

Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada

# GRANADA SOCIAL

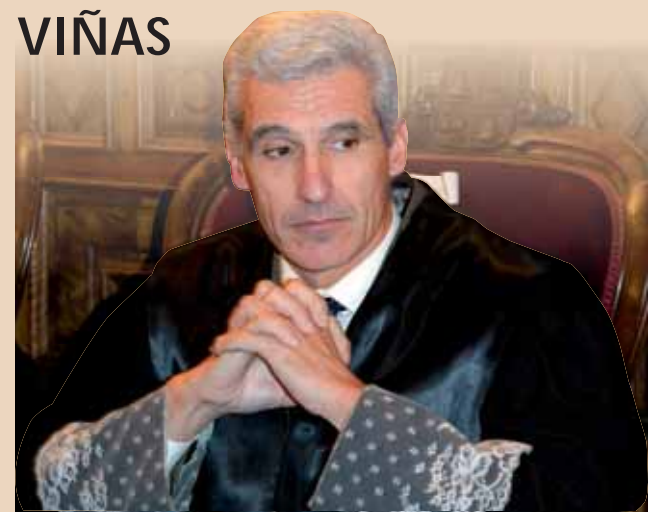
Plaza Isabel la Católica | Granada.



■ IMPOSICIÓN DE MEDALLAS  
AL MÉRITO  
PROFESIONAL  
A D. ANTONIO  
ROMERO  
GARRIDO,  
SECRETARIO  
HONORÍFICO



■ ENTREVISTA A  
D. JOSÉ M. GONZÁLEZ  
VIÑAS





Colegio  
**Graduados Sociales**  
Granada

C/ Lope de Vega, 3 -bajo 18002 Granada  
Telf. 958 250 291 Fax 958 250 755  
[www.cgsggranada.es](http://www.cgsggranada.es)  
[administracion@cgsggranada.es](mailto:administracion@cgsggranada.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

■ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

**ENTREVISTA A D. JOSÉ M. GONZÁLEZ VIÑAS**

pág. 6



■ artículo

**LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

pág. 9



■ artículo

**LA VINCULACIÓN DE CÁDIZ CON LA JUSTICIA**



pág. 16

**LOS CONTRATOS LABORALES EN LA DECLARACIÓN DE CONCURSO**



pág. 17

■ actos y jornadas

**ACTOS INSTITUCIONALES**

pág. 22



■ actos y jornadas



pág. 29

■ acuerdos de colaboración

**FIRMA DEL ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE EL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADO SOCIALES DE GRANADA Y F5 CONSULTORIA, S.L.**

pág. 35



**PROPUESTA DE PÓLIZA DEL SEGURO DE RESPONSABILIDAD PROFESIONAL CON GLOBALFINAZ**

pág. 35



■ movimiento colegial  
**COLEGIADOS DE ALMUÑÉCAR**

pág. 50

COORDINACIÓN: Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada. EDICIÓN: Excelentísimo Colegio de Graduados Sociales de Granada. DISEÑO y MAQUETACIÓN: Whippo Creativos. FOTOGRAFÍA: Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada. IMPRESIÓN: Ediciones Absur S.C.A.

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra esta protegido por la Ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeren, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier medio, sin la preceptiva autorización.

La edición de este número ha sido cerrada a 31 de Diciembre de 2012.

DEPOSITO LEGAL: GR 814/04



# Editorial

En el BOE de 21-11-2012, fue publicada la Ley 10/2012 de 20 de Noviembre por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Esta Ley, que ha sido bastante criticada por todos los operadores jurídicos y económicos del país, quizá con bastante razón por su impertinencia dado el momento tan difícil en que se encuentra la economía española, (que además de dar al traste con infinidad de empresas lo cual, esta dejando en situación de desempleo a cientos de miles de trabajadores, que desde nuestra orbita profesional, tanto las empresas como los trabajadores, son los potenciales clientes que mantienen nuestra profesión de Graduados Sociales y que gracias a ellos mantenemos vivos nuestros despachos y a nuestros trabajadores), y que ha venido a poner límites al acceso a la justicia al ampliar a las personas físicas los hechos imponible haciéndoles sujetos pasivos de la tasa, aunque prevé la exención subjetiva de aquellos a los que se les reconozca el derecho a la asistencia jurídica gratuita, al orden penal y a otras situaciones jurisdiccionales.

La Ley nos dice en su preámbulo I, que la misma *“pone todo el cuidado en que la regulación de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los ordenes civil, contencioso-administrativo y SOCIAL, no afecte al derecho a acce-*

*der a la justicia como componente básico del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva”,* y nada mas lejos de ello, entre otras razones, por lo siguiente: ¿Quién va a recurrir una multa de trafico que no tenga retirada de puntos, si el procedimiento abreviado tiene una tasa fija mínima de 200 €?; ¿Quién va a recurrir mediante procedimiento contencioso-administrativo la denegación de una devolución solicitada a la TGSS, si la cuantía solicitada es menor de 200€?.

Los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos tienen una exención del 60% en la cuantía de la tasa en la interposición de los recursos de Suplicación y Casación, pero no así las empresas.

En cuanto a los empleados públicos están exentos en la interposición de recurso contencioso-administrativo en la defensa de sus derechos estatutarios, pero deberán asistir con representación letrada y no están exentos en las demás instancias, también esta exenta la solicitud de concurso voluntario por el deudor, pero no la de concurso necesario.

La pretensión de esta Ley es obvio que es la de recaudar, quizá para abaratar los gastos de la administración de justicia, o como dice el preámbulo de la Ley, *“lo que se pretende es racionalizar el ejercicio de la potestad jurisdiccional”,* pero esto no se puede hacer vulnerando la tutela judicial efectiva que propugna el artículo 24 en correla-

ción con el 119 de la C.E. Me inclino mas por otro motivo que sería el de la acción subrepticia, de descargar de trabajo a los tribunales de justicia (en vez de reforzarlos con mas jueces que es lo necesario), mediante el encarecimiento del acceso a los mismos por parte de los justiciables, aplicándoles una tasa que algunas veces no se pueda pagar por falta de recursos económicos, aunque los ingresos del justiciable superen el umbral exigido para el acceso a la justicia gratuita (no muy alto ese umbral por cierto), o porque la tasa de acceso sea superior a la cantidad que se pretende reclamar.

No se si los superdotados cerebros del Ministerio de Justicia junto con los de la AEAT han "echado" números, sobre el qué le renta o qué le interesa mas al Estado; si subir las tasas para el acceso a la administración de justicia con el consiguiente efecto disuasorio, obligando a los justiciables a dejar decaer sus acciones, con la perdida por parte de los profesionales que les podrían asistir de facturar esos servicios, lo cual incidiría en la no obtención de esos ingresos por parte de los profesionales y en consecuencia la reducción de los impuestos correspondientes a los mismos ( IRPF e IVA), y por ende el cierre de bastantes despachos profesionales lo que acarrearía mas desempleo.

Lo anteriormente dicho se traduce en que el Estado va a DEJAR de recaudar debido a la minoración de actuaciones, el 21% de IRPF que le practican las empresas a los profesionales (cuantas mas acciones mas se recauda), en este caso a los Graduados Sociales, aunque también a los Abogados y Procuradores, Titulados Mercantiles, Peritos, Notarios, Registradores etc., además de que el cliente también paga a la AEAT el 21% del

IVA por el servicio prestado por el profesional y este, tendrá una base imponible en su IRPF mas alta por lo que al facturar mas los profesionales, la AEAT recaudaría mas. La pregunta sería la siguiente: ¿Sería mas provechoso para el Estado y en todo caso mas conciliador y acorde con las demandas tanto de los operadores jurídicos como de la sociedad en general, que el acceso a la justicia fuese totalmente gratuito para todos y en todos los ordenes (ya se pagan impuestos para que esto sea así), o en su caso, dejar las cosas como estaban en cuanto a la aplicación de las tasas, para que el justiciable (al menos persona física), acceda a la administración de justicia cuando lo crea oportuno y en defensa de sus derechos y en su caso, se amplíe la plantilla de jueces para que exista una mas eficaz, racional y equitativa impartición de justicia, sin atascos y sin que esta se eternice?. Creemos que ya va siendo hora de hacer las cosas de forma lógica y con la necesaria prudencia dado el momento que vive la sociedad española.

El Ministro de justicia a instancia de un informe de la Defensora del Pueblo anunció en su momento la reducción de las tasas, y lo ha efectuado mediante el Real Decreto-ley 3/2013, tres meses después de la entrada en vigor de la Ley 10/2012, el cual adelanta la entrada en vigor del anteproyecto de Ley de Justicia Gratuita.

Permanece la misma cuantía fija de la tasa en casi todos los casos, aunque se rebaja de un 0,50% a un 0,10% la cuota variable que debían abonar las personas físicas, quedando fijada esta en dos mil euros en vez de en diez mil, extendiéndose esta rebaja al orden social, que ya antes era gratuita para trabajadores y autónomos en primera instancia y contaba con una exención del 60% en la siguiente.

También se ha modificado en cuanto a las ejecuciones hipotecarias, lo cual conlleva una modificación de la Ley de Enjuiciamiento Civil referida a los desahucios cuando se trate de vivienda habitual y en los que se actúe contra los avalistas para que las tasas queden fuera de las costas a las que se condena al ejecutado.

En los procesos de familia quedan exentos los que se inicien de mutuo acuerdo o por una de las partes con el consentimiento de la otra y los que versen exclusivamente sobre hijos menores.

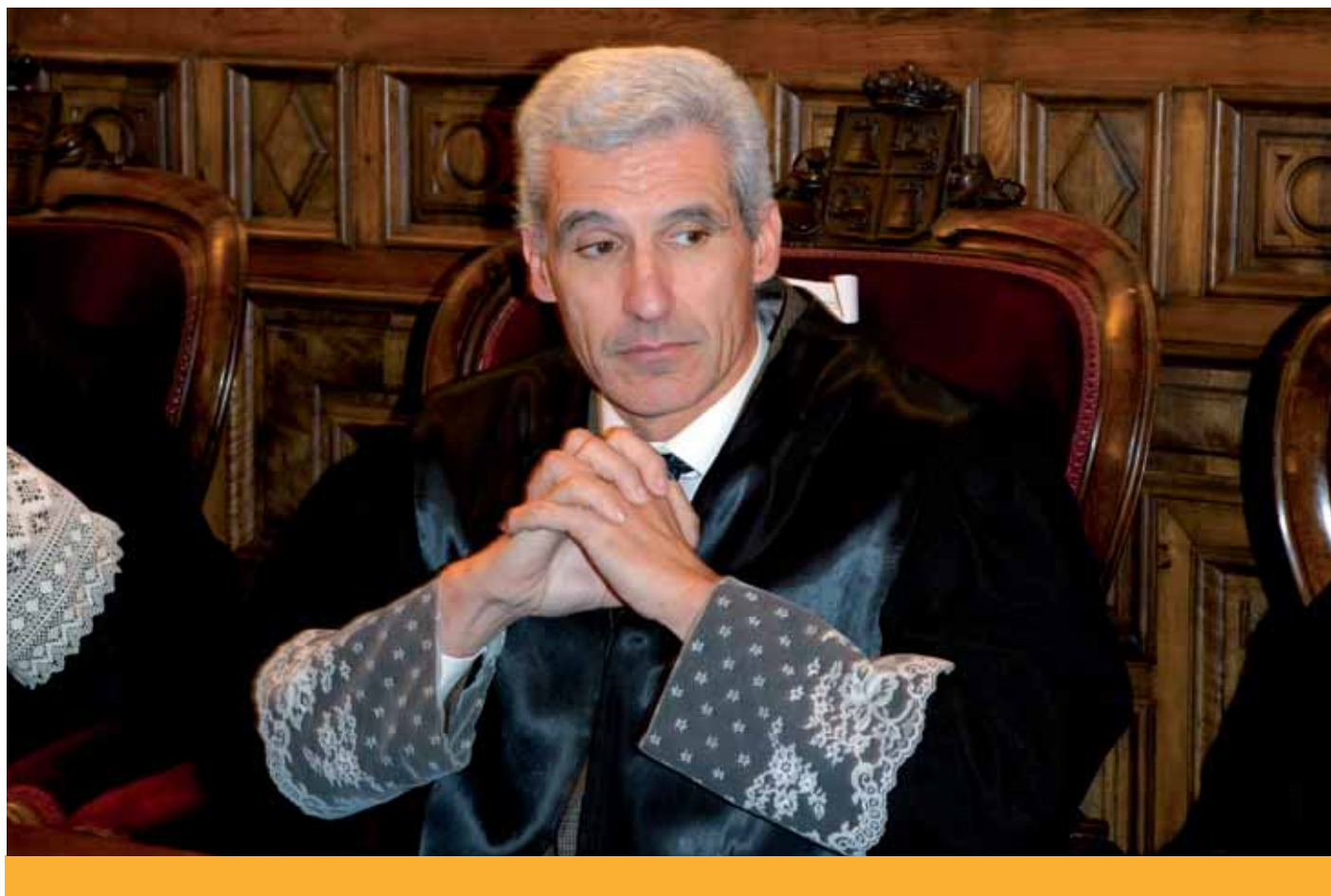
En el orden Contencioso-Administrativo, se equiparan a los funcionarios públicos con los trabajadores, siempre que actúen en defensa de sus derechos estatutarios, teniendo una exención del 60% de la tasa en la interposición de los recursos de apelación y casación.

Sigo creyendo que el acceso a la justicia debería ser gratuito para todos y en todos los ordenes (que para eso entre otras cosas ya pagamos impuestos), y que la modificación efectuada por el Real Decreto-ley 3/2013, mas que una modificación profunda de la Ley 10/2012 en beneficio del justiciable es un "afeite, un maquillaje", que se le ha hecho a la Ley 10/2012, para disculpar el animo recaudatorio subyacente, que no llega a convencer ni a contentar, a los agentes sociales, ni a los operadores jurídicos y mucho menos a los demandantes de justicia.

Una vez dicho esto, me pregunto: ¿Habría devolución de la parte no correspondiente de las tasas ya abonadas?. ¿Qué pasara con las acciones y derechos que los justiciables han dejado decaer por la imposibilidad del pago de la tasa?. El tiempo nos lo dirá.

## ENTREVISTA A... D. JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ VIÑAS

PRESIDENTE DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TSJA EN GRANADA.



**G.S.-** Al cumplirse en este mes de Diciembre de 2012, el segundo año de su toma de posesión como presidente de la Sala de lo Social del TSJA en granada. ¿Que balance hace de la actividad judicial en el entorno socio-laboral en Andalucía?

Puede decirse que en estos dos últimos años y pese a las profundas reformas legislativas que han tenido lugar sobre todo en materia laboral, la tónica de la actividad judicial en el territorio judicial de Andalucía en el ámbito jurisdiccional social al menos, ha sufrido pocas alteraciones, quizás con una

leve tendencia a la baja en cuanto al número de asuntos registrados, al contrario de lo esperado en un principio de un incremento sustancial de los mismos. Lo que sí he podido comprobar, es la aparición de lo que se ha dado en llamar "derecho de crisis", que precisamente por las necesidades de extremar el derecho de defensa, se caracteriza por el recurso a unas más complejas construcciones jurídicas, en orden a defender cada una de las partes sus intereses.

**G.S.-** Teniendo en cuenta la situación de recesión económica que estamos sufriendo, la cual esta oca-

sionando además de un incremento del desempleo bastante grave, la desaparición de trabajadores autónomos y pequeñas y medianas empresas que compartan el tejido industrial de Andalucía y esta sumiendo en la pobreza y hasta en la indigencia a muchos trabajadores y empresarios ¿Cree usted que la Ley 3/2012 de Reforma Laboral, ha dado la respuesta necesaria y esperada en cuanto a la creación de empleo y ponerle freno al desempleo, o aun es pronto para ver sus resultados?

Ciertamente pienso, que el mercado laboral español adolecía de

# Andalucía, Ceuta y Melilla

cierta rigidez sobre todo en lo que a la posibilidad de adaptación de la prestación laboral a las necesidades cambiantes de la empresa se refiere, más que por la propia regulación de las relaciones laborales, por los cambios derivados de la aplicación de nuevas tecnologías y métodos de trabajo a los procesos productivos y a ello creo, ha intentado dar respuesta la Ley 3/2012 aunque aún es pronto para ver sus resultados.

**G.S.-** Según su criterio, ¿la flexi-seguridad por la que apuesta la Ley 3/2012, en cuanto a buscar un equilibrio entre la regulación de la contratación indefinida y temporal, la movilidad interna en la empresa y los mecanismos extintivos en el mercado de trabajo, esta actuando positivamente, si por el contrario lo que vemos día a día es más destrucción de empleo?

El propio contenido de la pregunta refiere cual ha sido la apuesta del legislador, a fin de dar respuesta a esos cambios que en el mundo de las relaciones laborales como en el resto de la sociedad se han operado en los últimos años, con una economía mucho más globalizada y una competencia mucho más agresiva no ya a nivel de mercado nacional sino mundial y en este proceso de adaptación, la aplicación de estas medidas quizás traiga en principio un efecto negativo, pero pienso que a medio-largo plazo el efecto será el contrario.

**G.S.-** ¿Qué le parece la prioridad aplicativa que le otorga la Ley 3/2012 al reformar el apartado 2 del artículo 84 del TRLET a las condiciones establecidas en un convenio de empresa respecto de los convenios sectoriales, estatales, autonómicos o de ámbito inferior en las distintas e importantísimas materias a que se refiere?

Esta reforma aunque a un nivel inferior, pienso va en la misma línea de posibilitar con mayor flexibilidad, la adaptación de cada empresa a sus propias necesidades y que muchas veces pienso, difieren incluso sustancialmente de otras de diferente o superior entidad, aunque se encuentren dentro del mismo sector productivo, por lo que en principio su finalidad me parece positiva.

**G.S.-** Según su criterio, ¿puede un Graduado Social representado técnicamente a uno o varios trabajadores, si se dan circunstancias que establece la Ley Concursal, instar concurso necesario, o en su caso incidente concursal ante el juzgado mercantil por los créditos que le deben a su representado, los cuales están en ejecución laboral. Fundamentado esta actuación en los artículos, 64,184.6 y 195 de la L.C). 18 de la LRJS) y 545.3 de la LOPJ?





Como ustedes saben mejor que yo, la LRJS otorga la posibilidad de que las partes confieran su representación entre otros operadores jurídicos, a los graduados sociales y por su parte, la Ley Concursal en el segundo de los preceptos que ustedes refieren en su pregunta, expresamente recoge que lo dispuesto en el mismo, se entiende sin perjuicio de lo establecido para la representación y defensa de los trabajadores en la ley de procedimiento laboral, incluidas las facultades atribuidas a los graduados sociales, para el ejercicio de cuantas acciones y recursos sean precisos en el proceso concursal para la efectividad de los créditos y derechos laborales, por lo que en principio y aunque quiero resaltar que mi especialidad es la laboral y no la concursal, no veo obstáculo para ello.

**G.S.- ¿Cree usted que la institución del arbitraje será una solución positiva en cuanto a la descongestión de los juzgados de los Social, abaratamiento de gastos y dilación de**

**tiempo y será bien acogida por las partes en conflicto?**

En España creo, que la cultura de la mediación y el arbitraje como medios para dirimir conflictos incluidos los laborales, no está tan arraigada como en otros países de nuestro entorno y curiosamente, aunque luego la valoración de la Justicia en las encuestas de opinión no sea precisamente de las mejores, la tendencia a acudir a la misma para su solución sigue muy arraigada. Pero lo que es evidente en cualquier caso, es que conforme esta tendencia vaya cambiando, ello contribuirá positivamente en una mayor agilización de la misma.

**G.S.- ¿Cómo valoraría la actuación de los Graduados Sociales actuando como árbitros de equidad en conflictos laborales?**

Como ya he dicho en varias ocasiones, en su escudo profesional tienen un lema que es su propia se-

ñal de identidad y que no es otro, que el de "justicia social", en la que son por tanto y por naturaleza especialistas, por lo que su actuación en tal materia pienso no puede ser sino positiva.

**G.S.- Qué opinión le merece la Ley 10/2012 que regula determinadas tasas el ámbito de la administración de justicia?. ¿Respetta el derecho a la tutela judicial efectiva?**

Al respecto, el Preámbulo de la Ley razona que el derecho a la tutela judicial efectiva no debe ser confundido con el derecho a la justicia gratuita, tratándose de dos realidades jurídicas diferentes, apelando a la doctrina constitucional para afirmar precisamente su constitucionalidad. El problema pienso, está por tanto en su cuantía, siendo evidente que de resultar elevadas, ello impide de manera importante el acceso a los Juzgados y Tribunales con la consiguiente discriminación por motivos económicos.



**Juntos!**  
Para una gestión aseguradora eficaz.

# LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Por: D. Jesús Rodríguez Garvayo. Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto, por una parte, de relieve las debilidades del modelo laboral español y, por otra, ha evidenciado su propia insostenibilidad. Partiendo de esta afirmación, contenida en la exposición de motivos de la Ley 3/2012 de 6 de julio, el legislador de la reforma laboral de 2012 justifica el definitivo giro de tuerca dado a nuestro sistema de relaciones laborales viniendo a ser calificadas las modificaciones normativas de 2010 y 2011 -desde la entonces oposición política ahora opción gobernante- como "bienintencionadas y orientadas en la buena dirección", pero, a la vista de las clamorosas cifras de paro, "fallidas".

En este estado de cosas se proclama como ansiado objetivo la *flexiseguridad*, esto es, el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc.

Los instrumentos que nuestro legislador diseña para alcanzar dicho fin nos remiten inmediatamente a identificar a la figura del convenio

colectivo sectorial, especialmente el provincial, como uno de los responsables, si no el que más, de la imposibilidad de adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades del mercado y, por tanto, de la pérdida de competitividad de nuestras empresas, las cuales, se ven, por ello, obligadas a recurrir al despido de sus trabajadores.

Tal es así que pese a que, *ab initio*, el preámbulo de la ley refiere, como hemos visto, a la crisis económica como causa de los males que ahora nos acechan poniendo en evidencia, se dice, la debilidad del modelo laboral, lo cierto es que, entrando en profundidad en las motivaciones de la reforma, el legislador proclama, sin ambages, que la negociación colectiva se está erigiendo en un obstáculo para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa, requiriéndose, por ello, los cambios precisos para que esta fuente normativa se convierta en el instrumento al que puedan recurrir los empresarios para, en sede interna, adoptar las medidas necesarias para conseguir sortear las caídas en la demanda sin necesidad de recurrir a la extinción de los contratos de trabajo.

Llegados a este punto, y sobre la base de este diagnóstico, la solución no podía venir sino de la mano, a través de distintos instrumentos y en

diversos grados, de un reforzamiento de la voluntad del empresario y, por ello, de un menoscabo, seguramente irrecuperable, del poder de la negociación colectiva -como hasta ahora era concebida- como fuente reguladora, a la vez que garantizadora, de las condiciones de trabajo.

En este ámbito de la negociación colectiva, los cambios se han centrado en tres puntos. Se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos. Y todo ello, se repite, responde al objetivo "de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa."

Aunque este autor se centrará especialmente en la nueva regulación del descuelgue o inaplicación del convenio colectivo por su potencial aplicabilidad en empresas de toda índole -especialmente en todas aquellas pequeñas que pueblan sobremanera nuestro tejido productivo- conviene hacer una breve alusión a los otros dos aspectos mencionados.

**La limitación de la ultraactividad.-** La nueva redacción del

art.86.3 ET ha quedado, tras la ley 3/2012, en los siguientes términos: Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

En boca del propio legislador, se pretende evitar una *petrificación* de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultractividad del convenio a un año, plazo finalmente adoptado por la ley frente al de dos años inicialmente contemplado en el Real Decreto Ley 3/2012. Y claro, late aquí también, un claro propósito de motivar a las partes a llegar a un acuerdo sobre la base de la nueva realidad económica que se cierne sobre la unidad negociadora en cuestión, tratando de evitar que aquellas condiciones pactadas bajo otras circunstancias acaben por lastimar definitivamente el futuro de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

A nuestro juicio, y a la vista de las tradicionales posiciones de enconamiento de los sujetos negociadores cuando un convenio ha sido denunciado, este apartado de la reforma no puede ser objeto de especial reproche, más allá de estimar seguramente demasiado corto el plazo de un año y siempre teniendo en cuenta que esta disposición operará exclusivamente a salvo de que las propias partes hayan pactado otro régimen de ultraactividad distinto. Son celeberrimos aquellos casos en los que la negociación de los convenios se ha prolongado de manera insostenible para el normal desarrollo de las relaciones laborales de las empresas afectadas. Y

aunque esta medida ha sido criticada sobre todo desde una perspectiva sindical, considerando seguramente de una manera demasiado simplista que una falta de regulación va a beneficiar en todo caso a las empresas, lo cierto es que debe entenderse que en este nuevo escenario, y ante la perspectiva de que, a falta de convenio superior aplicable, entre en juego el Estatuto de los Trabajadores, ambas partes estarán interesadas en llegar a un acuerdo. Con una visión amplia y desde luego no limitada a un cálculo estrictamente salarial, no esperamos de unos interlocutores empresariales otra cosa que no sea verse compelidos a llegar a un acuerdo para evitar, por ejemplo, que sus representantes no dispongan de instrumentos disciplinarios para con sus empleados o que se vean obligados a seguir el rígido sistema de ordenación del tiempo de trabajo contemplado en la precitada norma legal.

En todo caso, y ante un panorama similar de vacío normativo convencional, ni esperamos nosotros ni, seguramente esperan los autores de la reforma, otra cosa que no sea la proliferación de convenios de empresa, a la vista de lo que más adelante diremos. Es esa, con seguridad, la finalidad última de la modificación normativa: crear un escenario proclive a que los negociadores en unidades inferiores acuerden convenios colectivos más cercanos a la nueva realidad socioeconómica imperante. Bien es verdad que para ello será necesario que exista representación legal de los trabajadores, exigencia ésta que veta este camino en las pequeñas empresas a las que no les queda otra opción bien que limitarse a aplicar la norma legal supletoria, con los inconvenientes vistos, bien a seguir aplicando las condiciones anteriormente reconocidas a sus trabajadores que, a partir de este momento y, por ello, se erigirán en condiciones más benefi-

ciosas incorporadas a su nexo contractual y susceptibles por tanto de modificación por el art.41 ET.

**La prioridad del convenio de empresa.**- Frente a los tímidos avances realizados por las reformas anteriores del gobierno socialista -las cuales, aun partiendo del reconocimiento del convenio de empresa como el ámbito más adecuado y, sobre todo, más cercano, para realizar la adaptación a las cambiantes circunstancias productivas, vinieron, empero, a condicionar en buena medida la prioridad de esta unidad de negociación a la voluntad de los negociadores de los convenios superiores del sector- en la reforma laboral de 2012 se ha suprimido completamente este condicionamiento que, de facto, había hecho imposible prácticamente esta prioridad aplicativa. La novedad que ahora se incorpora va encaminada precisamente, se dice, a garantizar la descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores.

Y es que, concebida como una norma de orden público, inmodificable por ello por los sujetos negociadores de ámbito superior a la empresa, el art.84.2 ET establece que aun durante la vigencia de un convenio de sector superior, podrá negociarse un convenio de empresa, el cual tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior una serie de materias:

- a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y

la retribución específica del trabajo a turnos.

- c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g. Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios co-

lectivos a que se refiere el artículo 83.2

Se trata de una radical alteración de la tradicional regla reguladora de la concurrencia en nuestro derecho laboral: *prior in tempore potior in iure*, madre, vistas las cosas, de todos los males en materia de negociación colectiva.

Cabe indicar que esta limitación de las -por otra parte, no pocas- materias en las que tendrá prioridad el convenio de empresa operará exclusivamente en aquellos casos en los que concurran un convenio de empresa posterior y otro de sector anterior ya que, es claro, en aquellos casos en los que aquél ya estuviera vigente, tendrá plena prioridad, sin limitación alguna frente al superior posterior.

En todo caso, y respecto de esta modificación, cuyo objetivo ligado

a poner en manos del empresario un instrumento tendente a facilitar la adaptabilidad ha sido ya sobradamente explicado *ut supra*, baste decir que aun cuando no precisa ser fundada en probadas razones económicas, productivas, técnicas, etc, lo cierto es que no parece ser utilizable por las más de las empresas de nuestro tejido productivo, concebida aquella inequívocamente como la resultas de un acuerdo entre los sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el art.87 ET. Es por ello que, a falta de representación legal de personal, y no resultando posible en este caso sustituir ésta por una comisión de trabajadores designada ad hoc, en caso de que el empresario precise ajustar sus condiciones de trabajo, seguramente sus costes de mano de obra, a la realidad de su demanda, no podrá en modo alguno recurrir a esta vía, debiendo por ende instar



el procedimiento de descuelgue del art.82.3 ET.

**La nueva regulación del descuelgue o inaplicación de un convenio colectivo.** La bandera de la flexiseguridad proclamada en esta última reforma laboral resulta ser indudablemente la figura del nuevo descuelgue del convenio (art.82.3 ET), concebido en términos, por amplios, desconocidos en nuestro derecho histórico laboral tanto respecto de las materias susceptibles de descarte como de las causas justificativas del mismo como, en fin, del propio procedimiento, el cual abre la vía a un arbitraje obligatorio como forma de terminación.

Incorporada a nuestro ordenamiento laboral en las primeras reformas del ET, en los primeros ochenta, la posibilidad de inaplicar parte de un convenio ha estado tradicionalmente ligada en exclusiva al régimen salarial y supeditada a las condiciones y procedimientos que, por imperativo legal, debían ser establecidos en los convenios superiores. La rigidez de esta regulación, y, sobre todo, la exigencia de un acuerdo entre las partes ha convertido este instrumento, a salvo de contadas excepciones en empresas de cierta dimensión, en una especie de fantasma normativo.

Las reformas emprendidas por la Ley 35/2010 y por el Real Decreto Ley 7/2011 trataron de potenciar este figura, bien es verdad que los resultados fueron imperceptibles. En aras a la consecución de los objetivos del nuevo legislador, reiteradamente expuestos, se pone ahora en manos de la empresa un instrumento de consecuencias imprevisibles a la vista del contenido de esta regulación y, sobre todo, de lo difuso de sus límites, en todo caso no concretados, una vez invocadas por una empresa el ya clásico elenco de razones económicas, produc-

tivas, técnicas, organizativas y de producción.

## a. Causas justificativas

Tanto la enumeración de causas, *económicas, técnicas, organizativas o de producción* como la definición de las mismas es idéntica a la dicción del art.51 ET en relación con los despidos colectivos, con la única excepción de que para el descuelgue, en relación con las económicas, se entiende que la disminución de las ventas o ingresos ordinarios es persistente si durante dos trimestres consecutivos - y no tres- el nivel de aquellos en cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En relación con esta cuestión, en el estado de cosas actual lo normal es que las empresas opten por invocar una motivación económica para llevar a cabo una medida como la que aquí nos ocupa. Es cierto que el legislador ha querido ser concreto a la hora de definir las causas de esta índole: *Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*

Desde este punto de vista, es claro que no puede exigirse, como hasta ahora era predicable en las anteriores regulaciones del descuelgue, que la empresa se encuentre prácticamente en una situación irreversible, al admitirse, ahora sí, que se inste la inaplicación del convenio cuando, aun obteniéndose beneficios, se produzcan caídas en las ventas o en los ingresos ordinarios.

No obstante ello, y pese a la amplitud de la definición legal, es evidente que la decisión empresarial debe ser proporcionada ya que, en otro caso, no se hubiera hecho precisa la configuración causal de la figura del descuelgue. Dicho de otro modo, el empresario deberá probar la razonabilidad tanto de la medida en sí como de la entidad y alcance de la misma. Y, desde luego, en este punto puede resultar un espejo interesante de comparación la situación de la empresa en un momento o situación anterior más boyante y, más concretamente, el umbral de la rentabilidad de la mano de obra en aquellas fechas, a la vista de lo facturado a sus clientes y de lo pagado a sus trabajadores entonces y hoy. No ha sido seguro la intención del legislador dejar la puerta abierta a que toda empresa con problemas pueda, bajo esa especie, comenzar a pagar salario mínimo legal a todos sus trabajadores.

## b. Materias susceptibles de descuelgue

Contiene el art.82.3 una lista cerrada de materias susceptibles de ser inaplicadas:

- a. *Jornada de trabajo.*
- b. *Horario y la distribución del tiempo de trabajo.*
- c. *Régimen de trabajo a turnos.*
- d. *Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e. *Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f. *Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.*
- g. *Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.*

A juicio del autor, la dicción legal es lo suficientemente amplia –se dice en la norma textualmente que podrán modificarse las condiciones que “afecten” a aquellas materias- como para que puedan tener cabida en la misma, con el único límite de lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores, aspectos tales como los siguientes: incremento de la jornada hasta el máximo legal regulado en el Estatuto de los Trabajadores; reducción del descanso hasta los mínimos legales, incluidas vacaciones; distribución de la jornada anual – a nuestro parecer es discutible que pueda tener aquí cabida la clásica jornada continuada estival del sector de la construcción en la medida que tiene su origen en una norma de seguridad y salud, con apoyo en los poderes que la PRL confiere a los agentes sociales-; cuantía del salario base; régimen de pago o cuantías de com-

plementos salariales diversos vinculados a la persona o al puesto; régimen de compensación de horas extraordinarias distinto al previsto en convenio; alteración de los criterios fijados para el pago de incentivos y cuantía de los mismos; reducción de pagas extraordinarias al mínimo legal; sometimiento del régimen de permisos al mínimo legal; exclusión o limitación de mejoras sociales pactadas en convenio tales como complementos por IT o de prestaciones de desempleo –en casos de suspensión o reducciones de jornada- aportaciones a planes de pensiones, etc.

Por el contrario, no podrán ser susceptibles de descuelgue materias tales como éstas: devengo y cuantías de dietas, pluses de transporte y otros conceptos no salariales en cuanto compensan al trabajador por costes asumidos inicialmente por éste; abono de ropa y calzado de uniforme; objeto y límites del contrato de trabajo; régimen de sucesión de empresas; periodo de prueba; régimen de clasificación profesional; régimen disciplinario; derechos y garantías de la representación colectiva, incluido crédito sindical; tramitación de cuota sindical y/o canon de negociación.

En todo caso, llámese la atención sobre el hecho de que podrán ser objeto de inaplicación por esta vía aquellas condiciones de las que disfrutaban los trabajadores en cuanto pactadas en convenio colectivo. No por obvio debe dejar de indicarse que aquellas incorporadas al vínculo contractual del trabaja-

dor por otro título precisarán del procedimiento de modificación sustancial de condiciones para ser alteradas por el empresario. Así podría ser el caso de aquél trabajador al que la empresa, en virtud de pacto o decisión ajenos a convenio, le paga mensualmente el alquiler de su vivienda o le costea el seguro médico privado.

### c) Procedimiento

Para que puedan ser inaplicadas todas o algunas de aquellas materias contempladas en un convenio colectivo, es preciso, con carácter general, que se alcance un acuerdo entre *la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1*, y ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4. No obstante, como tendremos ocasión de indicar, el legislador ha previsto que un bloqueo de los negociadores no impida, como hasta ahora ocurría, que finalmente la medida pueda ser llevada a cabo. En todo caso, y ya conviene anunciarlo desde un primer momento, frente a las decisiones empresariales de modificación sustancial de condiciones de trabajo o de regulación de empleo definitivo (extinciones) o temporal (suspensiones de contrato o reducciones de jornada) en las que, a falta de acuerdo en el periodo de consultas, la empresa puede adoptar finalmente la medida -sin perjuicio de que la misma sea susceptible de ser revisada judicialmente- en el caso que nos ocupa, se repite, el

empresario no está facultado para adoptar unilateralmente este descuelgue.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 15 días y versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La normal intervención de los representantes unitarios, cuando se trate de empresas que cuenten con ellos, podrá ser sustituida por la de las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

No obstante ello, y a la vista de las más comunes de las empresas existentes, cabe pensar que en muchas de ellas no exista representación unitaria de los trabajadores. Para estos casos, e instado el inicio del periodo de consultas a la plantilla, ésta –no los afectados sino la totalidad de los trabajadores de la unidad

productiva- queda obligada a designar, en un plazo de 5 días, una comisión negociadora, pudiendo optar para ello entre una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, o una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En ningún caso, la falta de designación conllevará la paralización del proceso.

Debe llamarse aquí la atención respecto del tenor literal de la norma y ante las frecuentes irregularidades que se detectan en muchos de los procedimientos de regulación de empleo, extintivos o temporales, que hasta la fecha se vienen presentando. En ningún caso puede ser admisible a estos efectos que sea la empresa la que designe a los componentes de la comisión negociadora ni, por supuesto tampoco, que se altere el régimen de elección legal, ora eligiendo a un representante por centro de trabajo, ora sustituyendo la voluntad de la comisión por la de la adhesión de todos y cada uno de los trabajadores afectados a la decisión empresarial. Contraviene también la norma el hecho de que la empresa invite exclusivamente a los afectados a que sean éstos, y de entre ellos, los que elijan a sus representantes.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Durante el desarrollo de este proceso negociador, las partes pueden, de forma potestativa, someter su discrepancia a la comisión paritaria del convenio respecto del que se ha instado el descuelgue, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. No obstante, en caso de que no se haya abierto dicha vía ni, como parece previsible, en el seno de dicho órgano se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir –en este caso sí es obligatorio- a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal (SIMA/ASAC) o autonómico (SERCLA). Bien es verdad que, salvo que las partes se hayan sometido a un arbitraje voluntario, resulta poco probable que en esta sede se llegue a un fin satisfactorio en forma de acuerdo.

Para evitar que en este punto muera el proceso, el legislador ha previsto, con una rotunda posición doctrinal contraria –que atisba visos de inconstitucionalidad en la medida- que cualquiera de las partes pueda someter la solución de la discrepancia al arbitraje de los órganos tripartitos territoriales competentes, que, en el caso de que

se trate de la inaplicación de las condiciones de trabajo que afectasen a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, será la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En otro caso, y afectando a centros radicados en una misma comunidad autónoma, deberán crearse o habilitarse estos órganos por las autoridades competentes. La decisión habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

#### d. Contenido y efectos del acuerdo de descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Observamos en este punto la diferencia con la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo, concebida ésta, en principio, de forma definitiva. El descuelgue es temporal y las partes deben pactar explícitamente su duración, la cual no podrá ir más allá de la vida de la norma objeto de la inaplicación. Por tanto, si entra en vigor un nuevo texto convencional, las partes deben, si así lo desean, iniciar un nuevo procedimiento para apartarse de su contenido.

En relación con este carácter provisional, debe entenderse que la eficacia del acuerdo de descuelgue expirará también con el fin de la vigencia del contenido del convenio descolgado por aplicación de la regla de la limitación de la ultraactividad antes analizada, ya proceda entonces a aplicarse la norma legal mínima ya entre en juego un convenio superior de sector.

Varios aspectos merecen aquí nuestra atención.

Pese a que las materias que pueden ser objeto de descuelgue, aun concebidas de forma amplia, están tasadas y a que expresamente se señala en el precepto que el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa, lo cierto es que, más allá del ulterior control judicial, no está prevista en modo alguno una intervención de la Autoridad Laboral ni, menos aun, de la Inspección de Trabajo en aras a controlar la legalidad del acuerdo. Debe comunicarse sólo a la comisión paritaria del convenio y a la delegación territorial de empleo, exclusivamente, en este último caso, a los meros efectos de depósito.

El descuelgue no puede producir efectos con carácter retroactivo, no pudiendo admitirse en modo alguno aquellos acuerdos que tengan por objeto la inaplicación de subidas salariales publicadas

en boletín que ya comenzaron a aplicarse o que debieron ser aplicadas. Por ello dichos incrementos deberán seguir cobrándose –y seguirán siendo susceptibles de ser reclamados por los trabajadores- hasta la fecha de alcanzarse el acuerdo o de dictarse el laudo.

Por lo demás, la reforma ha traído como novedad la posibilidad de apartarse no sólo de los convenios de sector sino también de los de empresa. Ello permitiría que, contando con la legitimidad antes referida por la parte social –bien representación legal, bien comisión designada ad hoc- se pueda inaplicar un convenio de aquellos a la plantilla de cualquiera de los centros de trabajo de la empleadora.

Finalmente, aunque pareciera en principio que un acuerdo o laudo de descuelgue debiera afectar a todos los trabajadores de la empresa –frente a la modificación sustancial de condiciones que puede ser singularizada en trabajadores concretos, lo cierto es que a nuestro juicio no existe ningún impedimento para que aquella medida tenga como destinatarios a determinadas franjas, categorías o grupos de empleados. En este caso, claro, la empresa deberá justificar no sólo que concurren las causas invocadas sino, además, que la adopción de esta medida temporal, respecto de esos trabajadores precisamente, contribuirá a adaptar las condiciones a la nueva realidad del mercado, justificando en el trámite revisorio que no late en dicha decisión ningún propósito discriminatorio.

# LA VINCULACIÓN DE CÁDIZ CON LA JUSTICIA



**Por: D. José Blas Fernández Sánchez. Presidente del Excmo. Colegio Ofic. de Graduados Sociales de Cádiz y miembro de la Orden de San Raimundo de Peñafort.**

Cuando en la época de la Reconquista se cambia la forma de administrar la Justicia, pues anteriormente el Rey legislaba, aplicaba y ejecutaba sus disposiciones, no se atisbaba que el pensamiento recogido por el Rey Alfonso XI y mejorado por Juan I, fue llevado a la práctica por los Reyes Católicos que, con la reunión de organismos para el conocimiento de los asuntos de algunos de los reinos, constituyeron el Real y Supremo Consejo de Castilla, cuerpo consultivo de los Reyes y Tribunal Altísimo de Justicia, predecesor hoy del Tribunal Supremo. Sin embargo, la Constitución de Cádiz, gracias a la influencia de los filósofos franceses y las modernas teorías jurídicas de derecho público sobre organización y equilibrio de los Poderes del Estado, creó los cimientos del actual Tribunal Supremo. Si hacemos una breve historia, existió un dictamen en aquellos debates constitucionales que razonó la creación de este Alto Tribunal, cuyo proyecto consignaban los propósitos que conducirían todos los asuntos judiciales para llevar a cabo esta potestad. Por ello, Cádiz tuvo en aquella Constitución de 1812 un importante papel una vez promulgada el 19 de Marzo de 1812, pues el 17 de Abril siguiente, por Decreto quedó instaurado el Tribunal Supremo, aunque la Gue-

rra de la Independencia y el asedio de la ciudad de Cádiz impidieron la eficacia de la nueva estructuración constitucional de la Justicia. Luego y así recuerdan los documentos de la época, el invasor se replegó, trasladándose a Madrid las Cortes de Cádiz, ya con el carácter de ordinarias, donde se reunieron el 15 de Enero de 1814 en el Teatro llamado de "Los Caños del Peral" y aprobaron el Reglamento del Supremo Tribunal de Justicia por Decreto de 13 de Marzo de 1814, el cual por desgracia, no tuvo vigencia por la inestabilidad de la situación política y porque el primer acto de Gobierno del Rey Fernando VII, llamado el Deseado que regresó del exilio fue derogar la Constitución que tantas buenas secuelas ha dejado en la historia de Cádiz y de España.

De esta manera, Cádiz está vinculada a la Justicia por aquella Constitución que en su artículo 259 determinó que: "*Habrà en la Corte un Tribunal, que se llamarà Supremo Tribunal de Justicia*" y los artículos 260 y siguientes del mismo Texto Constitucional establecieron las competencias de éste y quiénes podían ser juzgados, sin olvidar, el número de Magistrados y las Salas en las que éste se distribuía. Fue tan prolija la Constitución de Cádiz en todo el contenido que la Justicia iba

a imprimir, que Cádiz no puede estar de espaldas a todo aquello que se debatió en aquellas Cortes Generales y cómo hasta llegar a nuestros días, incluida la reforma que se hizo durante la República por Decreto de Mayo de 1931 ha hecho posible nuestro Estado de Derecho, incluida la Constitución de 1978 que dedica su Título Sexto al Poder Judicial y su artículo 123 al Tribunal Supremo, reconociéndole como el Órgano Jurisdiccional Superior de todos los órdenes, con Jurisdicción en toda España, y su Presidente es nombrado por el Rey a propuesta del Consejo General del Poder Judicial.

Cádiz tiene una corta pero profunda historia de todo lo que significa Justicia y, por tanto, debe ser acreedora del reconocimiento de todos los operadores jurídicos y de todos los que evolucionamos en el mundo judicial, incluido toda Iberoamérica, pues la Constitución de Cádiz fue no sólo la primera de España, sino de toda Hispanoamérica y por ese respeto, reconocimiento y lealtad, la Justicia debe acordarse de que Cádiz le abrió sus brazos para que en esta ciudad trimilenaria y que ha cumplido el Bicentenario de Las Cortes de 1812, tenga en su haber la balanza de la Justicia porque así se hará Justicia con Cádiz.

# LOS CONTRATOS LABORALES EN LA DECLARACIÓN DE CONCURSO



EFFECTOS SOBRE LOS MISMOS SEGÚN LA LEY 38/2011 DE 10 DE OCTUBRE DE REFORMA DE LA LEY 22/2003 DE 9 DE JULIO CONCURSAL

*Por:* D. Miguel Garrido Belmonte. Graduado Social Colegiado.

La reforma de la Ley Concursal operada por la ley 38/2011 de 10 de Octubre, que entró en vigor el 1 de Enero de 2012, tiene como objetivo prioritario, ofrecer alternativas al concurso por medio de los INSTITUTOS PRECONCURSALES, los cuales vienen a ofrecer a las empresas según el preámbulo de la Ley unas soluciones más ágiles y económicas a sus posibles crisis cuando concurren determinadas circunstancias, ofreciendo al deudor el incentivo consistente en no formar la sección de calificación, si alcanza con sus acreedores un convenio anticipado, siempre que no sea especialmente gravoso.

Como novedad contenida en la reforma, se contempla un régimen específico para los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículos 40 y 41 E.T.), en el que se incluyen los de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales y los traslados colectivos, esto una vez que se haya declarado el concurso, por lo que si un E.R.E. estaba en tramitación cuando se declare el concurso, habrá que proceder según lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Concursal modificada por la Ley 38/2011.

Los expedientes antes significados se presentan ante el Juez de lo

Mercantil que tramita el concurso, lo cual responde al principio de universalidad que informa la Ley Concursal, encargando de dirimir las cuestiones que guarden relación con el concurso al Juez de lo Mercantil competente, siendo esas cuestiones en este caso las relaciones laborales.

En lo que no prevea la Ley Concursal, se aplicara por el juzgado la legislación laboral, por lo que los E.R.E. una vez que se ha presentado ante el Juez de lo Mercantil la solicitud de declaración de concurso, se tramitaran ante este según las siguientes reglas contenidas en el artículo único, apartado 48 de la Ley 38/2011 de 10 de Octubre de reforma de la Ley 22/2003 de 9 de Julio que reforma los apartados 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 10 del artículo 64 de la Ley Concursal:

Según dichas reglas, podemos concluir:

- 1º) Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los de traslados y los de suspensión o extinción de las relaciones laborales (todos ellos colectivos), se tramitan ante el juez del concurso una vez declarado este. Se considera de carácter colectivo según el artículo 41.2 del E.T. la modificación que en un periodo

de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La modificación que en el periodo de referencia establecido no alcance los umbrales señalados, se considerara de carácter individual.

Si una vez declarado el concurso, estuviere en tramitación un ERE, la Autoridad Laboral (si procede, en los términos contemplados en el artículo 51 del E.T. pues hay que tener en cuenta que a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, la Autoridad Laboral no puede autorizar ni denegar un ERE, aunque si deberá constatar y emitir resolución en caso de que la causa motivadora de la extinción de los contratos sea la existencia de fuerza

mayor), debe remitir lo actuado al juez del concurso (principio de universalidad por el que el juez del concurso debe dirimir todas las cuestiones que tengan relación con el concurso de acreedores). Dentro de los tres días siguientes a la recepción del expediente el secretario judicial citara a comparecencia a las partes legitimadas (la administración concursal, el deudor concursado y los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales), a efectos de exponer y justificar la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas. Hay que tener en cuenta que a tenor del artículo 51 E.T. en los despidos colectivos se deberá dar traslado a la Autoridad Laboral de la comunicación de apertura del periodo de consultas realizada por el empresario y a su vez la Autoridad Laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo recabando el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo a efectos de comprobación del cumplimiento legal de la comunicación y del periodo de consultas, por el cual velara en cuanto a la efectividad del mismo, pudiendo hacer advertencias y recomendaciones sin que eso suponga la paralización ni suspensión del E.R.E.

También se ha de comunicar a la Autoridad Laboral por parte del empresario el resultado del periodo de consultas, de acuerdo con el artículo 51 del E.T. y el artículo 12 del R.D. 1483/2012 de 29

de Octubre, incluyendo la documentación que el mismo se indica y en el plazo de 15 días desde la fecha de la ultima reunión celebrada en el periodo de consultas, si no se realiza esta comunicación por parte del empresario se producirá la caducidad del procedimiento impidiendo al empresario notificar los despidos, de manera individual, a los trabajadores afectados, y por tanto, debiendo acudir a un nuevo procedimiento de despido en su caso. Podrán impugnarse los acuerdos adoptados en el periodo de consultas por la Autoridad Laboral cuando esta estime que los mismos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Las empresas que lleven a cabo un despido colectivo E.R.E. que afecte a mas de 50 trabajadores y se hubiesen sometido a un procedimiento concursal, no estarán obligadas ofrecer a los trabajadores afectados por el E.R.E. el plan de recolocación externa que se contempla en el apartado 10 del artículo 51 del E.T.

En todo caso, la declaración de concurso ha de ser comunicada a la Autoridad Laboral a los efectos que procedan (apartado 1 párrafo tercero del artículo 64 de la L.C.).

2º) La administración concursal, el deudor concursado o los trabajadores a través de sus representantes legales, si los hubiere (que en el caso de no existir estos, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión compuesta de acuerdo con el

artículo 41.4 del E.T.), podrán solicitar al juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión de los contratos de trabajo que afecten colectivamente a los trabajadores de los que sea empleador el concursado. Si trascurridos cinco días sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez del concurso podrá acordar que intervenga una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos del sector al que la empresa pertenezca.

3º) Las medidas expuestas en el apartado anterior solo podrán solicitarse del juez del concurso una vez que se haya emitido por la administración concursal el informe a que se refiere el capítulo I del título IV de la L.C. salvo que la tardanza o demora para aplicar la medidas colectivas que se pretenden comprometan gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo de los trabajadores o puedan causarles un grave perjuicio, en cuyo caso la petición al juez del concurso de esas medidas, podrá realizarse por parte de la administración concursal, el deudor concursado o los representantes de los trabajadores, en cualquier momento procesal desde la declaración de concurso.

4º) La solicitud debe exponer y justificar las causas que motivan las medidas que se pretenden y los objetivos que se proponen alcanzar con estas para asegurar la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

Para la comprobación de estos extremos la administración concursal podrá solicitar del concursado su colaboración y si lo estima necesario el auxilio del juzgado de lo mercantil.

5º) Recibida la solicitud de concurso, el juez convocará a consultas al concursado, a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal, cuya duración no será superior a treinta días naturales o a quince días naturales, según cuente la empresa con más o menos de cincuenta trabajadores respectivamente. En caso de que el juez intervenga las facultades de administración y disposición del concursado, podrá autorizar la participación de este en el periodo de consultas.

Tanto la administración concursal como los representantes de los trabajadores, podrán solicitar al juez la participación de otras personas físicas o jurídicas que puedan constituir junto a la concursada una unidad de empresa a las cuales se les podrá reclamar la documentación económica consolidada o relativa a otras empresas. Si la medida afecta a empresas de más de cincuenta trabajadores, se ha de acompañar un plan que contemple las medidas laborales propuestas y su incidencia en la futura viabilidad de la empresa.

Si la solicitud de modificación sustancial es formulada por el empresario o por la administración concursal, la comunicación a los representantes de los trabajadores

para iniciar el periodo de consultas deberá incluir una copia de la solicitud junto con la documentación que le acompañe. El juez podrá acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en la empresa y que se llevará a cabo dentro del periodo máximo señalado para las consultas.

6º) Durante el periodo de consultas, los representantes legales de los trabajadores y la administración concursal, deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal o comisión de trabajadores en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, siempre que representen a la mayoría de aquellos.

Si la administración concursal y los representantes de los trabajadores, llegaran a un acuerdo, este podrá acompañar a la solicitud, en cuyo caso no será necesario llevar a cabo el periodo de consultas.

En el acuerdo se fijaran las indemnizaciones que se ajustaran a lo establecido en la legislación laboral y una vez conseguido el acuerdo, se comunicara al juez el resultado del periodo de consultas.

Recibida la comunicación el secretario judicial recabara informe de la autoridad laboral sobre el acuerdo alcanzado que deberá ser emitido

en el plazo de quince días, aunque si fuera emitido fuera de plazo, el juez podrá tenerlo en cuenta adoptando la correspondiente resolución.

7º) Una vez cumplidos los trámites anteriormente dichos, el juez resolverá en un plazo máximo de cinco días, mediante Auto sobre las medidas propuestas aceptándolas si hay acuerdo, salvo si en la conclusión del mismo apreciase la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, ya que en este caso el juez determinara lo que proceda conforme a la legislación laboral.

Si no se hubiera llegado al acuerdo, el juez del concurso dará audiencia a las partes intervinientes en el periodo de consultas, convocándolas a una comparecencia en la que podrán formular alegaciones y aportar prueba documental, pudiendo ser sustituida esta comparecencia por el juez mediante un escrito de alegaciones que se presentará en el plazo de tres días.

En caso de acordarse la suspensión o extinción colectiva de los contratos de trabajo, el Auto que así lo declare surtirá efectos desde la fecha en que se dicte, salvo que en el mismo se disponga otra fecha posterior y producirá las mismas consecuencias que la resolución administrativa de la autoridad laboral recaída en un ERE a efectos de acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo.

Contra el Auto de declaración de suspensión o extinción colectiva de los con-

tratos de trabajo se podrá recurrir en Suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ por parte de la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes legales y el FOGASA, así como el resto de recursos previstos en la Ley 36/2011 LRJS, que se tramitaran y resolverán ante los órganos jurisdiccionales de orden social sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de los incidentes concursales.

Las acciones que los trabajadores o el FOGASA puedan ejercer contra el Auto de referencia y, que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral. El plazo para interponer la demanda de incidente concursal es de un mes desde que el trabajador conoció o pudo conocer el Auto del juez del concurso. La sentencia que recaiga será recurrible en Suplicación ante la Sala del TSJ.

8º) En el supuesto de acordarse un modificación sustancial de carácter colectivo (artículo 41 E.T.), el derecho de rescisión de contrato con indemnización reconocido por dicha norma quedara en suspenso durante la tramitación del concurso con el límite de un año desde que se hubiere dictado el Auto judicial que autorizó dicha modificación. También será de aplicación esta suspensión cuando se acuerde un traslado colectivo que suponga movilidad geográfica, siempre que el nuevo centro de trabajo se

encuentre en la misma provincia que el centro de trabajo de origen y a menos de 60 kilómetros de este, a menos que se acredite que el tiempo de desplazamiento mínimo de ida y vuelta es superior al 25% de la duración de la jornada diaria de trabajo.

Tanto en este caso como en los demás supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la improcedencia del ejercicio de la acción de rescisión derivada de las misma no podrá prolongarse más de doce meses a contar desde la fecha en que se hubiere dictado el Auto que autorizó dicha modificación.

9º) Las acciones resolutorias individuales que se interpongan contra el empresario por retrasos o falta de pago del salario (artículo 50.1,b) E.T.) motivadas por la situación económica o de insolvencia tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo desde que se inicie el expediente para la extinción de los contratos a efectos de su tramitación ante el juez del concurso al cual el artículo 64.10 de la L.C. atribuye la competencia para conocer de dichas acciones por lo que una vez iniciado el expediente para la extinción colectiva de contratos de trabajo, los juzgados de lo social han de suspender los procesos individuales en los que se hubieran ejercitado dichas acciones y en los que no hubiera recaído resolución firme. La suspensión se comunicara a la administración concursal para reconocimiento en su caso de un crédito contingente. Si se extinguen los

contratos, produce efectos de cosa juzgada. Si se desestima la solicitud de extinción colectiva por el juez del concurso, produce efectos de cosa juzgada en el proceso laboral.

10) En cuanto al personal de alta dirección, la administración concursal bien sea a instancia del deudor o por iniciativa propia, podrá extinguir o suspender los contratos de trabajo efectuados con el personal de alta dirección. Esta decisión podrá impugnarse ante el juez del concurso a través del incidente concursal en materia laboral y la sentencia que recaiga será recurrible en suplicación ante la Sala del TSJ.

En caso de suspensión del contrato, este podrá extinguirse por voluntad del alto directivo con preaviso de un mes (artículo 65.2 y 3 L.C.). En caso de extinción, el juez del concurso podrá moderar la indemnización que corresponda al alto directivo quedando sin efecto en este supuesto la que se hubiera pactado en el contrato, con el límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo. La administración concursal podrá solicitar del juez que el pago de este crédito (que se clasifica como crédito con privilegio general del artículo 91 de la L.C.), se aplase hasta que sea firme la sentencia de calificación.

11º) Si en el momento de la declaración de concurso ha recaído resolución de la autoridad laboral conforme a la anterior regulación, corres-



ponde a la administración concursal ejecutar la resolución, pero si la autoridad laboral no ha dictado resolución, debe abstenerse de conocer del ERE y remitir el expediente al juez del concurso. El secretario del juzgado de lo mercantil convocara a comparecencia al concursado, administración concursal y representantes de los trabajadores para que manifiesten si están de acuerdo que continúe el expediente ante el juez del concurso y si así fuera, mantendrán su validez

las actuaciones practicadas por la autoridad laboral.

**No obstante lo anterior, si quedan acreditados los retrasos, impagos o en definitiva el incumplimiento continuado de los mismos en cantidades importantes, y considerando el T.S. que la situación de concurso no es un factor que justifique el impago, es indiferente que la empresa se encuentre concursada, cabe el poder resolver causalmente el contrato por parte del tra-**

bajador con derecho a la indemnización que correspondería en caso de despido disciplinario.

Cuando una empresa se declara en concurso y se llevan a cabo despidos considerados colectivos debe tramitarse el expediente judicial de regulación de empleo, según lo establecido el artículo 64 de la L.C. pero si son despidos individuales o plurales, de acuerdo con el artículo 8 de la L.C., se aplicara la normativa laboral de los artículos 52 y 53 del E.T. (extinción por causas objetivas), pudiendo recurrir dichas decisiones ante la jurisdicción laboral, de modo que mientras no se plantee una extinción colectiva, si se produce un despido individual, aun después del concurso, el trabajador podrá accionar frente al concursado ante el juzgado de lo social, pero si después de la declaración de concurso, se produce la extinción colectiva, el conocimiento de las extinciones de los contratos de trabajo corresponde al juez del concurso.

Por ultimo decir que según la resolución de la TGSS 2/2010 de 15 de Enero, la constatación por parte de la TGSS de la insolvencia del deudor concursado es circunstancia suficiente para exigir el pago de la deuda al responsable subsidiario, si lo hubiere, con independencia de que el deudor principal concursado, continúe su actividad laboral y se mantenga en alta en la Seguridad Social sin que resulte preciso, por tanto la declaración formal de insolvencia.

## ACTOS INSTITUCIONALES 2012

- Juramento o promesa de los colegiados incorporados en calidad de Ejercientes durante el año 2.012 al Colegio de Granada.
- Imposición de Medalla al Mérito Profesional en categoría de Oro del Excmo. Colegio de Granada a D. Antonio José Romero Garrido, Secretario Honorífico de la Corporación.
- Imposición de la Medalla al Mérito Colegial en su categoría de Oro del Excmo. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España al Sr. D. Antonio José Romero Garrido, Secretario Honorífico del Excmo. Colegio de Granada.
- Almuerzo Institucional.
- Imposición de Medallas al Merito Profesional en categoría de bronce y plata del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Granada.
- Entrega de Diplomas acreditativos de la distinción de la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo, concedida a los Colegios Oficia-



les de Graduados Sociales por R.D. de 30 de Abril de 1.982.

Un año más hemos celebrado los Actos Institucionales de nuestro Colegio, en esta ocasión el día 4 de Diciembre 2.012, con arreglo al programa que se refleja en líneas anteriores.

Los tres primeros actos se celebraron en el Salón de Plenos de la Real Chancillería del Tribunal

Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, y fueron presididos por el Excmo. Sr. D. Lorenzo del Río Fernández, Presidente del Tribunal, acompañado por el Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez, Presidenta del Consejo Andaluz de Graduados Sociales Excmo. Sra. D<sup>a</sup>. Dolores Bejarano Díaz, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, Excmo. Sr. D. José Esteban Sánchez Montoya, Presidente de la Sala de lo Social Ilmo. Sr. D. José Manuel González Viñas, Presidente de la Sala de lo Contencioso Administrativo Ilmo. Sr. D. Rafael Toledano Cantero, Presidente de la Audiencia Provincial, Ilmo. Sr. D. José Requena Paredes, Fiscal Jefe de Granada, Ilma. Sra. D<sup>ña</sup>. Ana Tárrago Ruiz, Ilmos. Srs. Magistrados de la Sala de lo Social, Ilmas. Srs. Secretarías de la misma Sala, Consejeros del Consejo Andaluz, y miembros de la Junta de Gobierno del Colegio.

Igualmente nos hicieron el honor de acompañar en esta primera parte





de nuestros actos, la mayoría de los Ilmos. Sres. Magistrados y secretarías de los Juzgados de lo Social de Granada, el Ilmo. Sr. Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo y miembros de su equipo, el Ilmo. Sr. Director Provincial del INEM, y del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Sra. Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo de Granada,

varios Inspectores y subinspectores, así como representantes de la Excm. Diputación Provincial, Asociaciones Empresariales, y Mutuas de Accidentes de trabajo.

Comenzaron a las 13.00 horas haciéndose en primer lugar el acto solemne de la Jura o Promesa de Colegiados, para lo cual el Excmo.

Sr. Presidente concedió la palabra a la Excm. Sra. Presidente del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, la cual, después de los saludos de rigor dio la bienvenida a los que juraban y la enhorabuena al "compañero y amigo" que recibía las medallas el merito profesional y colegial, exaltando a todos a seguir defendiendo

COLEGIADOS	PADRINOS
D. Francisco J. Burgos Castaño	D <sup>a</sup> . Cristina Romero Martínez
D. Mario Cadiar Alba	D <sup>a</sup> . Paloma Correal Trescastro
D <sup>a</sup> . Sonia Castaño Martín	D. Víctor D, García Aivar
D <sup>a</sup> . Carolina Guerrero Rodríguez	D. José Luís Tovar Garrido
D <sup>a</sup> . Victoria N. Jiménez Domínguez	D. Miguel A. Jiménez Ruiz
D <sup>a</sup> . Inmaculada Oliver Moya	D. Miguel Garrido Belmonte
D. Pablo Ortega Ortega	D. Ramón L. Ortega Sánchez
D. Manuel Sánchez González	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> José Piquer Gámez





la Justicia Social como principio fundamental en nuestra profesión.

Seguidamente, por el Excmo. Sr. Presidente del TSJA se dió la venia al Secretario General de nuestro Colegio el cual procedió a dar cuenta sobre el Juramento o promesa y la normativa que lo contempla establecido en nuestro Reglamento Profesional.



Los compañeros que juraron o prometieron y sus correspondientes padrinos son los siguientes:

Tras el acto de Jura / Promesa se procedió por parte del Secretario General del Colegio D Manuel Frco. García Cano a la lectura de la certificación del acta por la cual se concedía la Medalla de Oro al Mérito Profesional del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, al Secretario Honorífico del Colegio D. Antonio José Romero Garrido.

A continuación por parte de nuestro Presidente el Excmo. Sr. D. José Esteban Sánchez Montoya, se hizo el público ofrecimiento de dicha distinción a la persona de nuestro compañero, haciendo un perfecto recorrido por la vida personal, profesional y colegial de nuestro compañero resaltando su trayectoria en las tres facetas, en la personal con los antecedentes de su vida familiar, casado, con tres hijos y dos nietos.

En la vida profesional desde su iniciación como trabajador por cuenta ajena, hasta la finalización de sus estudios y posterior colegiación como Graduado Social en 1.985, montando su propio despacho que ha ido consolidándose siendo un referente en su zona, teniendo generados varios puestos de trabajo por cuenta ajena, e incorporados como profesionales a sus tres hijos, (su hija Graduada Social y sus dos hijos licenciados en derecho), habiendo seguido avanzando en sus estudios y formación obteniendo posteriormente la licenciatura en derecho, estando en la actualidad ejerciendo la profesión de Graduado Social y la de Abogado.

Y en la faceta colegial, destacó su larga dedicación al colectivo a través de sus cargos de vocal de la Junta de Gobierno, en el año 1.991

y hasta Junio de 1.993 ocupando el cargo de vicesecretario, y desde el día 6 de Junio de 1.995 ocupando el cargo de Secretario General de la Corporación, en el cual permaneció hasta 19 de Noviembre de 2.007. Además de la Secretaria General, formó parte de la comisión de Relaciones Públicas, y de Relaciones con Organismos Oficiales, y desde el año 2.001 hasta 2.007 llevando también el cargo de portavoz y responsable de la Comisión de Intrusismo, Ética y Honorarios profesionales, en cuya responsabilidad cesó al dejar el trabajo activo en la Junta de Gobierno.

Igualmente forma parte de su vida colegial su pertenencia como Consejero electo al Excmo. Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales durante 9 años, desde Junio de 1.997 a finales de Noviembre de 2.006.

Por toda esta larga y dilatada dedicación al servicio de la profesión, (reflejado en este artículo de forma resumida), el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, lo había considerado acreedor a la distinción que se le había concedido y que se consideraba muy merecida. Terminó nuestro presidente sus palabras de ofrecimiento diciendo aceptase la distinción y la llevase con orgullo, procediendo seguidamente a su imposición, y a la entrega de diploma y certificación que la acredita.

Seguidamente por parte del Excmo. Sr. Presidente del TSJA, se dió nuevamente la palabra al Secretario General del Colegio, el cual procedió a la lectura de la certificación del acta del Consejo General, por la que se concede a nuestro compañero Antonio José Romero Garrido, la Medalla de Oro al Mérito Colegial del Excmo. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, y a continua-

ción por el Excmo. Sr. Presidente del TSJA se dió la palabra al Excmo. Sr. D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, el cual felicitó a los nuevos colegiados que habían prometido o jurado su cargo, y los animó al ejercicio de esta noble y digna profesión, y a su participación en la vida colectiva, y realizó el ofrecimiento de la Medalla de Oro al Merito Colegial del Consejo a D. Antonio José Romero



la imposición y a la entrega de la certificación acreditativa.

Por parte del Excmo. Sr. Presidente del TSJA se concedió el uso de la palabra a D. Antonio J. Romero Garrido, el cual, después de los saludos a autoridades y compañeros y amigos asistentes, mostró su agradecimiento al Colegio de Granada por haber incoado la solicitud al consejo General, y también al Pleno del Consejo General por su concesión, y especialmente a la persona de su presidente por el ofrecimiento de la misma, y por hacer un hueco en una agenda tan

Garrido, indicando que ya todo sobre su persona lo había dicho magistralmente el presidente de nuestro Colegio, y que él sólo añadía que la medalla que iba a imponer se consideraba igualmente muy

merecida, y que el acuerdo de su concesión había sido por unanimidad de todos los asistentes al pleno del Consejo General que eran los Presidentes representantes de todos los Colegios de España. Procedió a



cargada para desplazarse a Granada a estar acompañando a los Graduados Sociales en sus actos y por imponer la medalla de recono-

cimiento a sus méritos que le había sido concedida, diciendo que ello le llena de orgullo profesional.

Agradeció seguidamente la concesión de la máxima distinción del Colegio de Granada, como es la medalla de Oro al Mérito Profesional, diciendo que la valora en su justa medida por conocer bien los reglamentos de nuestra profesión y que ello es una señal de que de verdad es querido en nuestro colectivo de lo cual se siente muy orgulloso. Dijo que ambas distinciones las recibía con orgullo y que es un hombre enamorado de su profesión de Graduado Social a la que ha dedicado su vida laboral entera y que su grano de arena, sea mayor o menor esta dado con total cariño y entrega, y que no son estos solos los reconocimientos recibido pues también tiene que agradecer a la profesión otros galardones, como el haber tenido los compañeros y compañeras que han ocupado en estos últimos 22 años las vocalías de la Juntas de Gobierno, que en un principio son solo compañeros, pero que el paso del tiempo, y después de compartir muchísimas horas, se convierten en auténticos y verdaderos amigos. Asimismo, es otro premio, el haber encontrado en su camino grandes amigos entre funcionarios, autoridades administrativas y judiciales y compañeros de profesión. Recordó a los compañeros que se habían quedado en el camino y su trabajo con los anteriores presidentes D. José Villanueva y D. Darío Méndez, y agradeció a nuestro presidente actual Esteban Sánchez, sus palabras de cariño en el ofrecimiento de la distinción, y su dedicación y entrega actual al colectivo. Terminó diciendo que estos reconocimientos, le sirven de estímulo para seguir al servicio de nuestra profesión y va a seguir estando y dando lo que pueda y se le pida siempre que pueda ser útil para el bien colectivo.



Finalizó el acto público y solemne con las palabras del Excmo. Sr. Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, el cual dijo que la justicia es un valor para todos y que en la casa de la justicia tienen cabida todos los que trabajan con ella. Dio la bienvenida a la profesión a los nuevos colegiados a los que animó a seguir la trayectoria de otros antedecesoros. Felicitó a D. Antonio José Romero Garrido por la doble imposición de reconocimiento profesional, personal y colegial que se le había hecho y no solo ya por tantos años de



Pontes Palma, y diplomas acreditativos de la distinción de la medalla colectiva al merito en el trabajo en virtud de la concesión hecha por el Ministerio a este colegio en el año 1.982, y que fueron para D. Marcos Galera Azuela, D. Francisco J. Merino Solera, y D<sup>a</sup>. Juana Rodríguez Hidalgo, a cuyas imposiciones siguieron las palabras de felicitación de nuestro presidente J. Estaban Sánchez Montoya, que también tuvo palabras de recuerdo para grandes y señaladas ausencias por diversos motivos, cerrando los actos y diciendo que sin mas protocolo disfrutásemos del resto de la tarde del día grande de nuestro colectivo, entre familia y amigos.

trabajo sino por su buen hacer en todos ellos, deseándole disfrute durante mucho tiempo. Termine dando también la enhorabuena a todo el colectivo de Graduados Sociales por el papel tan amplio que desempeña dentro de la postulación en el Orden Social, reconociendo que nadie nos ha regalado nada, sino que lo hemos ido escalando poco a poco y paso a paso.

En la segunda parte de nuestros actos institucionales, a las 14,30 horas en un céntrico hotel de la capital granadina, se celebros un almuerzo de confraternización al que fuimos

acompañados por todas las autoridades y publico existentes en el Salón de Plenos de la Real Chancillería del TSJA, mas las que posteriormente se unieron por no haber podido estar en el acto solemne anterior. En el inicio del almuerzo, se procedió a la imposición de distinciones concedidas en Diciembre de 2.011 en su categoría de bronce a los colegiados D. Francisco Árbol Plata, D. Francisco López Núñez, D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Ángeles Méndez Cabezudo y D<sup>a</sup>. Pilar Valeriana Zamora Jiménez. Asimismo en categoría de plata a los compañeros D. Víctor Alonso Pérez, D. Juan Bautista Pérez Juárez y D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Ángeles

## 20 de Julio de 2012 VISITA INSTITUCIONAL AL DIRECTOR DEL INSS

El Colegio de Graduados Sociales, y en su representación su Presidente D. José Esteban Sánchez, su Vicepresidente 1º. D. Víctor García, prosiguen con las visitas Institucionales que se están realizando a las

diversas Administraciones y que están reportando interesantes acuerdos de colaboración y métodos de trabajo, que revierten en un mayor beneficio para el colectivo, tanto presente como futuro.



9 Octubre de 2012

## VISITA INSTITUCIONAL A LA NUEVA JEFA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El Colegio de Graduados Sociales, representado por su Presidente D. José Esteban Sánchez Montoya y el Secretario D. Manuel F. García Cano, prosigue con las visitas institucionales que se realizan a las diversas Administraciones Públicas.

En el día de ayer, 9 de octubre, se reunieron con D<sup>a</sup>. Cristina Apecechea Celaya con motivo de su nombramiento como nueva Jefa de la Inspección Provincial de Trabajo, a quién felicitaron por su nuevo cargo.

En el transcurso de la visita se cambiaron impresiones sobre la posibilidad de colaboración entre ambas instituciones en asuntos muy concretos, como pueden ser desayunos de trabajo, jornadas formativas, etc., con el fin de conseguir un mayor acercamiento entre nuestro colectivo de Graduados Sociales y la Inspección de Trabajo.



19 Octubre de 2012

## ACTOS DE APERTURA DEL CURSO ACADÉMICO 2012/2013 EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

El pasado mes de Octubre, se celebró el Acto de apertura del Curso Académico 2012/2013 de la Facultad de Ciencias del Trabajo, el cual contó con la asistencia de nuestro Presidente D. José Esteban Sánchez Montoya y miembros de su junta de Gobierno.

Tanto el acto de apertura como el de clausura, estuvo a cargo del Decano de la Facultad D. Pedro Antonio García López, en repre-

sentación del Rector de la Universidad D. Francisco González Lodeiro.

En el mismo se impuso la insignia de Oro de la Facultad al mejor expediente de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo de la promoción 2010/2012 así como la entrega de diplomas e insignias de plata a los alumnos que finalizaron sus estudios de licenciatura en la misma promoción.

El Decano de la Facultad Sr. D. Pedro Antonio García López pre-



sentó el diseño de la nueva página Web e inauguró las nuevas dependencias de la facultad.

El acto finalizó con el Gaudeamus Igitur a cargo del coro de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Granada.



## 6 de Noviembre de 2012 DESAYUNO DE TRABAJO

Con la intención de seguir innovando por parte de éste Colegio y ofreciendo al colectivo herramientas de formación útiles y eminentemente prácticas, en la mañana del 6 de Noviembre se realizaron bajo el formato desayunos de trabajo, una jornada sobre "La Negociación Colectiva en la Empresa tras la Ley 3/2012.

Tras la apertura y presentación de la jornada por parte del Presidente del Colegio, D. José Esteban Sánchez, tomó la palabra D<sup>a</sup>. Marta del Carmen Díaz, Responsable Territorial de Negocios de BANESTO que presentó la cuenta del Club Banesto Justicia de la cual tenéis toda la información en la Web colegial.

El turno de apertura de los ponentes correspondió a D. Fernando Oliet, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual abordó el tema de "La legitimación para negociar convenios colectivos de empresa" en el que tomando como base el Real Decreto Ley 7/2011, señaló a las partes legitimadas.



El Inspector de Trabajo, D. Jesús Rodríguez informó sobre "El desencuelgue del convenio colectivo tras la reforma", puntualizando sobre la actuación mediadora y el papel sancionador, si ha lugar en su caso, de la Inspección.

En tercer lugar intervino D. Juan Caballero, Jefe del Servicio de la Administración Laboral de la Delegación de Empleo, que como colofón a las intervenciones de los anteriores ponentes, disertó acerca de "Los contenidos y materias objeto de negociación en los convenios colectivos de empresa. REGCON", con una visión práctica de los procedimientos, solicitudes, documentación y plazos de registro de los convenio, así como nos presentó la aplicación

REGCON sobre el registro de convenios de forma telemática.

Dado el gran interés mostrado por los asistentes ante la aplicación REGCON, el ponente D. Juan Caballero nos ha cedido un PDF con más información, al cual se podrá acceder desde la página Web del Colegio, agradeciendo desde éstas líneas la deferencia mostrada con el colectivo.

La intervención de cada uno de los ponentes, a los cuales felicitamos por su brevedad y capacidad de síntesis dado su gran conocimiento en la materia, no superó los 15 minutos por lo que con ésta exposición tan concreta y esquemática los Graduados Sociales colegiados asistentes, tras la pausa que un merecido café nos ofreció, pudieron establecer seguidamente un coloquio, formular cuestiones, dudas y comentarios con los que se encuentran en sus despachos.

Reflexiones que a modo de conclusiones finales puntualizó D. José Esteban Sánchez en la clausura de estos primeros desayunos de trabajo.

## 7 y 8 de Noviembre de 2012 JORNADAS DE EXTRANJERÍA

Los pasados días 7 y 8 de noviembre tuvieron lugar en Armilla (Granada) las primeras Jornadas de Extranjería.

A la misma asistieron como ponentes diversos representantes de colectivos profesionales, entre los cuales no podía faltar el Colegio de Graduados Sociales de Granada en la persona del responsable de la

Comisión de Extranjería del Colegio, D. Miguel Navarro Velilla, cuya intervención suscitó la atención e interés de los asistentes, así como clarificó todas las dudas planteadas.

En estas primeras jornadas se abordaron los temas más relevantes en la actualidad del Derecho de Extranjería tras las últimas reformas acontecidas.



Tras las intervenciones de los distintos ponentes se abrió un turno de debate, para aclarar aquellas dudas que pudieran tener todas las personas asistentes al evento.

Resultaron de las mismas unos debates enriquecedores, donde se expusieron diversas perspectivas, así como propuestas de trabajo en rela-

ción a la inmigración, los derechos de los inmigrantes, la visión que los españoles tienen de los mismos, así como los deberes de los mismos.

Estas jornadas fueron organizadas por la Asociación Integración Activa con la colaboración del Excmo. Ayuntamiento de Armilla y si deseáis contactar con ellos lo po-

déis hacer a través de: [integracionactiva.extranjeria@gmail.com](mailto:integracionactiva.extranjeria@gmail.com)

Las fuentes para la confección de ésta nota de prensa han sido obtenidos de la página Web de la Asociación Integración Activa por autorización de su Presidenta D<sup>a</sup>. María Ruiz, a la cual agradecemos su colaboración.

## 15 de Noviembre de 2012

### JORNADA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

El pasado 15 de noviembre celebramos una jornada en el Salón de Actos de la Sede Colegial, acerca de la obligación de realizar actualizaciones en



la Protección de Datos, así como las futuras acciones a desarrollar.

Tras la apertura del acto por parte de D. Miguel Garrido, miembro de la Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, cedió la palabra a D. José Luís Fernández, Consultor de Grupo IWI – Protección de Datos, con quienes firmamos un acuerdo de colaboración el pasado 17 de Junio.

Seguidamente D. Juan José Tudeña, Director - Consultor de Grupo IWI – Protección de Datos, atendió

todas las consultas que los colegiados asistentes realizaron acerca de:

- Notificaciones de ficheros
- Documentos de seguridad
- Auditorias
- Principios y fundamentos jurídicos
- Etc.

Para ampliar la información aquí expuesta, en nuestra página Web [www.cgsgranada.es](http://www.cgsgranada.es), se encuentra un pdf adjunto a ésta nota de prensa con la ponencia impartida, la cual agradecemos a Grupo IWI – Protección de Datos por su cesión.

## 16 de Noviembre de 2012

### ALMUERZO-HOMENAJE A D<sup>a</sup>. SOFÍA BRAVO LIFANTE

El 16 de Noviembre se celebró un almuerzo homenaje con motivo de la jubilación de D<sup>a</sup>. Sofía Bravo Lifante, Secretaria de la Sala de lo Civil y Penal del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla.

En dicho acto el Colegio no podía dejar de asistir ya no solo por el vínculo profesional que nos une con D<sup>a</sup>. Sofía Bravo, si no también por el cariño y colaboración que siempre ha demostrado hacia el colectivo.

El Presidente del Colegio, Sr. D. José Esteban Sánchez, se encontraba en un viaje con carácter institucional, por lo que nuestro Secretario Honorífico D. Antonio J. Romero, le hizo entrega del emblema de los Graduados Sociales, siendo éste reconocimiento muy agradecido y valorado por parte de la homenajeada.





¿Si puedes tener el mejor seguro de Responsabilidad Civil Profesional por qué te conformas con el que tienes?

# GLOBALFINANZ

*Correduría de Seguros del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales*

- Seguro exclusivo para Colegios y Colegiados.
- Con la Compañía Aseguradora AXA (Primer Grupo Asegurador Mundial 2011 Best Review)
- Con el asesoramiento de Globalfinanz Correduría especializada en Responsabilidad Civil Profesional.
- Con el respaldo del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales.
- Especialmente diseñado para Graduados Sociales y contemplando todas las actividades que realices: Laboral, Fiscal y Contable, Mediación, Gestoría e incluso Asesoría Jurídica como despacho de Abogados.
- Ámbito geográfico: Todo el Mundo excepto USA y Canadá.
- Ámbito temporal: Retroactividad Ilimitada.
- **Con los límites de cobertura más altos: 1.000.000 €**
- **La franquicia más baja del mercado en RC Profesional: 300 €**
- **El mejor precio. Prima total anual 245 €. Hasta 15 empleados.**

Pregunta en tu Colegio o entra en  
[www.responsabilidadprofesional.es](http://www.responsabilidadprofesional.es)

pincha en Graduado Social y accede a las mejores condiciones para tu seguro de Responsabilidad Civil Profesional.



22 de Noviembre de 2012

## VISITA INSTITUCIONAL AL DELEGADO DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

El pasado día 22 de noviembre, nuestro Presidente D. José Esteban Sánchez, acompañado de la Vicepresidenta D<sup>a</sup>. Paloma Correal y el Secretario General D. Manuel García, realizaron una visita insti-

tucional a D. José Antonio Aparicio López, Delegado de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Visita que se realiza dentro del marco de las excelentes relacio-

nes que mantiene nuestro Colegio con las distintas Instituciones de la Administración, donde el Graduado Social cada día tiene una función más activa y reconocida.

23 de Noviembre de 2012

## VISITA INSTITUCIONAL AL PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA

Continuando con las visitas institucionales que se realizan a las distintas Administraciones Públicas, el pasado día 23 de noviembre, el Presidente de la Diputación de Granada D. Sebastián Pérez Ortiz, recibió al

Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, representado por su Presidente D. José Esteban Sánchez, acompañado del Secretario General D. Manuel García y la Contadora D<sup>a</sup>. Alicia Rodríguez.

Visita que se realiza para mejora de las relaciones que mantiene nuestro Colegio con las distintas Instituciones de la Administración, para beneficio de la profesión de Graduado Social dentro de todos los ámbitos de la sociedad.



Entre ambos presidentes se alcanzó el acuerdo de elaborar un convenio de colaboración entre nuestro Colegio y la Diputación de Granada, que redunde en beneficio de los ciudadanos y de los Graduados Sociales.

11 de Diciembre de 2012

## JORNADA SOBRE NOTIFICACIONES TELMÁTICAS DE LA TGSS



En la tarde del 11 de diciembre se celebró en la Sala de Subastas de la Tesorería General de la Seguridad Social una charla informativa acerca de las Notificaciones Telemáticas, que entrará en vigor a partir del próximo 1 de Enero de 2013.

La charla fue impartida por D<sup>a</sup>. Inmaculada Hidalgo Gámez, Directora Provincial de la TGSS y D. Francisco Martos Ferrer, Subdirector de Recaudación de la TGSS.

El numeroso grupo de colegiados que acudió a la jornada fue



informado acerca de ésta herramienta de trabajo que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social ofrece a través del Servicio de Notificaciones Telemáticas Segu-

ras, acerca de la gestión de notificaciones de actos administrativos entre los que se encuentran los del procedimiento recaudatorio: reclamaciones de deuda y providencias de apremio.

En la página Web del Colegio podéis encontrar un PDF con el manual de ayuda para la gestión de las notificaciones telemáticas así,

como la presentación de la misma a los Graduados Sociales.

También podéis consultar la página Web de la Tesorería [https://sede.seg-social.gob.es/Sede\\_1/Mi-SedeElectronica](https://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/Mi-SedeElectronica)

Como toda nueva herramienta que se presenta a los colegiados para su labor profesional, suscitó

una serie de interesantes cuestiones y aportaciones llegando a acordar por parte de D<sup>a</sup>. Inmaculada Hidalgo Gámez que todas éstas mejoras observadas se canalicen a través del Colegio para que sean remitidas a la mayor brevedad a nuestra Tesorería Provincial, la cual las hará llegar a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

**14 de Diciembre de 2012**

## **JORNADA SOBRE NOVEDADES TRIBUTARIAS LEY 7/2012**

En la tarde del pasado 14 de Diciembre del corriente, en el Salón de Actos de la Sede Colegial, se celebró una importante jornada informativa sobre las novedades que presenta la Ley 7/2012 de mediadas contra el fraude fiscal.

Tras la apertura de la jornada por parte de D. José Luís Tovar, Vocal Ejerciente de la Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, cedió la palabra a la ponente D<sup>a</sup>. María Julia Ordóñez García, Subinspectora del Cuerpo Técnico de la Agencia Tributaria en Almería, que de una manera amena y eminentemente práctica abordó temas tales como:

- Limitación del uso de cantidades monetarias en efectivo.
- Medidas asociadas al programa de regulación extraordinaria.
- Exclusión del Régimen de Módulos.
- Nuevo supuesto de inversión del sujeto pasivo.
- Distinción de cuotas antes y después del auto de concurso.

Entre muchos otros que dieron pie a un interesante e intenso debate entre el numeroso grupo de colegiados asistentes y la ponente.

Desde éstas líneas queremos agradecer tanto a D<sup>a</sup>. María Julia Ordóñez la cesión de su ponencia, así como a D. Jesús Abad, Delegado Comercial de Colegios Profesionales de la editorial SEPIN (Telf. de atención al cliente 958.50.63.72 – 629.42.45.91) la cesión de un dossier sobre el tema abordado.

El contenido de ambos informes se encuentra en dos PDF adjuntos a



ésta nota de prensa en nuestra Web colegial, [www.cgsggranada.es](http://www.cgsggranada.es)

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

**PREVENSUR**   
Gestión Integral de la Prevención

**DELEGACIÓN PRINCIPAL**  
San Sebastián de la Gomera, 10  
Local 2 y 4 - 18014 GRANADA  
958 523 111 - 902 364 093  
[www.prevensur.com](http://www.prevensur.com)



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

**GRANADA · GUADIX · BAZA · MOTRIL · HUÉTOR TÁJAR**

# CULTOS A LA VIRGEN DE LAS ANGUSTIAS



Como viene siendo habitual cada año, el pasado domingo día 23 de Septiembre, nuestro colectivo de Graduados Sociales, representado por los miembros de su Junta de Gobierno y por los colegiados y colegiadas que los acompañaron, realizó el tradicional culto a la Patrona de Granada, la Santísima Virgen de las Angustias, en su Basílica de la Carrera de la Virgen.



Cuando las campanas de la Basílica marcan las doce horas, se produce la recepción, por parte de los Hermanos Mayores de la Hermandad de Nuestra Señora de las Angustias, a

los asistentes del colectivo, para acto seguido, acompañarlos hasta el Altar y dar comienzo a la Eucaristía.

Antes de finalizar la Eucaristía, nuestra compañera y colegiada D<sup>a</sup>



M<sup>a</sup> Ángeles Barrancos Avidad, pronunció unas palabras en honor de la Santísima Virgen de las Angustias.

**Tenemos todo para su ordenador**

Reparación de Ordenadores y portátiles

Sistemas de Copias de Seguridad

Cámaras de Vigilancia

Venta de material informático y consumibles

MANTENIMIENTO A EMPRESAS

**INFOSOUND**

Tu Tienda de Informática

Atención personalizada

info@isgranada.com  
www.infosound.es

**958 289 004**  
C/ Tórtola 34, Granada



## PROPUESTA DE PÓLIZA DEL SEGURO DE RESPONSABILIDAD PROFESIONAL CON GLOBALFINANZ

El Colegio de Graduados Sociales de Granada informa que Globalfinanz, Correduría de Seguros del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales, ofertó al Colegio una póliza de Seguro de Responsabilidad Civil Profesional en unas excelentes condiciones. La Compañía Aseguradora es Axa y el producto es exclusivo de Globalfinanz para los Colegios de Graduados Sociales.

Entre las ventajas más importantes destacamos:

- ✓ Un límite anual para cada profesional, ya sea persona física o jurídica, de €1.000.000.
- ✓ Daños, pérdidas o deterioro de expedientes hasta 100.000€.
- ✓ Infidelidad de empleados hasta 50.000€.
- ✓ Amplia cobertura de Inhabilitación profesional, con indemnización mensual de €1.800 €/mes durante 12 meses.

- ✓ Cobertura en materia de LOPD, no sólo a nivel de reclamaciones judiciales, con elevado sublímite de €300.000, además de ofrecer cobertura para reclamaciones o sanciones administrativas que pueda interponer la propia AEPD.
- ✓ Cobertura en caso de cese de actividad, jubilación, fallecimiento e invalidez de los Graduados Sociales, sin pago de prima, hasta la prescripción de los hechos.
- ✓ Cobertura para la actividad de MEDIACIÓN, dada la reciente aprobación de proyecto de Ley, para el desarrollo de dicha actividad.
- ✓ Se incluyen familiares y socios dados de alta en Régimen Especial de Autónomos.
- ✓ Retroactividad ILIMITADA, para conseguir cubrir incidencias y reclamaciones anteriores a la vigencia de la póliza y cuya reclamación se reciba por primera

vez a partir de la contratación de la póliza.

- ✓ Cobertura sin límite de facturación, hasta 15 empleados.
- ✓ Ámbito territorial: TODO EL MUNDO, excepto Usa, Canadá y Méjico. Muchas de ellas solo tienen cobertura para España.
- ✓ Las franquicias mas bajas: RC Profesional 300€ y RC General y Patronal sin franquicias.
- ✓ Reclamación de facturas y honorarios.
- ✓ Responsabilidad Civil General y Patronal.

En nuestra página Web, [www.cgsgranada.es](http://www.cgsgranada.es) encontrarás más información al respecto, así como puedes ponerte en contacto con ellos a través de:

Mar Lorenzo

Teléfono: 91 590 05 07

Móvil: 661 269 970

E-mail: [mar.lorenzo@globalfinanz.es](mailto:mar.lorenzo@globalfinanz.es)

## FIRMA DEL ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE EL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADO SOCIALES DE GRANADA Y F5 CONSULTORIA, S.L.

El martes 17 de Julio del corriente, se procedió a firmar un acuerdo de colaboración entre el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada y la empresa F5 CONSULTORIA, S.L., dedicada a la protección de datos.



Como es bien conocida la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, nos dio a conocer la Ley de protección de datos de carácter personal, posteriormente desarrollada por el Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre y la obligatoriedad e importancia de su cumplimiento.

Desde entonces el Colegio ha venido informando y formando a su colectivo mediante las diversas jornadas que se han realizado, así como llevando a cabo la protección de los datos que se tienen de nuestros colegiados.

La empresa F5 CONSULTORIA, S.L. ha firmado un acuerdo de colaboración que ofrece grandes ventajas tanto para el Colegio como para sus colegiados a la hora de realizar el cumplimiento de la Ley, habiendo concluido el acuerdo de colaboración con CONVERSIA.

Para una mayor información os podéis poner en contacto con Olga González Espigares, Teléfono: 685.08.11.23 y E-mail:

[olgaespigares@f5consultoria.com](mailto:olgaespigares@f5consultoria.com)

## AUDIENCIA NACIONAL SALA DE LO SOCIAL. SENTENCIA DE 15 DE OCTUBRE DE 2012.

**DESPIDO COLECTIVO. NULIDAD. INCUMPLIMIENTO DE REQUISITOS FORMALES EN LA TRAMITACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS. CONEXIÓN DE FUNCIONALIDAD O INSTRUMENTALIZAD ENTRE LA MEDIDA EXTINTIVA Y LA FINALIDAD QUE SE ASIGNA.**

El legislador ha desvinculado la causalidad del mantenimiento de la empresa y del empleo. Ya no se trata de lograr objetivos futuros, sino de adecuar la plantilla a la situación de la empresa; la justificación del despido ahora es actual, de forma que el cese estará justificado si, existiendo una situación económica negativa o una innovación técnica, organizativa o productiva, esto tiene un efecto actual sobre los contratos de trabajo, haciéndolos innecesarios por haber perdido su función económico-social, porque el trabajo que pudiera continuar prestándose carece ya de utilidad patrimonial para la empresa.

Cobran especial protagonismo los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido, puesto que su identificación tiene que estar relacionada con la pérdida de utilidad de sus contratos a raíz de la consecuencia de la causa alegada. Negociación durante el periodo de consultas. No cabe entender existente una verdadera negociación si no se aprecia el juego de propuestas y contra-propuestas, puesto que negociar implica estar dispuesto a ceder y que no pueda alegar la inamovilidad del contrario quien no ofrezca alternativas razonables y viables. El deber de negociar de buena fe en el periodo de consultas implica un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones, no cumpliéndose si se mantiene una única oferta defi-

nitiva e irrevocable. El artículo 51.2 del ET no exige un número mínimo de reuniones, ni impide en todo caso que pueda entenderse válido un periodo de consultas consistente en una única reunión más allá de la de apertura del trámite. No obstante, si se celebran varias reuniones y la empresa, tras la segunda de ellas (en la práctica la primera en que se intenta negociar), notifica a los trabajadores su despido cuando aún no ha finalizado el periodo de consultas, es circunstancia que pone en entredicho su voluntad de llegar a un acuerdo, al entenderse que los argumentos y alternativas ofrecidas por los representantes de

los trabajadores a partir de entonces no son realmente escuchados, ya que una cosa es que la empresa sepa a ciencia cierta que no va a poder ceder en el número de trabajadores afectados y en la cuantía indemnizatoria y otra, muy distinta, que esa certeza sea totalmente impermeable a la más mínima posibilidad de que algún argumento del banco social, alguna idea o propuesta alternativa, dé con la clave para evitar siquiera unos pocos despidos o incrementar simbólicamente las indemnizaciones. La ausencia de buena fe por parte de la empresa determina la nulidad de los despidos.

25 años desde formación

academia **el futuro** centros de formación

# Contratos para la Formación y el Aprendizaje

900 100 404  
900 101 528  
contratos@academiasfuturo.com

## TRIBUNAL SUPREMO SALA DE LO SOCIAL. SENTENCIA DE 29 DE OCTUBRE DE 2012.

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA. ACCIÓN DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO. PLAZO DE CADUCIDAD.

Los 20 días previstos en el artículo 59.4 del ET y 138.1 de la LPL no rigen para el ejercicio de la acción resolutoria, sino que se proyectan exclusivamente sobre la impugnación de la decisión empresarial de traslado. Para el ejercicio de la acción de resolución del contrato rige el plazo general de un año previs-

to en el artículo 59.1 del ET. Ambas vías no resultan incompatibles salvo que el trabajador opte únicamente por la resolución del contrato. Si decide impugnar la propia decisión de traslado, nada impide que en caso de que resulte desestimada su pretensión, se decida por la resolución del contrato prevista en los términos transcritos. Sin embargo, impugnación y extinción simultáneas sí son incompatibles porque tienden a finalidades opuestas, lo que no signi-



fica en modo alguno que la facultad del trabajador precluya ni que en el futuro no pueda aparecer.

## AUDIENCIA NACIONAL SALA DE LO SOCIAL. SENTENCIA DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2012 CONVENIOS COLECTIVOS.

### SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO. IMPUGNACIÓN POR ILEGALIDAD.

Declaración de nulidad de algunas disposiciones del V Convenio Colectivo suscrito tras la entrada en vigor del RDL 3/2012, por contravenir el artículo 84.2 del E.T. Todos los convenios colectivos vigentes quedan vinculados por el marco expresamente indisponible fijado en el artículo 84.2 del ET, y no solo los suscritos tras la entrada en vigor del RDL 3/2012, de 12 de febrero, aunque esa vinculación únicamente ha de operar hacia el futuro, es decir, a partir de la entrada en vigor de la citada norma con rango legal. Es lo que se llama principio de retroactividad mínima, que implica que la nueva ley se aplique solo a los efectos de la situación anterior que

nazcan y se ejecuten después de estar vigente la misma. En virtud de este razonamiento, el motivo por el que algunas disposiciones del mencionado convenio se han declarado nulas a partir del 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de la reforma laboral, tiene sustento en las siguientes consideraciones: En cuanto a la posibilidad de establecer reservas de negociación, no puede darse prioridad aplicativa a los convenios sectoriales frente a los de empresa en materias como "tablas salariales y su revisión" o "calendario laboral anual".

No pueden establecerse remuneraciones económicas mínimas (incluyendo los criterios para su actualización) en relación con los convenios de empresa, ni meca-

nismos para que estos se adapten a las mismas a lo largo de los sucesivos ejercicios. No puede instituirse la obligación de que los convenios de empresa adecuen sus condiciones retributivas y estructura económica al convenio sectorial general. En cualquier caso no influye, en lo que se ha razonado aquí, el hecho de que el convenio sectorial controvertido retrotraiga sus efectos a 1 de enero de 2011, que durante el proceso de negociación de este se hayan alcanzado transacciones salariales antes de la entrada en vigor de la reforma laboral, o que no existan convenios de empresa que determinen, como establece el artículo 84.2 del ET, un criterio de prioridad aplicativa en caso de concurrencia.



## AUDIENCIA NACIONAL SALA DE LO SOCIAL. SENTENCIA DE 21 DE NOVIEMBRE DE 2012

### DESPIDO COLECTIVO. CAUSAS ECONÓMICAS Y PRODUCTIVAS. JUSTIFICACIÓN.

La nueva regulación del artículo 51.1 del ET no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación. De esta forma, se exige a las empresas acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que quieran colocar en el mercado, así como determinar de qué modo las situaciones descritas

inciden en los contratos de trabajo que se pretenden extinguir. El empresario deberá demostrar que los contratos han devenido superfluos en términos económicos, al perder su objeto y su causa, lo que sucederá cuando la prestación de trabajo haya perdido su utilidad económica por causas objetivas sobrevenidas. La prueba de la pérdida de eficacia económica del contrato de trabajo deberá relacionarse con el devenir de la actividad de la empresa, cuya evolución podrá comprobarse a través de la cifra de negocios, que forma parte de la cuenta de pérdidas y

ganancias, teniendo por finalidad la identificación de los importes de la venta de los productos y de la prestación de servicios u otros ingresos correspondientes a las actividades ordinarias de la empresa, deducidas las bonificaciones y demás reducciones sobre ventas, así como el IVA y otros impuestos directamente relacionados con la mencionada cifra de negocios, que deban ser objeto de repercusión. La evolución negativa de la actividad empresarial permitirá comprobar si la extinción de los contratos se ajusta razonable y proporcionadamente a la misma.

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID SALA DE LO SOCIAL. SENTENCIA DEL 11 DE JUNIO DE 2012.

### DESPIDO OBJETIVO. CAUSAS ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS. RECONOCIMIENTO EMPRESARIAL DE LA IMPROCEDENCIA Y CONSIGNACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN.

La empresa puede defender en el juicio la procedencia del despido aunque anteriormente haya recono-

cido la improcedencia para evitar el pago de salarios de tramitación. Al hacerlo así la empresa pierde el beneficio legal de exoneración

De los salarios de trámite al dejar de reunir los requisitos necesarios para ello, ya que para que la empresa pudiera obtener la exone-

ración o limitación de los salarios uno de los requisitos es el reconocimiento de la improcedencia.

Una vez que en el juicio se abandona ese reconocimiento y se pasa a defender que el despido es procedente ya no hay camino de vuelta a la situación anterior.

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA REGIÓN DE MURCIA SALA DE LO SOCIAL. SENTENCIA DE 09 DE JULIO DE 2012.

### EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO.

Trabajadores que solicitan la extinción de sus contratos por impago reiterado de salarios. Posteriormente, 5 días antes del juicio por impago, la empresa inicia periodo de consultas para realizar un ERE.

Nulidad de la decisión extintiva.

Actuación en fraude de ley. La empresa inicia el expediente de manera veloz y sin cumplir las garantías mínimas derivadas de un estéril periodo de consultas (4 días), despidiendo a un buen número de trabajadores que tenían pendien-

te un juicio sobre la misma cuestión. Se trata de un fraude de ley de carácter procesal, pues se inicia un expediente de despido colectivo con la finalidad de reducir la indemnización de 45 a 20 días, y con incidencia sobre los procesos ya iniciados, quedando demostrada la verdadera intención empresarial.

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA RIOJA SALA DE LO SOCIAL SENTENCIA DE 24 DE ENERO DE 2012

### CONTRATO DE INTERINIDAD. EXTINCIÓN.

Trabajadora que es contratada para sustituir a otra que se encuentra de baja por incapacidad temporal procediendo la empresa a ex-

tinguir el contrato por agotamiento del plazo máximo de 18 meses de incapacidad temporal. Despido impropio. No es sino en el momento en el que se lleva a cabo la calificación sobre la incapacidad permanente del trabajador susti-

tuido cuando surge la causa válida de extinción del contrato de interinidad, sin que pueda anticiparse a la fecha de alta con propuesta de incapacidad permanente o a la de agotamiento del plazo máximo de la incapacidad temporal.

## STSJ ANDALUCÍA DE SALA GENERAL CON VOTO PARTICULAR DE 23/1/2013. RE.SUPPLIC 2439/12. PONENTE CAPILLA. DECLARATIVA DE DERECHOS.

### SENTENCIA FORO ARANZADI

#### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** Contra la sentencia de instancia, que desestimaba la pretensión de Doña ...por la que pretendía fuese declarada su relación con el Ente Publico demandado como de carácter indefinido, se alza la trabajadora en recurso que, en un primer motivo y con correcto amparo procesal, pretende se modifique el relato histórico de la decisión judicial combatida. En tal sentido, refiriéndose al ordinal primero de los hechos probados, pretende se elimine de su redacción la expresión "transitorio" y la Sala ha de acceder a ello por cuanto, aún cuando no desconoce que el documento en que se basa la revisión no es válido a tales efectos, no es menos cierto que dicho termino predetermina, en cierta medida, el Fallo. Es por dicha causa por la que ha de acceder a la referida supresión. por cuanto, con independencia de no ser hábiles los

documentos en que se basa, Disposición Final Primera del RDL 2/2009, de 6 de Marzo y en el Art. 16 del RDL 13/2010, lo que si es cierto es que dicha expresión no se contiene en las normas y, en cierta medida, predetermina el Fallo. Su eliminación procede.

**SEGUNDO.-** Se denuncia, por aplicación indebida, lo dispuesto en el Art. 15.1 a) y 15.3 del E.T. en relación con el Art. 2.2 del RD 2720/1980, de 18 de Diciembre, por el que se desarrolla el Art. 15 del ET en materia de contratos temporales de duración determinada y de acuerdo con la interpretación dada a dicho precepto por la Sentencia del TS 4379/2005, de 30 de Junio. El proceso al que se refiere el presente recurso postula se declare a la trabajadora "indefinida" (que no de plantilla) y es evidente que tal pronunciamiento se vincula a la naturaleza del contrato suscrito inter partes y a la no especificación de la obra condicionante de la temporalidad. En tal sentido, tras amplia cita Jurisprudencial, mantiene

que la referencia genérica que se hace en la cláusula segunda, apartado 5 y 6 del documento en que se formaliza la contratación de la actora y que, literalmente, dice que "su objeto son "las funciones, como asesor de empleo, son las definidas en el marco del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación e inserción laboral (Acuerdo de 18 de Abril del 2008 del Consejo de Ministros. BOE num. 162 de 5 de Julio), no especifican e identifican suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio. Cita, en apoyo de su tesis, la sentencia del TS de 19 de Marzo del 2002 y es lo cierto que la Sala, conoce dicha resolución al igual que la doctrina Jurisprudencial acerca de ésta modalidad contractual.

El Nudo Gordiano de la litis, tal y como se desprende de la decisión judicial combatida y de los términos contenidos en recurso y oposición, se centra, principalmente, en la naturaleza, finalidad y requisitos del vinculo contractual cuestionado.

En éste sentido, como mantiene la STS de 21-03-2002, rec. 1701/2001, es constante Jurisprudencial sobre los requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los artículos 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y 2 del Real Decreto 2-720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla (BOE de 8 de enero de 1999) - vigente desde el 9 de enero siguiente de acuerdo con lo previsto por su Disposición Final Segunda y, por ende, en la fecha en que el actor fue contratado-, los siguientes:

- a) Que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa.
- b) Que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- c) Que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto.
- d) Que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.

Y, en mayor abundamiento, remite a otras sentencias de la propia Sala que se han pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos los requisitos antes enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho. Son repetidas las sentencias que así lo afirman aunque, por lógica ra-

zón de congruencia, cada una debiera profundizar sobre el requisito concreto, de entre los citados, cuya existencia era objeto entonces de discusión. Corroboran lo dicho, las de 21-9-93 (rec. 129/1993), 26-3-96 (rec. 2634/1995), 20-2-97 (rec. 2580/96), 21-2-97 (rec. 1400/96), 14-3-97 (rec. 1571/1996), 17-3-98 (rec. 2484/1997), 30-3-99 (rec. 2594/1998), 16-4-99 (rec. 2779/1998), 29-9-99 (rec. 4936/1998), 15-2-00 (rec. 2554/1999), 31-3-00 (rec. 2908/1999), 15-11-00 (rec. 663/2000), 18-9-01 (rec. 4007/2000) y las que en ellas citan que, aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2.104/1984, 2.546/1994 y 2.720/1998. Todas ellas ponen de manifiesto, en la parte que aquí interesa, que esta Sala ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada la causa de la temporalidad y la concreción de la obra para la que era contratado el trabajador dando cumplimiento así a lo dispuesto en el.

Pues bien, en éste caso, en el contrato se dice, textualmente, que la trabajadora se contrataba para "servicio determinado" y para realizar tareas de asesor de empleo y ello en el marco a que se refería el Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de Abril del 2008 plan extraordinario que respondía a la autorización dada por R.D.L. 2/2008. Pues bien, con independencia de que el Acuerdo del Consejo de Ministros no respeta las funciones que para éstos puestos de trabajo dice en referido RDL como se verá-lo cierto es que ni aquel ni éste, identifican de forma clara, precisa y suficiente, el objeto de la contratación.

Y ello es conforme con reiterada Jurisprudencia que, en éste punto, mantiene:

**A. STS S 4-10-2007, rec. 1505/2006,** "Que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto".

Y no es éste el caso por cuanto el referido Acuerdo, que no consta en su contenido, ni obra como Anexo en el contrato, da a los "orientas" una tarea redactada de forma diferente a la del RDL que contempla la delegación. Y el Magistrado, atendiendo a la fuente del Acuerdo, se refiere al Real Decreto Ley 2/2008, como marco determinante del vínculo. En dicho RDL las funciones que se atribuyen a éste personal "orientación, formación profesional e inserción laboral" y, e integrándolas en el plan de orientación, ya existente, como refuerzo del mismo, les atribuye la gestión de las nuevas subvenciones que crea para búsqueda de empleo y, con el mismo fin, para facilitar la movilidad geográfica". Tareas éstas que se incluyen en el plan de "orientadores" del SPE que se refuerza La oscuridad normativa, al establecer las funciones de éste servicio, quedará patente con el RD del 2010, al que se hará referencia, que, por un lado, prorroga éstos contratos y, por otro, clarifica y amplía las funciones de éstos trabajadores. Es un solo contrato, prorrogado en dos ocasiones pero, de ahí la ausencia de claridad sobre la obra a ejecutar, modificado en la última Disposición Normativa a la que nos referiremos.

**B. STS de 6 de marzo de 2007, Rec. 4141/2006** que incide en

que “Muy singularmente se ha destacado la esencialidad de la identificación, porque al resultar decisivo que se acredite la causa de la temporalidad, de ahí la trascendencia de que se cumpla la previsión legal -Art. 2.2 a) de los RRDD citados- que impone la obligación de identificar en el contrato, con toda claridad y precisión, cuál es la obra concreta o el servicio determinado que lo justifican.

La cita genérica de un “Acuerdo del Gobierno” no cumple tales prevenciones y no es la norma que contenga la publicidad precisa.

**C. La STSJ Andalucía (sede Sevilla) Sala de lo Social, sec. 1ª, S 26-5-2008, nº 1883/2008, rec. 2599/2007** explicita la misma tesis de quien recurre cuando, estimando el rec. de suplicación interpuesto por la trabajadora accionante contra sentencia que rechazó su pretensión frente al ayuntamiento demandado sobre despido, señala la Sala que en el contrato temporal de la actora se fijó como objeto la realización del programa de orientación y formación para el empleo de mujeres, siendo una referencia genérica a un programa de actuación, cuando era necesario llevar a cabo una precisión más concreta y clara de lo que constituye el objeto del contrato temporal.

La identidad esencial de dicha sentencia con la que ahora nos ocupa, donde existe una remisión “genérica” a un Acuerdo de un Consejo de Ministros, es total.

**D. La sentencia de este Tribunal de 25-4-2012 (r. 287/2012), reiterada por la de 8-6-2012 (r.**

1576/2012), establece pronunciamientos tales como:..... la doctrina jurisprudencial viene exigiendo de forma reiterada que los contratos para obra o servicio determinado deben contener una clara individualización de la obra y que se destine al trabajador a la obra objeto del mismo y así se ha pronunciado de forma reiterada la doctrina de la que es exponente la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 24 de abril de 2006 y 10 octubre 2005.

Tal “individualización”, como se ha dicho, no sucede en el presente caso.

**E. La STSJ Andalucía (Granada) de 20 de Junio del 2012, referida al programa “Granada Orienta” subvencionada por la Diputación** y para la ejecución de un plan razonándose que “De lo expuesto, cabe ya concluir que no se desvirtúa la valoración efectuada en la Sentencia, al indicarse que no se ha especificado la causa en el contrato temporal por obra o servicio suscrito por las partes, ya que falta la debida concreción y determinación de la obra a realizar, pues resulta demasiado genérica, ambigua e inespecífica las expresiones que se han expuesto anteriormente”

**F. La STSJ de Canarias 29 de Junio del 2012,** precisa y concreta que “que se identifique en el contrato de forma perfecta y suficiente, con precisión y claridad la obra o servicio que constituye su objeto (artículo, 2 párrafo 2 letra a. del Real Decreto 2.720/98) sin que baste una alusión genérica o global, impidiéndose con ello la indefensión del interesado.

Y éste es el caso al se la referencia del servicio contratado “genérico, ambiguo e impreciso” como lo evidencia, como se dirá, que se ve modificado por un RD del 2010 que prorrogó el referido vínculo.

**G. Idéntico a éste supuesto, es el referido en la STSJ de Galicia de 31 mayo 2012** en la que se dice “En el presente caso, se ha vinculado la duración de los contratos, a partir del suscrito con efectos 16 de febrero de 2008, a la de una obra denominada, en el primero de los contratos suscritos a partir de dicha fecha, “transferencia resultados investigación responsable Belinda NUM001 “; en el segundo, idéntico objeto, salvo que el responsable era la Vicerrectoría de Investigación; en el tercero, idéntico objeto, salvo que el responsable era la Vicexerencia de Planificación e Xestión de la Investigación; y en el último, “Contratación de personal para o proxecto programa de Axudas de Transferencia de Resultados de Investigación a cargo da Vicerrectoría de Transferencia PP NUM002”, entendiéndose la Sala que el objeto del contrato no ha sido adecuadamente identificado en los contratos suscritos.

Lo resuelto en ésta sentencia es extrapolable al caso que nos ocupa.

**G. La STSJ de Castilla la Mancha de S 7-6-2011, nº 651/2011, rec. 502/2011,** *declara despedido improcedente el injustificado cese quien acciona al no especificarse en el contrato la causa que le da vida.*

Sigue pues la línea aludida en la del TSJ Andalucía (sede Sevilla) Sala de lo Social, sec. 1ª, S 26-5-2008, nº 1883/2008

y la de éste Tribunal, sede Granada, de Junio del 2012 a que se hizo mención.

Lo resuelto en las sentencias citadas es aplicable al caso que analizamos debiendo concluirse en éste caso existe un solo contrato, prorrogado en los años 2009 y 2010 pero, en éste último y como se dirá, las tareas de estos profesionales se especifican y amplían. Esta concreción es consecuencia, como se ha dicho, de la falta de precisión del primer y único contrato que es, a la postre, el que otorga a la trabajadora la cualidad pretendida.

Con lo anterior se responde al recurso que, en su primer motivo, debe alcanzar éxito.

Pero, ello no obstante éste Magistrado no se resiste a realizar EN MAYOR ABUNDAMIENTO otros fundamentos que inciden, por un lado, en la "insuficiente identificación de la obra objeto del contrato" y, por otro, en la naturaleza de éste vínculo temporal que, en éste caso, guarda escaso acomodo a su regulación legal e interpretación jurisprudencial.

El cuestionado contrato ha de tener por objeto "obra o servicio con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa" y, por otra parte, que se haya concretado e individualizado de forma clara, suficiente e inequívoca. Ni una ni otra premisa acontecen en éste caso.

Tal repuesta nos viene dada al remontarnos a las Disposiciones Legales que le han dado vida cobrando, en dicho sentido, enorme importancia la interpretación auténtica que se

contiene en sus exposiciones de motivos.

El origen de estas contrataciones lo es el Real Decreto Ley 2/2008, de 21 de Abril, de medidas de impulso a la actividad económica justificando, en su Exposición de Motivos, éstas contrataciones y para los servicios que dice y que se concretan en un plan extraordinario, que será de aplicación en todo el territorio, ha de ser asumida por el Servicio Público de Empleo Estatal y por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación" en la contratación de empleados a quienes se les encomienda aquellas medidas de orientación, formación e inserción y de igual suerte, reforzando dichas medidas, en la gestión de "subvenciones para el proceso de búsqueda de empleo y para facilitar la movilidad geográfica" Respondiendo a tal Exposición de Motivos específica, en su Art. 9 las "Subvenciones durante el proceso de búsqueda de empleo" y, en el Art. 10, otras "Subvenciones para facilitar la movilidad geográfica" encomendando su gestión, Arts 12 y 25 de dicha Norma, a los "orientadores laborales".

Es por lo expuesto que tales servicios son los propios del contrato para obra o servicio determinado que vincula a la actora con el Ente Público demandado en un principio y según el RDL 2/008 siendo así que, de lo expuesto y del RD que prorroga los vínculos se evidencia, por un lado, que constituyen la actividad propia del Servicio de Empleo (en éste caso, del SAP al tener asumidas las competencias dichas) lo

que hace cuestionar el contrato elegido, por otro, que la tarea no ha finalizado y, finalmente, la falta de concreción el objeto contractual como se verá al tratar del RD 2/2009 y 3/2010, que prorrogan éstos contratos.

Estos Reales Decretos Leyes, de los años 2009 y 2010, a los que se hará referencia, van más allá de aquel que dicen prorrogar "en ésta política extraordinaria", por cuanto el último de ellos, como se apuntó, concreta el número de los trabajadores que reforzaran el servicio existente con anterioridad al 2008 y a su vez especifican, y aumentan, las tareas a desarrollar por los contratados.

Y es que, analizando como se anunció, la "no identificación del servicio", es en la prorroga de aquel vínculo nacido del Acuerdo que tuvo su fuente en el RDL del 2008, donde aparece nítida la in concreción dicha. El RDL 13/20/2010, por el que se prorroga el "plan de actuación de éstos trabajadores" va más allá de aquel originario dado que, como dice en su Exposición de Motivos, el Gobierno quiere afrontar el problema del paro situando las necesidades y los servicios a las personas -especialmente a las desempleadas- y a las empresas como centro de gravedad de la actividad de los Servicios Públicos de Empleo, que deben estar muy próximos a las personas desempleadas, conocer mejor sus necesidades para mejorar su empleabilidad y prestarles apoyo. Y, para remediar esto, en el Título III de la referida norma y bajo la rubrica "MEDIDAS LABORALES" dispone, en su Art. 15 y bajo el texto "Artículo 15. Medida para el refuerzo de la atención a la demanda y



oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo”.

Con el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal en el

ámbito de sus respectivas competencias.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en la normativa estatal.

Artículo 15. Medida para el refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo.

Con el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los

Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 30 de junio de 2012.

Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en la normativa estatal.

Medida para el refuerzo de la atención a la demanda

y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo" que "Con el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012".

Es decir, por un lado, completa aquella prevención del RD del 2008 pero, por otro, marca un camino prestacional distinto al de aquella norma. Las empresas si aparecen ahora como objeto de atención por éste personal y, en tal sentido, se dice, en el texto actualmente vigente, en su Artículo 16 Prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008 disponiendo El Art. 13 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, queda redactado en los siguientes términos: "Artículo 13. Servicios Públicos de Empleo" Se prorroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, el Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008 y especificando su Artículo 17 bajo la rubrica Actuaciones a desarrollar "por el personal contratado a tal fin que éstas son:

- a) Atención directa y personalizada a las personas desempleadas.
- b) Información a las empresas y prospección del mercado laboral de su entorno.
- c) Seguimiento de las actuaciones realizadas con las personas desempleadas y las empresas.

Así pues las "áreas" contempladas como objeto del servicio por el personal contratado, entre ellos la parte que acciona, van más allá de aquellas referencias genéricas contenidas en el RDL del 2008. Y así, por un lado, ya no se trata de aquella orientación, formación profesional e inserción laboral a que se hace referencia por el Magistrado en el RDL de 18 de Abril del 2008 pues ahora se extiende, en aras de procurar la salida al ingente número de personas desempleadas, de hacer "prospección de mercado" "información de empresas!" "seguimiento de las actuaciones realizadas con las personas desempleadas y las empresas" y ello, amen de cómo se dijo, el seguimiento de las subvenciones y ayudas en aras de procurar la ocupabilidad.

Item más, y desde perspectiva distinta, es de poner de relieve, en éste momento, aquello que se refirió en torno a la contratación de quien acciona y el iter secuencial de su vínculo. El contrato de trabajo a que hace referencia el Magistrado en el Primero de sus Hechos Probados, de fecha 28 de noviembre del 2008, es suscrito por la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo y especifica que el "Centro Destino" es la Direc-

ción Provincial del Servicio Andaluz de Empleo lo que, de por si, no se trata de aquella obra que es ajena a la empresa contratante. En dicho sentido, para supuesto análogo, la Sentencia de ésta Sala de TSJ Andalucía (sede Granada) Sala de lo Social, sec. 1ª, S 12-1-2012, nº 51/2012, rec. 2736/2011, y que revoca la de instancia en materia de despido puede resumirse así "El TSJ estima el rec. de suplicación interpuesto por la técnico en orientación laboral accionante contra sentencia que rechazó su pretensión sobre despido al excluir la existencia de fraude en la contratación temporal. Señala la Sala que el núcleo esencial de la actividad de la empresa demandada es la inserción social de personas en exclusión o riesgo de exclusión, a cuya tarea ha sido dedicada la recurrente en su condición de orientadora laboral desde el inicio de su relación con la demandada, y el hecho de que lo haya sido en ejecución de programas subvencionados por las diferentes administraciones públicas competentes, no permite concluir que tales tareas se configuraran con la necesaria autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la demandada como para justificar su vigencia limitada en el tiempo, sino que constituían precisamente tal actividad habitual por más que estuvieran subvencionada". Es decir, argumenta dicha decisión que la tarea para la que se acude al contrato para obra o servicio determinado era la actividad propia de la empleadora y no era ésta modalidad contractual, por ende, la que justificaba dicha contratación. En dicha sentencia, tras analizar el "contrato para

obra o servicio determinado” se decía, respondiendo a lo que ahora se cuestiona, que “Por lo que siendo así que en el presente caso, el núcleo esencial y cabe decir único al no constar otro distinto, de la actividad de la empresa demandada y que constituye su razón de ser, es la inserción social de personas en exclusión o riesgo de exclusión (h.p.2º), a cuya tarea ha sido dedicada la recurrente en su condición de orientadora laboral desde el inicio de su relación con la demandada, el hecho de que lo haya sido en ejecución de programas subvencionados por las diferentes Administraciones Públicas competentes, no permite concluir a la vista de la jurisprudencia expuesta que tales tareas se configurarían con la necesaria autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la demandada como para justificar su vigencia limitada en el tiempo, sino que constituirían precisamente tal actividad habitual por más que estuvieran subvencionadas, en definitiva, como aduce la recurrente, su prestación servicial ha ido dirigida siempre a atender los servicios básicos que la demandada presta y no una actividad temporal circunstancial o complementaria de la Asociación”.

Es claro que lo antes expuesto responde, en un mayor abundamiento, a lo que ahora se cuestiona. Es decir, habría de concluirse en lo acertado de la censura que se hace a la sentencia de instancia que, por lo dicho, ha de ser revocada. Vistos los artículos citados y otros de general y pertinente aplicación, los cinco Ilmos sres magistrados que con su voto conforman la mayoría



## FALLAMOS

Que estimando el Recurso de Suplicación interpuesto por **DOÑA** contra la sentencia del Juzgado de lo Social Num. DOS DE LOS DE JAEN en proceso sobre declaración de derechos iniciados a instancias de aquella contra **SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO** debemos revocar y revocamos dicha resolución declarando que la relación laboral que une a la actora con el Organismo demandado es de carácter indefinido condenando al demandado a estar y pasar por ésta resolución.

Notifíquese la presente Sentencia, con el voto particular 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. 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los DIEZ DÍAS siguientes al de su notificación.

Igualmente se advierte a las partes que para la formulación del recurso de casación para la unificación de doctrina deberán presentar con la interposición del mismo debidamente cumplimentado y validado el modelo oficial que corresponda de los indicados en la Orden HAP/2662/12, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/12, de 20 de Noviembre.

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

**Voto particular que formula el Ilmo Sr D Juan Carlos Terrón Montero, al que se adhieren el Presidente de la Sala, el Ilmo Sr D. José Manuel González Viñas y los Magistrados Ilmos Sres D. Fernando Oliet Pala y D. Francisco José Villar del Moral.**

Los magistrados que en uso de la facultad conferida por el art 260.2º de la LOPJ suscribimos el presente voto particular disentimos respetuosamente del criterio mayoritario de la Sala y estimamos que el recurso debería ser deses-

timado y la sentencia absolutoria confirmada por la siguiente fundamentación:

Entiende la parte recurrente que el contrato suscrito con la demandada, debe ser considerado fraudulento por los tres siguientes motivos: a) no especifica e identifica suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio. b) que a partir del Decreto 2/2009, el Plan extraordinario en que dicho contrato busca su apoyo, desaparece, dejando sin efecto las posibles funciones que justifican el contrato de obra o servicio determinado, y c) que no se precisan las funciones a desempeñar por el actor, que en realidad ejerció las habituales y normales en el centro de trabajo, y que no tenían sustantividad propia.

Dichos motivos encuentran amparo en la doctrina del Tribunal Supremo recogida, entre otras, en sentencia de 21 de marzo de 2002, por la que son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los artículos 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y 2 del Real Decreto 2-720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, los siguientes: a) Que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa. b) Que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. c) Que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto. d) Que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.

Limitado el recurso a aquellas tres cuestión, serán ellas a las que

debe dársele respuesta en la presente resolución, que debe iniciarse poniendo de manifiesto, según recoge la sentencia de instancia y cuya revisión en dichos extremos no ha sido solicitada, que "siendo objeto del contrato asesor de empleo, en el marco del plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, del RDL de 18 de abril de 2.008, y cuyo fin es el reforzamiento transitorio de personal de las oficinas públicas de empleo" (hecho probado primero) y que "el actor ha venido realizando las funciones propias de su contrato y las prórrogas correspondientes, producidas en fecha 6-10-2.009, 6-10-2.010 y 6-10-2.011" (hecho probado segundo).

En lo que hace al primer motivo del recurso, alega la parte que el contrato al definir la actividad a realizar "las funciones de asesor de empleo, definidas en el marco del Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, (Acuerdo del 18 de abril de 2008 del Consejo de Ministro), por lo que el contrato no especifica e identifica suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio, lo que entiende como descripción insuficiente.

Como dice el Tribunal Supremo en sentencia de 6 de marzo de 2009, que "para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Por esa razón los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto de referencia

exigen que en el texto de los contratos escritos se expresen, con claridad y precisión, todos los datos aplicables que justifican la temporalidad, es decir, deben quedar suficientemente identificados la obra o el servicio, las circunstancias de la producción o el nombre del trabajador sustituido en el contrato de interinidad, y si bien la omisión de tales datos no es motivo de nulidad del contrato, la presunción de indefinida de la relación opera con todas sus consecuencias, si no queda desvirtuada con la prueba que en contrario se practique "(FJ4º STS 5- Alega la parte, como aplicación mas concreta al caso, la doctrina del Tribunal Supremo recogida en la sentencia de 19 de marzo de 2002, de que "el contrato que examinamos no cumple, mismamente, con la exigencia de identificar, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituye su objeto. Es evidente que no puede entenderse satisfecha con la mera alusión al "Proyecto subvencionado" entre las distintas Administraciones, pues el así denominado es un simple instrumento de gestión económica, que no cabe confundir con un programa o proyecto para desarrollar una actividad concreta y específica, ni menos aun, con una obra o servicio determinado ... Resulta palmario, que la genérica alusión hecha en el contrato que se examina, referida a los "servicios sociales básicos" del Ayuntamiento, cuando estos son tan numerosos y diferentes y, tan distintos los lugares de actividad, dejó absolutamente indefinido el servicio concreto en que el trabajador debía desempeñar su actividad.". Es indudable que si en el contrato examinado por dicha sentencia, su objeto no queda debidamente identificado ni en su contenido -"Proyecto subvencionado"- ni por los servicios a prestar -"servicios sociales básicos"-, ello no es el caso que ahora nos ocupa, ya que en este se identifica suficiente-

mente el objeto del contrato como es el de "asesor de empleo, en el marco del plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, del RDL de 18 de abril de 2.008, y cuyo fin es el reforzamiento transitorio de personal de las oficinas públicas de empleo". Dicho reforzamiento, responde, como dice el artículo 8 del Real Decreto-Ley 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica, a que se "autoriza al Gobierno a la aprobación, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, de un Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral destinado a incrementar la contratación laboral y el reforzamiento de la estabilidad profesional tanto de las personas desempleadas como de las expuestas a su exclusión del mercado laboral". Estableciendo el Acuerdo al que dicho Real Decreto se remite que la contratación tiene por finalidad que se "elaboren itinerarios personalizados para las personas afectadas".

Ante ello, no puede menos que concluirse que el objeto del contrato queda suficientemente especificado, en cuanto tiene por finalidad elaborar itinerarios personalizados dentro del Plan destinado a incrementar la contratación laboral de las personas desempleadas o expuestas a exclusión laboral.

Se recoge como segundo motivo del recurso que a partir del Decreto 2/2009, el Plan extraordinario en que dicho contrato busca su apoyo, desaparece, dejando sin efecto las posibles funciones que justifican el contrato de obra o servicio determinado

No se alcanza a entender en que se funda el presente motivo cuando el mencionado Real Decreto en su Disposición Final

Primera, establece expresamente que "se autoriza al Gobierno a la aprobación, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros, de la prórroga, durante dos años más, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo". Es decir, hay una prórroga expresa de dichos contratos sin perjuicio de que se hayan dejado sin efectos otras medidas que contemplaba aquel primer Real Decreto Ley de 2/2008.

Se establece como último motivo del recurso que el actor, en realidad ejerció las habituales y normales en el centro de trabajo, y que no tenían sustantividad propia.

Alega la parte que en el caso enjuiciado no acabaron de precisarse las funciones a desempeñar por el actor, que en realidad ejerció las habituales y normales en el centro de trabajo, y que no tenían sustantividad propia. El que la entidad que lo contrato recibiera subvenciones de otros entes públicos, pues ni siquiera consta acreditada la realidad de esas subvenciones, ni que fueran el sustento de la actividad habitual del Instituto demandado, siendo así que las tareas del actor una sido las propias del mismo. Los contratos concertados lo fueron en fraude de Ley y, en consecuencia, la relación entre las partes era la propia de un contrato de duración indefinida.

Debe recordarse que el contrato ahora examinado, su temporalidad y su terminación no se basa en la subvención de la actividad desarrollada, sino en el cumpli-

miento del proyecto elaborado, de carácter puntual -por su propia finalidad- y de duración temporal previamente determinada, circunstancias distinta a los contratos que se celebran para el desarrollo de una actividad permanente que son obligatorios, y que no justifican la celebración de contratos temporales, aunque sea esa la duración de las subvenciones.

Sobre ello, tiene dicho este Tribunal en sentencia dictada por su Sala de Sevilla, de fecha 9 de abril de 2007 : "La cuestión jurídica que aquí se debate ya ha sido objeto de examen por esta Sala en diversas sentencias, entre las que cabe citar las núm. 304/06 de 23/10/06 y la núm. 3383/06 de 2/11/06 , doctrina a la que la Sala ha de atenerse por un principio de seguridad jurídica por no existir motivos para su rectificación... en relación con precisos contratos por obra o servicio determinados concertados por el INEM dentro del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, ha podido decir el Tribunal Supremo que tales Planes "tienen la condición de servicio determinado, en cuanto la realización de los programas que en el mismo se integran persiguen fines variables en su consecución -lo que, a su vez, puede demandar aptitudes diferentes en las personas que los desarrollan- que dependen, a su vez, de los fondos presupuestarios destinados, ya propios, ya del Fondo Social Europeo" (SSTS/IV 21-VII-1995, 7/10/1992, 16/2/93, 11/10/93, o 28/12/98), concluyendo el Alto Tribunal que "las contrataciones laborales de este tipo responden bien, tanto formal como materialmente, a su "instrumentalización" mediante los contratos por obra o servicio determinados". A partir de estas consideraciones no podemos sino concluir con la estimación de este motivo del recurso, por cuan-

to ninguna objeción formal cabe sostener en relación al contrato de trabajo suscrito entre la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (en adelante FAFPE) y la trabajadora demandante en las actuaciones. Su validez, a partir de la doctrina jurisprudencial citada, es indiscutible. Su realización en el seno de un Proyecto de Modernización de estrategias en el ámbito del empleo, para la puesta al día de la información de demandantes de empleo, contratos y ofertas a través de atención y entrevistas y apoyo a la actualización de los sistemas de información, dentro de un Plan desarrollado por la FAFPE en el seno de unas competencias que no han sido negadas, y con el cometido, suficientemente determinado a estos efectos, de "realizar entrevistas en profundidad actualizando y perfeccionando datos, grabando comunicaciones de los contratos acumulados pendientes, y otras derivadas del Proyecto de Modernización y conexas con el traspaso de competencias en materia de empleo a la Junta de Andalucía", responde a las exigencias que en materia de determinación de una obra o servicio determinados que formula el art. 15 del E.T., gozando de autonomía y sustantividad dentro de otros muchos convenios de colaboración temporal entre la FAFPE y entidades públicas o privadas. Se está, podría decirse, ante actuaciones administrativas de marcado sentido social, siendo la finalidad de los contratos, aún cuando aparezca formulada con una cierta generalidad que no equivale a indeterminación del objeto, la que permite caracterizar como servicio u obra determinada los objetivos concretos de dichas contrataciones. A partir de esta base, y aceptada la validez del contrato en cuestión, no podemos determinar sino que el cese, una vez finalizado el Proyecto para el que se contrató a la actora, no

puede tenerse por constitutivo de despido sino como extinción válida de la relación de trabajo".

En base a ello, la presente censura jurídica no puede ser acogida, puesto que el contrato temporal de obra o servicio determinado concertado con la actora tenía por objeto desempeñar tareas de asesor de empleo enmarcadas en el ámbito del plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral a que se refería el Acuerdo del Consejo de ministro de 18 de abril de 2008, plan extraordinario luego prorrogado por dos años más para desempleados usuarios del SAE, por haberse sobrepasado con creces las posibilidades de atención a los mismos con su plantilla habitual y justifica y precisa la temporalidad que habilita el uso de dicha modalidad contractual para este colectivo de trabajado. No puede obviarse que si se aprobó dicho Plan a través de este especial instrumento normativo con rango legal es porque específicamente se estimó por el legislador que concurrían circunstancias excepcionales y urgentes, temporalmente acotadas, pues de lo contrario no hubiera sido preciso acudir a tal figura normativa.

De lo referido con anterioridad no puede tampoco sostenerse la tesis sustentada en el recurso de la finalización sobrevenida de las tareas encomendadas a la actora, sino que las tareas se han ido manteniendo en uso de la prórroga legal oportuna por el devenir de la crítica situación en el mercado de trabajo y como medida acorde al plan extraordinario de refuerzo, con lo que no cabe estimar que la contratación temporal prorrogada sucesivamente no se ajusta a la causalidad que motivó su concierto inicial, pues el contrato se ajusta a dichas tareas o servicios relativos a los cometidos específicos del

acuerdo inicial del Consejo de ministros primeramente calendarado y posteriormente completado, pero manteniendo sus aspectos básicos en las prórrogas normativas, al que se remite el contrato.

En efecto, se insiste que si se acude excepcionalmente a la figura normativa del RD Ley, norma legal que ostenta mayor rango que un RD u orden ordinaria y el mismo que el ET que se citan como infringidos, se ha efectuado tras la convalidación de tales RD leyes por el Parlamento, una regulación especial y excepcional, atendiendo a circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad, como medida de estímulo económico y por la crítica situación económica y negativa evolución del mercado de trabajo, que ha motivado un incremento excesivo de desempleados usuarios del SAE y aumento del riesgo de exclusión social que ha sobrepasado con creces las posibilidades de atención personalizada a los mismos con su plantilla habitual y justifica y precisa la temporalidad que habilita el uso de dicha modalidad contractual para este específico colectivo de trabajadores, para un tratamiento y seguimiento especializado e individualizado de itinerarios de empleo, aunque se trate en definitiva de potenciar la actividad nuclear y habitual desempeñada por dicho organismo público y aunque se acote temporalmente.

En definitiva el recurso debería de ser desestimado, ya que nos encontramos ante una contratación que responde a una actividad que tiene autonomía propia, suficientemente especificada en el contrato y que, como dice la sentencia de instancia, sin que se modifique este extremo como hecho probado "la actora ha venido realizando las funciones propias de su contrato y las prórrogas correspondientes".



## ALTAS EJERCIENTES POR CUENTA PROPIA



**MANUEL SANCHEZ GONZALEZ**  
Colegiado nº. 1547



**CAROLINA GUERRERO RODRÍGUEZ**  
Colegiado nº. 1550

## ALTAS DE NO EJERCIENTES



**LAURA LOPEZ TOVAR**  
Colegiado nº. 1546



**ALBERTO CORTÉS TOLEDO**  
Colegiado nº. 1548



**JOSEFA ANGEL MORA SANTIAGO**  
Colegiado nº. 1549

## PASO DE EJERCIENTES POR CUENTA PROPIA A NO EJERCIENTES



**ALEJANDRO GERVILLA JIMENEZ**  
Colegiado nº. 1443



**CARMEN BERLANGA RUIZ**  
Colegiado nº. 1406



**VANESSA RUIZ GOMEZ**  
Colegiado nº. 1476

## PASO DE EJERCIENTE POR CUENTA PROPIA A EMÉRITO



**MANUEL SANCHEZ MOLINA**  
Colegiado nº. 0661

## BAJAS DE EJERCIENTES POR CUENTA PROPIA



**JUAN MALDONADO FERNANDEZ**  
Colegiado nº. 1448



**RAFAEL JIMENEZ JARABA**  
Colegiado nº. 0494

## BAJAS DE NO EJERCIENTES



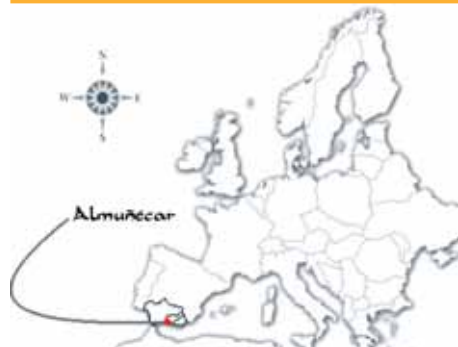
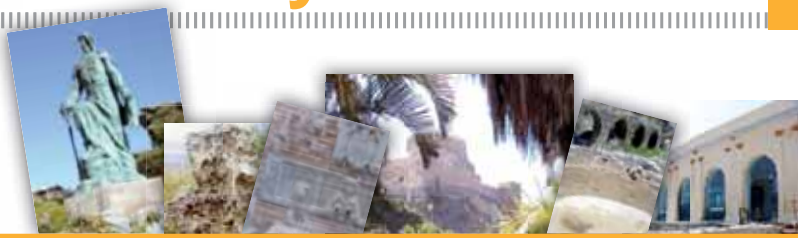
**LAURA GALVEZ GARRIDO**  
Colegiado nº. 1523

## BAJAS DE EJERCIENTES POR CUENTA AJENA



**ENRIQUETA LLOBREGAT MARTINEZ**  
Colegiado nº. 1403

# Almuñécar



## APROXIMACIÓN GEOGRÁFICA

Almuñécar está situada a unos 84 Km. al sur de Granada y constituye la capital turística de la Costa Tropical que se extiende desde el final de la Costa del Sol malagueña hasta el límite de la Costa de Almería.

Por carretera se encuentra a 140 Km. de Almería CN-340, a 84 Km. de Granada y su aeropuerto CN-323, a 70 Km. de Málaga CN-340. y a 500 Km. de Madrid A-IV y N-323 Por su clima privilegiado de suaves temperaturas durante todo el año, y su situación al pie de un fértil valle tropical arropado por las sierras granadinas, Almuñécar es uno de los destinos turísticos más solicitados de la costa andaluza.

La denominación Costa Tropical no es pura casualidad, pues aquí el sol ilumina durante más tiempo que en ningún otro lugar de Europa. Los inviernos son cortos y los veranos más largos suelen mezclarse con la primavera y el otoño respectivamente. Pero la climatología en Almuñécar es bastante más variada. Esta pe-

culiar zona de la costa posee un microclima que es único en el país, lo que justifica el nombre de Costa Tropical. En realidad es un clima subtropical por la humedad existente.

La agradable brisa del mar hace que el bochornoso calor desaparezca, también la cadena montañosa que bordea del litoral protege del frío del invierno. El Mediterráneo actúa a su vez de termostato y así no se notan los cambios bruscos de temperatura. En conclusión, las temperaturas son suaves y moderadas.

## APROXIMACIÓN HISTÓRICA

La historia de Almuñécar se inicia hacia el año 1500 a.C, con la presencia de las gentes de la cultura argárica de la Edad de Bronce. Con el paso del tiempo el municipio ha sido un enclave codiciado por numerosos pueblos desde los albores de la historia.

Llamada Ex por sus primeros colonizadores, los fenicios, durante el periodo romano se convertiría en la floreciente ciudad Firmun Iulium Sexi, que exportaba a todo el imperio salazones de pescado y el preciado "Garum" (pasta similar a lo que hoy se conoce como paté obtenida por maceración y fermentación en salmuera de los despojos del pescado- vísceras, etc.).

De su pasado fenicio-púnico dan fe la Necrópolis Laurita y la de Puente de Noy, mientras que de la Sexi romana se conservan monu-

mentos como el imponente Acueducto, los Columbarios de La Torre del Monje y La Albina, la Factoría de Salazones del Majuelo o la Cueva de Siete Palacios, sede del Museo Arqueológico. Así mismo los árabes han dejado en la localidad una impronta imposible de borrar. por ejemplo el nombre actual de Almuñécar proviene de la denominación árabe Al-Munekab, que. según algunos expertos significa fortaleza en la colina. Entre las estrechas e intrincadas calles del casco histórico, con sus casas encaladas, aún puede respirarse la esencia de la Almuñécar andalusí, cuyos pobladores fueron testigos del desembarco de Abd Al-Rahman I, fundador del Emirato Omeya, en el año 755. Las torres vigía que jalonan el litoral sexitano y el Castillo de San Miguel que se yergue coronando la población son herencia de los casi ochocientos años de presencia musulmana en la zona.

Los cristianos edificarían la Iglesia de la Encarnación, el Pilar de la Calle Real, y ya a mediados del siglo XIX se construiría el Palacete de la Najarra, edificio neo-árabe que alberga la Oficina Municipal de Turismo, y más recientemente las esculturas que embellecen la población, entre otras, el Monumento a Abderramán I, el Monumento a los Fenicios o la Puerta de Almuñécar en honor a Blas Infante, padre del andalucismo.



**Infamación extraída de la nueva página Web del Ayuntamiento de Almuñécar**

Excmo. Ayuntamiento de Almuñécar. Plaza de la Constitución, 1.- 18690 Almuñécar - GRANADA.

**GRADUADOS SOCIALES COLEGIADOS**  
Ejercientes por cuenta propia

D. Francisco González Montoro. Colegiado nº 1.342  
Dª. Olga Mª Aragón Sánchez Colegiada nº 1.468

**Sabadell**  
Professional



Una cosa es decir que trabajamos en PRO de los profesionales.  
Otra es hacerlo:

# Cuenta Expansión PRO\*.

## Te abonamos el 10% 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.

**+ Gratis**

la tarjeta de crédito y de débito.

**+ 1.300**

Más de  
oficinas a tu servicio.

Al fin y al cabo, somos el banco de las mejores empresas. O lo que es lo mismo, **el banco de los mejores profesionales: el tuyo.**

**Llámanos al 902 383 666, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.**

[sabadellprofessional.com](http://sabadellprofessional.com)

La Cuenta Expansión PRO requiere la domiciliación de una nueva nómina, pensión o ingreso regular mensual por un importe mínimo de 700 euros. Se excluyen los ingresos procedentes de cuentas abiertas en el grupo Banco Sabadell a nombre del mismo titular. Si tienes entre 18 y 25 años, no es necesario domiciliar ningún ingreso periódico.

\*\*Hasta un máximo de 100 euros al año.



Instituto de Crecimiento Humano Integral

# Aprende de ti para mejorar en tu vida y tu trabajo

Formación única en España en colaboración con ICREHI

Talleres presenciales enfocados a que la persona viva, experimente y desarrolle todo su potencial. (8 horas de duración)

• **Trabajo con personas, gestiono mis emociones**

Objetivo: Gestionar emociones desagradables mediante técnicas y ejercicios personales y grupales para mejorar la competencia profesional con personas (clientes, pacientes, alumnos, compañeros de trabajo, etc).

• **Autoestima y pertenencia para el éxito de la venta**

Objetivo: Conocer y adquirir herramientas de autoconocimiento a través de ejercicios prácticos para identificar fortalezas personales que optimicen el esfuerzo comercial en la empresa.

• **Gestión Emocional del Tiempo**

Objetivo: Identificar algunas técnicas de autoconocimiento mediante ejercicios vivenciales para rentabilizar el tiempo.

• **Rentabiliza tus pensamientos**

Objetivo: Identificar pensamientos limitantes mediante técnicas y estrategias de consciencia para conseguir objetivos laborales diarios y personales.



Llámanos y consigue un **descuento del 50%** por ser miembro del Colegio de Graduados Sociales de Granada

**Tlf.: 958 419125**

Visítanos en : [www.f5consultoria.com](http://www.f5consultoria.com)

Contamos con la colaboración de una Consultora solvente en Protección de Datos. Más de 20.000 clientes en toda España y 10 años de experiencia en el sector. Dedicados exclusivamente a la Protección de Datos de nuestros clientes

Visítanos en : <http://f5consultoria.zonalopd.com>

F5 distribuidor autorizado

**Grupo IWI**  
protección de datos