la remisión de la documentación exigida en el Art. 53 del Convenio, habiendo transcurrido el plazo de diez días, sin haberlo efectuado.

10. Se formularon papeletas de conciliación con fecha 21-05-2010, cuyos actos en el CMAC, se llevaron a cabo con fecha 9-06-2010, con el resultado de intento sin efecto.

11. Por ambos demandantes, sin que conste que ostente o hayan ostentado la representación legal o sindical de los trabajadores, se formularon sendas demandas por Despido Nulo o subsidiariamente Improcedente, con igual fecha de registro Juzgado Decano de 10-06-2010, incoándose los Autos nº xxx, en Juzgado Decano de 1.-06-2010, por D. xxx y los Autos nº xxx, en relación a la demanda formulada por D. xxx. Acordándose la acumulación por Auto de fecha 3-09-2010.-

12. Por escritura pública de fecha 9-03-2010, con el número de protocolo xxx ante el Notario D. xxx, de la localidad de xxx, por los socios fundadores D. xxx con D.N.I. xxx, se constituyó la sociedad xxx CIF xxx, con un capital social de 3.000 €, dividido en 3.020 participaciones, ostentando cada socio 1.510 participaciones totalmente desembolsadas, acordándose que la administración lo fuese de forma solidaria por los mencionados, siendo la fecha de inicio de las operaciones de 9-03-2010, teniendo por objeto social, entre otros, la recogida de residuos sólidos, siendo su domicilio social el de Carretera de Granada nº4, de la localidad de xxx, quedando inscrita el 19-03-2010, en el Registro Mercantil nº 4, de los de Granada, al tomo xx, libro x, folio x, hoja x inscripción 1ª y entre las cláusulas que obran en dicha escritura, en la número noventa (inicio operaciones), apartado a), literalmente se dice: "Que

los actos y contratos celebrados por la Administración con terceros antes de la inscripción de la Sociedad en el Registro Mercantil, y dentro del ámbito de sus facultades estatutarias, se considerarán automáticamente asumidos por la Sociedad por el mero hecho de su inscripción en dicho registro."

13. La mencionada empresa xxx S.L., le facturó al Ayuntamiento de xxx, con fecha 31-05-2010, por el concepto de "Recogida de residuos sólidos urbanos en xxx. Mes Mayo-10", el importe de 5.339,30€, IVA incluido

Tercero.- Notificada la sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por xxx S.A, recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado por D. xxx, empresa xxx, Ayuntamiento de xxx. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- Contra la Sentencia de instancia que previa apreciación de la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por el codemandado D. xxx, ha desestimado las demandas de despido interpuestas por los dos actores contra las empresas xxx, xxx y frente al Ayuntamiento de xxx, al estimar las excepciones de falta de acción e inadecuación de procedimiento, sin entrar a conocer del fondo de los hechos, interpone xxx recurso de suplicación, a través de dos motivos, formalizados al amparo del apartado c) del artículo 191 de la LPL, habiendo sido el recurso impugnado de contrario por los demás codemandados.

En el primero se denuncia la infracción de lo dispuesto en los artículos 49 a 53 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos de Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en relación con



➤ Contrato para la Formación y el Aprendizaje

➤ Formación Continua

+ 25 años formándote

Avd. Juan Pablo II, 64 - B Bajo. 18013, Granada
www.academiafuturo.com

el artículo 3.1 b) y 82 del ET, así como el artículo 218.2 de la LEC. A través de la denuncia del artículo 218.2 de la LEC, pretende la empresa recurrente excluir del fundamento jurídico octavo el último párrafo cuando se afirma que la empresa xxx, ha incumplido totalmente sus obligaciones convencionales en el orden a la subrogación prevista en el artículo 49 y ss del Convenio del Sector, al considerar que este razonamiento no se acomoda a las reglas de la lógica y la razón que ordenan los criterios que deben regir la valoración de la prueba en dicho precepto de la LEC, al introducirse en la valoración jurídica un elemento de naturaleza fáctica al afirmar que xxx incumplió totalmente el convenio sectorial, para exonerar al nuevo concesionario del deber de subrogación de los actores, lo que a su juicio debe corregirse partiendo del propio contenido de los hechos probados quinto y sexto de la Sentencia, demostrándose la ilogicidad según xxx, por la siguientes razones:

1º Por cuanto en la comunicación del Ayuntamiento de xxx de 23 de marzo de 2010 a xxx, se limita a notificar la resolución que daba por extinguida la concesión del ser vicio de recogida e residuos sólidos urbanos, sin indicar el nuevo contratista que continuaría prestando el servicio, lo que propiciaría el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 49 B del Convenio del Sector, cuando dice que deberán acreditarse por la empresa saliente a entrante, "...mediante los documentos que se detallan en el art. 53 y en plazo de diez días hábiles contados desde el momento que, bien la empresa entrante o la saliente comunique fehacientemente a la otra el cambio en la adjudicación del servicio" sin que por el nuevo concesionario del servicio que

revelaba a xxx se notificara tampoco esta circunstancia.

2º Porque ante dicha pasividad xxx notifica al Ayuntamiento el 24 de abril de 2010 los nombres de los trabajadores a subrogar en el 60% y en cumplimiento de las obligaciones del convenio hace constar que adjunta la documentación establecida en el art. 49 y ss. del mismo según figura tanto en el rao de la empresa recurrente, como en el del Ayuntamiento.

3º Porqué la interpretación lógica y razonable es que si el escrito de 24 de abril de 2010 alude a una determinada documentación (subrogatoria) y no se aporta en todo o en parte, fuera requerida de inmediato y no el 22 de junio de 2010 cuando ya llevaba el nuevo concesionario casi dos meses prestando servicios.

4º Y porque tampoco es lógico sostener, como razona la sentencia en el último párrafo del fundamento jurídico octavo, que la acreditación debería hacerse mediante el sello de registro de todos los documentos presentados como se hizo el 1 de julio de 2010, cuando tal requisito no es usual, pues en cualquier caso la posible omisión de algún dato alegado en el escrito de remisión debió ser requerido inmediatamente. En todo caso la confrontación de los documentos obrantes en el ramo de prueba del Ayuntamiento aportados el 26 de abril y el 22 de julio revela que son prácticamente coincidentes.

Sin embargo esta Sala no aprecia la aducida infracción del artículo 218.2 de la LEC, que incorpora la exigencia constitucional de motivar las sentencias, que en relación con la estructura y contenido de la

misma se manifiesta en la declaración de hechos probados con n doble requisito dirigido a garantizar la motivación fáctica, pero también debe darse cuentas de los razonamientos jurídicos que conducen "a la aplicación de interpretación del derecho" (artículo 218.2 inciso inicial). Además la motivación exige la sumisión de todos aquellos aspectos relevantes que afloran en el juicio al proceso de formación interna de la sentencia, que es lo que se desprende del segundo inciso del citado artículo cuando establece que los distintos elementos fácticos o jurídicos deberán ajustarse "siempre a las reglas de la lógica y la razón". En definitiva la LEC lo que rechaza en este precepto en relación con la sentencia es la falta de motivación fáctica, así como la motivación insuficiente de los elementos jurídicos que dan cuenta y razón de la decisión judicial, por lo que el quebrantamientos aducido como señala la letrada del Ayuntamiento recurrido debió ampararse en el apartado a) del artículo 191 de la LPL.

Pero es que no se observa que en la sentencia se haya cometido la infracción, por cuanto en el hecho probado quinto, se lee: " A la vista de la indicada pretensión de la empresa xxx, el Ayuntamiento de xxx, le contestó por Resolución de fecha 17-03-2010, dando por extinguido el contrato mencionado de fecha 19-03-1998, con fecha de efectos del 30-04-2010, siendo notificado a la empresa xxx, por correo certificado con acuse de recibo, de fecha 22-03-2010. Procediendo xxx, por escrito de fecha 21-04-2010, el que tuvo en el Ayuntamiento de xxx, como fecha de registro de aquella Resolución de contrato, indicándole al Ayuntamiento, la obligación de subrogación en los dos trabajadores, por parte de la empresa que fuese nueva adjudicataria del servicio, según el siguiente tenor literal:

Encontrar lo que
buscas no siempre
es fácil

a3doc

Gestión documental

Lo encuentra
todo para ti



a3doc organiza, clasifica y almacena
de forma inteligente toda la documentación
que genera tu despacho.

NOVEDAD

La nueva solución de A3 Software, **a3doc**, integrada dentro de la suite **a3ASESOR**,
mejora la eficiencia de las aplicaciones gracias al uso de una base de datos única.

a3doc clasifica de forma automática toda la documentación generada por las
soluciones A3 Software.

MÁS INFORMACIÓN EN:

www.a3software.com/a3doc

 **A3 Software**
grupo Wolters Kluwer

Teléfono Comercial
902 330 083

Wolters Kluwer. La primera elección del profesional

“Como consecuencia de la notificación recibida por esta Empresa por la que ese Ayuntamiento de xxx nos traslada la finalización del actual contrato de prestación de los servicios de recogida que esta Cía tiene con dicha Corporación para su término municipal, con fecha efecto del día 30 de abril de 2010; esa Dirección al amparo de lo dispuesto en los artículos del 49 al 53 del Convenio Colectivo General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado, y art. 44 del E.T., le notifica que, con efecto a partir del día 30 de abril de 2010, procederemos a subrogar parcialmente, en un sesenta por ciento (60%), el contrato de trabajo de los trabajadores adscritos a la prestación de los servicios en dicha contrata, D-. xxx coger RSU noche y D. xxx, peón RSU noche.

Habida cuentas que sea Corporación Municipal a la fecha actual aún no nos ha comunicado quién será la nueva adjudicataria de los servicios, para el caso que lo haya adjudicado a un tercero, es por lo que, en principio, será a dicho Ayuntamiento a quien subrogaremos la relación laboral del trabajador mencionado, y si se adjudicase el servicio a un tercero, para lo cual nos deberá notificar la titularidad del nuevo concesionario, será éste, en su caso, quien deberá hacerse cargo del contrato de trabajo de dicho empleado.

Por todo ello, y adjuntando al presente escrito, le adjuntamos la siguiente documentación referida a dicha subrogación:

- Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de cuotas.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios del trabajador.

- Fotocopia de los TC1-TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.
- Fotocopia del contrato de trabajo del trabajador afectado.

En caso de que se adjudique a un tercero, ruego traslade dicha documentación a dicho adjudicatario.

Asimismo, mediante el presente escrito, le notificamos que una vez finalicen el servicio con esta Cía, les serán transmitidos, igualmente, los medios materiales que están dispuestos en dicho servicio”. Y en el sexto se estampa: “El Ayuntamiento le contesto a la Empresa xxx, por escrito de fecha 14-06-2010, registro de salida nº 687, indicándole que había incumplido la obligación establecida en el Art. 49.B del Convenio, al no haber facilitado la documentación exigible de cada trabajador en el plazo de diez días hábiles desde el cese de la contrata, concluyendo con el requerimiento a la empresa xxx, para que aportase la documentación exigida y requerida a fin de proceder, en su caso, a la correspondiente subrogación. Obrando la literal contestación a los folios 208 y 209, por lo que en aras a la brevedad, se dan por reproducidos. A lo que replico la mencionada empresa xxx, por escrito de fecha 1-07-2010, el que tuvo como fecha de registro de entrada en el indicado Ayuntamiento de 22-07-2010, y nº de registro xxx, se le contestaba que por escrito de fecha 26-04-2010, con nº de registro de entrada xxx, en cumplimiento del Art. 49 del Convenio, no teniendo conocimiento de la nueva adjudicataria del servicio, se le adjuntaba todos los documentos que requería el Art. 53, no obstante, se le volvía a adjuntar al presente, la documentación solicitada. Dicho escrito, cuyo contenido literal obra al folio 210 repetido al folio 354, se da por reproducido, así como toda

la documentación adjunta, con sello del indicado Ayuntamiento”. Es decir que de la lectura de estos dos hechos probados, lo que se deduce con claridad es que a pesar de que el Ayuntamiento comunicó la extinción de dicho contrato a xxx el 22 de marzo de 2010 con efectos de 30 de abril del mismo año, por la misma no se adjuntó la documentación que se detalla en el artículo 53 del Convenio Colectivo del Sector sino hasta 1 de julio de 2010 y ello previo requerimiento del Ayuntamiento hecho en 14 de junio de 2010, por lo que no puede observarse que se exponen en los hechos probados, la conclusión a la que llega el Magistrado en la parte final del fundamento de derecho octavo, cuando afirma que la empresa no cumplió con la obligación de aportar los documentos del artículo 49 y 53 del Convenio del Sector, debiendo observarse por último que las alegaciones que se hacen por la empresa recurrente, no están basadas solamente en lo que se narra en los hechos probados quinto y sexto de la sentencia impugnada, sino en apreciaciones subjetivas y sobre otras pruebas documentales, que para haber tenido cabida hubieran requerido la previa modificación del relato de hechos probados.

Sentado lo anterior, difícilmente puede sostenerse la infracción de lo dispuesto en los artículos 49 y 53 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación del Alcantarillado, en relación con el artículo 3.1 b) y 82 del ET, al faltar el requisito previsto en el artículo 49 b) y 53 del Convenio para que hubiera podido operar la subrogación en la jornada del 60%, correspondiente al trabajo por cuenta de xxx de los dos actores en el municipio de xxx, al estar acreditado que la recurrente no facilitó al Ayuntamiento de xxx la do-

cumentación que establecen dichos dos meses después de la extinción de la contrata, con lo que no puede existir la obligación de subrogación en esa jornada parcial ni por parte del Ayuntamiento, ni por la que ha sido la nueva concesionaria del servicio RESIDUOS xxx S.L., al faltarse al cumplimiento de este requisito, no de manera parcial y conforme a la que la subrogación hubiera podido operar, siempre que dicha documentación hubiera sido necesaria o suficiente para dar por cumplido el deber convencional, aunque la documentación remitida hubiera sido incompleta, sino de manera total al no remitirse la documentación sino de manera muy extemporánea, siguiéndose por esta Sala con ello el criterio que se decidió, para un supuesto muy similar en la Sentencia de 23 de marzo de 2011 que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por xxx contra la Sentencia de 21 de octubre de 2010 a la que se refiere el Magistrado de Instancia al final del fundamento jurídico octavo (en aquel caso se trataba del servicio de recogida de basuras y residuos sólidos del Ayuntamiento de xxx).

Segundo.- En el correlativo ordinal, se denuncia, al amparo del apartado c) del artículo 191 de la LPL la infracción de los artículos 49.1 k) y 55 del ET, así como del artículo 41 del ET, en relación con la jurisprudencia del Tribunal Supremo recaída en las sentencias de 7 de abril y 20 de noviembre de 2000, infracciones que no pueden entenderse concurrentes, al resultar de aplicación al caso enjuiciado la doctrina del Tribunal Supremo recaída en las Sentencias de 7 de abril y 20 de noviembre de 2000 en orden a la inexistencia de despido parcial, pues los actores siguen prestando servicios por cuenta de xxx con una parcialidad de jornada del 40%, con lo que han visto reducida su jornada con dicha empresa en el 60% por pérdida de la contrata de servicios

de recogida de basuras y residuos sólidos en el municipio de xxx, sin existir como se ha dicho la obligación de subrogarse ni del Ayuntamiento de xxx, ni de xxx, SL. En la posición de la saliente, siendo por lo tanto ajustados en relación con la pretensión de despido improcedente la apreciación de falta de acción por inexistencia del mismo y por ende que las acciones a ejercitar contar la que sigue siendo la actual empleadora de los trabajadores sea la de modificación sustancial de condiciones de trabajo, por lo que el motivo no puede prosperar.

Por todo lo que antecede con desestimación del recurso, la sentencia ha de ser confirmada.

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por xxx, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de los de Granada en fecha 5 de noviembre de 2010, D. xxx y D. xxx contra la empresa recurrente y contra xxx S. L., AYUNTAMIENTO DE xxx, Y D. xxx sobre despido, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

Procede la pérdida del depósito para recurrir, debiendo la empresa recurrente abonar a la Letrada del

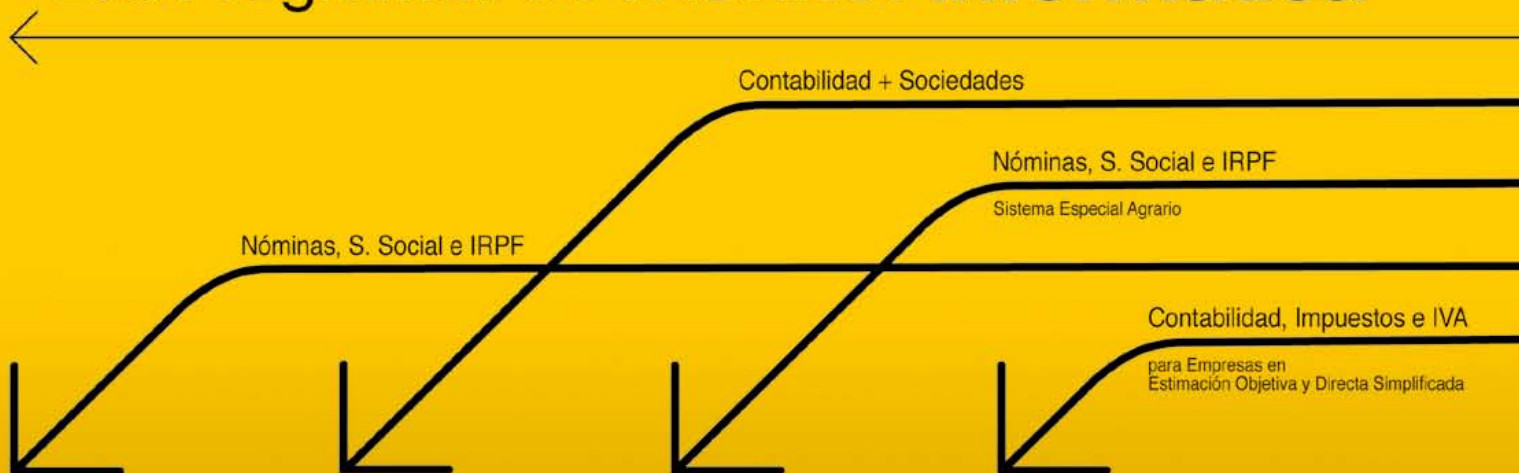
Ayuntamiento y al Graduado Social que han impugnado el recurso, en concepto de honorarios la suma de 300 euros a cada uno.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el art. 216 de la Ley de Procedimiento Laboral y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los **DIEZ DÍAS** siguientes al de su notificación, debiendo el recurrente que no ostente la condición de trabajador, cauta-habiente suyo o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita efectuar el depósito de 300 € en impreso individualizado en la cuenta corriente que más abajo se indica, así como que deberá consignar la cantidad objeto de condena si no estuviera ya constituida en la instancia, en la cuenta de "Depósitos y Consignaciones" de esta Sala abierta con el núm. xxx del banco xxx y pudiendo sustituir tal ingreso por aval bancario con responsabilidad solidaria del avalista, sin cuyos requisitos se tendrá por no preparado el recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



Los Programas de **monitor** informática



Rapidez en actualizaciones

Económicas en su precio

Utilizables por cualquier persona

Completas, no modulares

Implantación nacional



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

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

Todos los informes en formato PDF para su envío por INTERNET

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

Presentaciones **PERSONALIZADAS**



a través de **WEB-CONFERENCIA**

Aplicaciones informáticas de altas prestaciones

monitor informática

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

www.monitorinformatica.com



ALTAS EJERCIENTES POR CUENTA PROPIA



LOPEZ GARCIA, GABRIELA
Colegiado n°. 1533



AYBAR PULIDO, JUAN CARLOS
Colegiado n°. 1534



SANCHEZ MARTINEZ, MANUEL RAMON
Colegiado n°. 1535



LUQUE PALMERO, PABLO
Colegiado n°. 1537



CADIAR ALBA, MARIO
Colegiado n°. 1538

ALTAS NO EJERCIENTES



TORRES PULIDO, AMADOR
Colegiado n°. 1531



CRUZ ORTEGA, M^a ANGELES
Colegiado n°. 1532



PEÑA BALLESTEROS, ANA BELEN
Colegiado n°. 1536



FERRES CIVANTOS, MANUEL
Colegiado n°. 1539

PASO DE NO EJERCIENTE A EJERCIENTE POR CUENTA PROPIA



MUÑOZ RUIZ, LUIS
Colegiado n°. 1500

PASO DE EJERCIENTES POR CUENTA AJENA A NO EJERCIENTES



ESTEVEZ JERÓNIMO, JESUS
Colegiado n°. 954

PASO DE EJERCIENTES POR CUENTA PROPIA A NO EJERCIENTES



MARQUEZ ROBLES, FRANCISCO
Colegiado n°. 1328



ALBARRAL SILES, VANESSA
Colegiado n°. 1439

BAJAS DE NO EJERCIENTES

SANCHEZ JAIMEZ, M^a JOSE
Colegiado n°. 1417

PIQUER GAMEZ, M^a DOLORES
Colegiado n°. 1503



GUIDET MARTIN, ENCARNACION
Colegiado n°. 1526



TORRES GUTIERREZ, SALVADOR
Colegiado n°. 1182

SILES PEREZ, M^a DOLORES
Colegiado n°. 1014



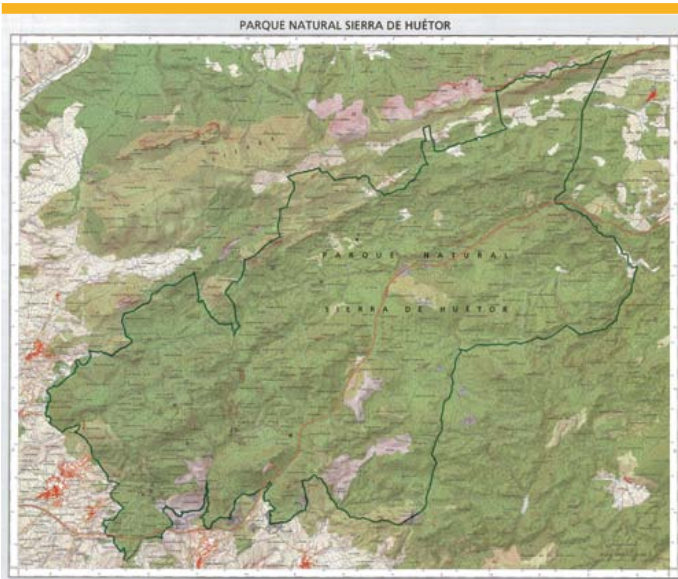
TUSET MARTIN, IGNACIO
Colegiado n°. 1524

BAJAS DE OFICIO



BELTRAN SANCHEZ, SALVADOR
Colegiado n°. 1439

Alfacar



Iglesia de Nuestra Señora de la Asunción

Templo del siglo XVI que destaca por la sencillez de su arquitectura y la calidad de los artesanados mudéjares.

A lo largo de su historia y debido a las transcripciones de los distintos arabistas - algunas de ellas erróneas- aparecen nombres como Alfacar, Alfanar, Alfakar, Alfajar, etc. quedando establecido como auténtico el nombre actual, ALFACAR; no obstante todos ellos tienen el mismo significado, "alfarería", "barro", "arcilla", "monte o alquería del alfarero", lo que le da a entender la importancia artesanal con que contaba Alfacar y que hoy desafortunadamente, ha desaparecido.

Los parajes naturales y los cultivos que se explotan en esta tierra vienen determinados por el clima de la Villa de Alfacar. Este pueblo posee un clima del tipo mediterráneo continental con rasgos típicos de un pueblo de montaña del interior.

La vegetación de esta zona viene definida por su clima y su relieve, encontramos distintos tipos de vegetación según nos encontremos en la parte urbana y alrededores del pueblo o en la sierra de la Alfaguara. La vegetación en ésta última es del tipo mediterránea, formada por masas de pinos y encinas acompañadas de matorral.

El lugar donde se asienta el pueblo de Alfacar, en la ladera de la Sierra de la Alfaguara, fue hace 20 millones de años un trozo de playa de lo que es hoy la cuenca del Guadalquivir. Hoy día, se puede comprobar cómo, en la zona conocida como "el caracolar" donde se sitúa una urbanización con el mismo nombre, se encuentra al descubierto un trozo de esa playa de hace 20 millones de años con sus arenas petrificadas. Es perfectamente visible desde el camino que va de la Fuente Grande al pueblo de Viznar.

La primera noticia que poseemos de Alfacar como tal núcleo de población, data de la época Zirí (1010-1090), lo que hace pensar que el origen de la población es del siglo X, o quizás anterior, cuando se cita Alfajar, "alquería del alfarero o de la arcilla".

El 'Pan de Alfacar' es una receta universal pero la larga tradición panadera de Alfacar le ha dado unos toques especiales. Es un producto local y tradicional.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía ha declarado

Monumento a la Iglesia de Nuestra Señora de la Asunción de Alfacar.

El templo, que data del siglo XVI, destaca por la sencillez de su arquitectura y la calidad de los artesanados mudéjares.

El Consejo de Gobierno ha acordado inscribir en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz, con la tipología de Monumento.

Alfacar no puede llegar a conocerse a través de éstas pinceladas, un pueblo lleno de historia que les recomendamos que lo visiten.

Documentación extraída de la página Web del Ayuntamiento de Alfacar, véase para mayor información.

GRADUADOS SOCIALES COLEGIADOS

Ejercientes por cuenta propia

ESACOLAR SÁNCHEZ, CRISTINA

Colegiada nº: 1173

RUIZ GÓMEZ, VANESSA

Colegiada nº: 1476

SÁNCHEZ CIFUENTES, M^a DOLORES

Colegiada nº: 1118

TU NÓMINA EN BANESTO TE TRAE A CASA LO QUE MÁS TE GUSTE

SONY 3D
Internet TV 40"



PORTÁTIL COMPAQ DE HP



Tarjeta Vamos

Con 500 o 1.000 euros, dependiendo
del importe de tu nómina.



Porque si domicilias tu nómina y tres recibos en Banesto, podrás elegir entre llevarte a casa un TV Sony 3D Internet de 40", un ordenador portátil Compaq de HP o una tarjeta prepago con 500 o 1000 euros.

(*) Oferta válida desde el 15.02.2012 hasta el 30.06.2012 o hasta fin de existencias (5.000 unidades TV SONY). Exclusivamente por domiciliar por 1ª vez en Banesto una nómina, pensión o ingreso regular de, al menos 1.500€ netos al mes para el caso de la TV Sony; 800€ en el caso del Ordenador Portátil HP; 1.000€ en el caso de Tarjeta Vamos 500€ y 2.500€ en el caso de Tarjeta Vamos 1.000€ (en este caso solo nómina real), incremento de 3 nuevos recibos principales, encargándose el Banco del cambio de domiciliación de los mismos, y tener contratadas o solicitar las tarjetas de débito y de crédito. La concesión de las tarjetas de crédito queda sujeta a los criterios de riesgos de la Entidad. La domiciliación de la nómina y los recibos se debe realizar en una Cuenta Nómina Banesto en la que el cliente sea 1º titular y mantenerse al menos 30 meses en el caso de TV Sony y Ordenador Portátil HP y 40 meses en el caso de las tarjetas prepago de 500€ o 1.000€. Gastos fiscales por cuenta del Banco excepto en las Campañas Vamos 500€ y Vamos 1.000€ (105€ si la tarjeta es de 500€, 210€ si la tarjeta es de 1.000€). Gastos de manipulado y envío por cuenta del cliente para las campañas TV Sony y Portátil: 98€. Promoción no acumulable a otras promociones vigentes. No se incluye el juego de gafas, necesario para ver TV Sony en 3D. Infórmate de las condiciones completas en cualquier oficina de Banesto o en www.banesto.es

 **Banesto**

www.banesto.es | 902 30 71 30

PATROCINADOR OFICIAL DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PATROCINADOR DE RAFA NADAL

1982 - 2012

30 años

vocación editorial
con rigor jurídico

 MATERIAS:
BUSCAR en la base de datos:

soluciones jurídicas en tiempo récord



www.sepin.es · 902 33 88 00

Distribuidor para Granada Jesús Abad · e-mail: jesusabad@sepin.es · Telf. Móvil. 629 42 45 91