

Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada

GRANADA

SOCIAL

Nº20

El Corral del Carbón

D. JAVIER SAN MARTÍN PRESIDENTE DEL CONSEJO
GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS
SOCIALES DE ESPAÑA INGRESA EN LA REAL ACADEMIA
DE JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN.



Vosotros SOIS lo importante



Puede solicitar cita en la dependencia colegial situada en C/ Lope de Vega, 3 Bajo, de 10 a 14 horas, o a través de mail: adminintracion@cgsgranada.es, siempre presentando el Boletín de Solicitud que encontrará en la Web Colegial www.cgsgranada.es o en nuestra oficina

Servicio gratuito - CITA PREVIA



EXCMO. COLEGIO OFICIAL
DE GRADUADOS SOCIALES DE GRANADA

C/ Lope de Vega, 3 bajo
18002 Granada

Tel.: 958 25 02 91
Fax: 958 25 07 35

Web: www.cgsgranada.es
Email: administracion@cgsgranada.es

Sumario

- **EDITORIAL. Pág 4**
LOS GRADUADOS SOCIALES EN EUROPA
- **CONSEJO GENERAL. Pág 5-6**
D. JAVIER SAN MARTÍN INGRESA COMO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE
EN LA REAL ACADEMIA DE JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN.
- **ARTÍCULO. Pág 7-8**
REAL DECRETO 625/2014 DE 18 DE JULIO POR EL QUE SE REGULAN DETERMINADOS ASPECTOS DE LA
GESTION Y CONTROL DE LOS PROCESOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS PRIMEROS TRESCIENTOS
SESENTA Y CINCO DIAS DE SU DURACION.
- **ARTÍCULO. Pág 9-13**
LA ACCIÓN PROTECTORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.
IDENTIFICACIÓN DEL MODELO Y PROPUESTAS DE REVISIÓN.
- **ARTÍCULO. Pág 14-15**
ENCUADRAMIENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PAREJAS DE HECHO QUE COLABORAN
CON EL TRABAJADOR AUTÓNOMO.
- **ARTÍCULO. Pág 16-19**
INFORME SERVICIO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN SOCIO LABORAL.
- **ACTOS Y JORNADAS. Pág 20-27**
- **ACUERDOS DE COLABORACIÓN. Pág 28**
RENOVACIÓN DEL ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE BANCO SANTANDER Y
EL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRANADA
- **ARTÍCULO. Pág 30-31**
FUNDACIÓN CASAS DE ACOGIDA – CÁRITAS
- **CONSEJO ANDALUZ. Pág 32-33**
- **JURISPRUDENCIA. Pág 34-38**
- **COMENTARIO DOCTRINA SEPI. Pág 39**
- **MOVIMIENTO COLEGIAL. Pág 40**
- **COLEGIADOS EN GRANADA Y PROVINCIA. Pág 41-42**
HISTORIA DE BAZA.

editorial

LOS GRADUADOS SOCIALES EN EUROPA



Colegio
Graduados Sociales
Granada

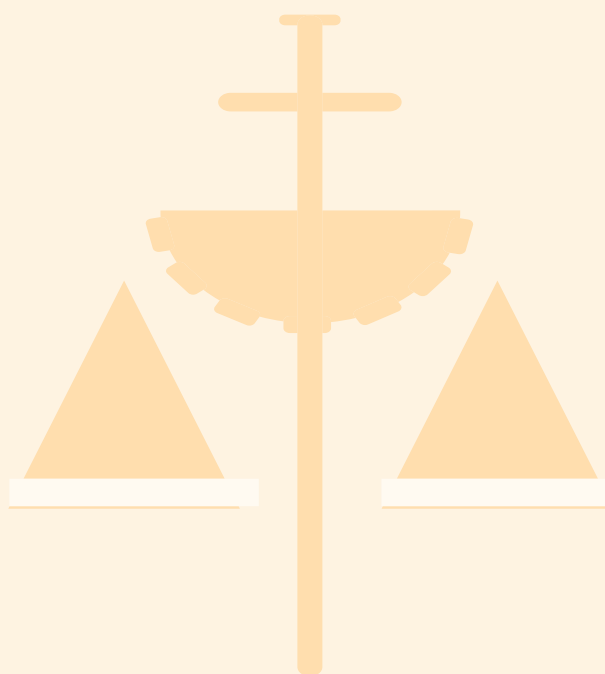
Recientemente La Fundación "Justicia Social" dependiente del Consejo General de Graduados Sociales ha publicado un excelente trabajo de D^a Lourdes Moreno Liso, Profesora del Departamento de Derecho Privado, Área de Derecho Mercantil de la Universidad de Extremadura, bajo el título "Ejercicio Profesional de los Graduados Sociales en Europa", el cuál recomendamos su lectura por ser la primera publicación que se realiza en la Unión Europea sobre la profesión de Graduado Social y como está configurada en sus estados miembros.

La creación del Espacio Europeo de Educación Superior propuesta por el Proceso de Bolonia en el año 1.999, hace que las universidades europeas modifiquen su sistema educativo con objeto de unificar planes de estudios y que los mismos sean reconocidos en todo el territorio europeo, garantizando con ello la libre circulación de trabajadores titulados y libre prestación de servicios profesionales.

En la publicación de la Profesora Lourdes Moreno podemos comparar el panorama académico y profesional que existe en los distintos países europeos con respecto al Derecho Laboral y Social, así como, los cambios que se han producido en las distintas reformas universitarias en los planes de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos los cuales deberán identificarse con los títulos que expiden las universidades europeas.

" Debemos analizar cómo se enseña la profesión en el resto de Europa y cómo se reconoce el título de Grado. Y todo ello, debe hacerse en colaboración con las organizaciones profesionales que arropan al graduado en su camino profesional "

Somos los Colegios Profesionales y en este caso los de Graduados Sociales los llamados a formar parte en la elección de las distintas materias a tener en cuenta a la hora de planificar los planes de estudios, dando lugar "a dar cabida al conocimiento profesional. Universidad y Sociedad deben de ir de la mano si queremos innovar, desarrollarnos, crecer y ser más competitivos..."■



D. JAVIER SAN MARTÍN INGRESA COMO ACADÉMICO CORRESPONDIENTE EN LA REAL ACADEMIA DE JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN.

En la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España tuvo lugar un acto de relevancia para la profesión pues, es la primera vez que un Graduado Social ingresa en esta Intitución con una extensa trayectoria histórica a lo largo de numerosos siglos. Ya la Constitución de 1840 declaraba que la Academia tenía como fines “el estudio teórico y práctico de la legislación y jurisprudencia” entendida como “ciencia del Derecho”, fomentando la cultura jurídica influyendo en las reformas y en los progresos de la legislación española y del derecho internacional.



Los miembros de la academia realizan una labor de investigación y estudio profundo de la legislación y de la jurisprudencia, con el fin de ayudar y resolver consultas planteadas por el Gobierno e Instituciones Oficiales, nacionales y extranjeras.

El ingreso en la Real Academia se lleva a cabo mediante la lectura de una conferencia que

D. Javier San Martín Rodríguez tuvo el honor de pronunciar con el título “La Excedencia: posibilidad de competir”.

La mesa presidencial estuvo formada por D. Luis María Cazorla, Académico de Número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación y Catedrático de de Derecho Financiero y Tributario, D. Jesús Gullón , Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que junto con tres vocales del Consejo General del Poder Judicial, D. Rafael Fernández Valverde, D. Gerardo Martínez Tristán y D. Fernando Grande-Marlaska, integraron esta mesa.



Al acto asistieron numerosos magistrados del Tribunal Supremo, D. Fernando Salinas, Dña. Milagros Calvo, Dña. María Luisa Segoviano, D. Manuel Marchena, D. José Antonio Seijas, D. Julián Sánchez Melgar o varios presidentes de Tribunales Superiores de Justicia como el de Madrid, D. Francisco Javier Vieira, el de Cantabria, D. Cesar Tolosa y de Andalucía Dña. Ana María Orellana. Por la Audiencia también estuvieron presentes, D. Ricardo Bodas, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y D. Manuel Garcia Prada, Presidente de la Audiencia Provincial de León, entre otros, pues muchos fueron los que quisieron acompañar al Presidente del Consejo General de Graduados Sociales en este acto tan destacado.



Como hemos indicado anteriormente, es la primera vez que un Graduado Social ingresa en esta honorable institución, un hecho que manifiesta nuevamente que la opinión de nuestro colectivo se posiciona al mismo nivel que otras profesiones jurídicas, por ello, la importancia de un acto que enmarcado en un contexto de tradición, sirve más que nunca para hacer futuro.

Durante la cena que posteriormente se celebró, los miembros de la Comisión Permanente y del Pleno del Consejo General, quisieron tener un detalle con Javier San Martín en agradecimiento por su destacada gestión al frente de esta Corporación. Asimismo algunos Colegios Provinciales y Consejos Autonómicos también entregaron un recuerdo al Presidente por su actividad en pro del colectivo de Graduados Sociales, regalos que evidentemente emocionaron al Sr. San Martín.

Con este ingreso se abre la puerta para que poco a poco otros compañeros de profesión puedan pertenecer a esta ilustre Institución formada por juristas de reconocido prestigio. Al igual que ocurrió con la Condecoración de la Orden de San Raimundo de Peñafort, la más alta distinción que el Ministerio de Justicia otorga a los profesionales de Justicia, que en el año 2004 fue concedida por primera vez en la historia de este colectivo a D. Javier San Martín, abriendo el camino para que otros compañeros de profesión la hayan recibido a lo largo de estos años. Actos que suponen el reconocimiento no solo del condecorado sino de toda una profesión. ■

REAL DECRETO 625/2014 DE 18 DE JULIO POR EL QUE SE REGULAN DETERMINADOS ASPECTOS DE LA GESTION Y CONTROL DE LOS PROCESOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS PRIMEROS TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO DIAS DE SU DURACION.

D. Rafael Urrutia García
Jefe Administrativo Unidad Médica

El Real Decreto 5475/97 de 18 de abril, desarrollado por OM de 19-06-1997 y modificado por el RD 1117/98 de 5 de junio, desarrollaban la gestión y control de la incapacidad temporal, la emisión de los partes de baja, confirmación y alta, los informes complementarios y la transmisión de datos.

El Real Decreto que nos ocupa 625/14 de 18 de julio, adapta determinados aspectos del control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal a las nuevas herramientas de las administraciones públicas, en la era de la comunicaciones por vía telemática, y da un paso más hacia el nuevo sistema de liquidación directa de cuotas que la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará a las empresas.

Emisión de confirmación.

Se modifican los plazos para emitir los partes médicos de confirmación, estableciendo cuatro grupos en función de la duración estimada del proceso:

Procesos de duración estimada de menos de 5 días, se emitirá el alta y la baja el mismo día.

Procesos de duración estimada de 5 a 30 días el primer parte de confirmación se emitirá a los siete días y los restantes cada 14 días.

Procesos de duración estimada de 31 a 60 días, primer parte de confirmación a los siete días y los restantes cada 28 días

Procesos de duración estimada de 61 o más días, primer parte de confirmación a los catorce días y los restantes cada 35 días.

Esto no excluye que los partes de confirmación se emitan en plazos más cortos, de acuerdo con el criterio médico, que podrá emitir el alta médica en el momento de recuperación del paciente.



Hasta el momento en que se desarrolle este Real Decreto, continuaran en vigor los actuales partes de baja, confirmación y alta.

Por otro lado crea tablas de duración óptima de los procesos (según la incidencia en las diferentes actividades laborales y edad).

Al igual que establece como obligatoria la transmisión del Código de Ocupación Nacional (CON).

Se permite la posibilidad de modificar o actualizar el diagnóstico durante el proceso (sin emitir parte de alta y baja), solo con un parte de confirmación con la nueva duración estimada.

Propuestas de alta.

Regula los plazos para la emisión y gestión de las propuestas de alta de la Mutuas a los Servicios Públicos de Salud en procesos de contingencias comunes.

La propuesta de alta emitida por una Mutua se dirigirá al Servicio Público de Salud que debe responder bien emitiendo el alta médica o rechazando la propuesta, en el plazo de 5 días, hasta 01-03-2015 el plazo se amplía a 11 días.

Si el SPS no contesta la Mutua podrá dirigirse al INSS, que debe responder a la Mutua en el plazo de 4 días (8 hasta 01-03-2015).

Transmisión partes sistema red.

Las empresas disponen de tres días hábiles para transmitir por el sistema RED los partes de baja, confirmación y alta, desde la presentación de estos por parte del trabajador.

Escritos de quejas.

Las Mutuas dispondrán en sus centros de las hojas de reclamaciones públicas y las facilitará a los interesados que las soliciten.

Estas quejas se remitirán con un informe a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Maternidad.

Se suprime el informe de maternidad cuando esta se solicite desde el momento del parto.

Se mantiene el informe si se inicia el descanso antes del parto, o en el supuesto de fallecimiento del hijo, tras permanecer en el seno materno durante al menos 180 días. ■

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

Gestión Integral de la Prevención
PREVENSUR

Nuevo Servicio
Consulte las ventajas para los asociados
PREVENSUR
Plataforma Web

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

GUADIX · MOTRIL · HUÉTOR TÁJAR
DELEGACIÓN PRINCIPAL: San Sebastián de la Gómera, 10 · Locales 2 y 4 · 18014 GRANADA
958 523 111 · 902 364 093
comercial@prevensur.com · www.prevensur.com

LA ACCIÓN PROTECTORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

IDENTIFICACIÓN DEL MODELO Y PROPUESTAS DE REVISIÓN

Prof. Dr. Luis Ángel Triguero Martínez
Profesor Titular (Acreditado) de Universidad
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada



Teniendo como referencia a los Reales Decretos 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el régimen general de la Seguridad Social a los deportistas profesionales, la inclusión de aquéllos en este último ha representado –y representa– una dimensión que plantea interrogantes para reflexionar en el marco actual del modelo de Estado social y sus implicaciones socioprotectoras. Particularmente, en relación a la acción protectora del sistema sobre este colectivo y, muy concisamente, en relación a la incapacidad permanente.

1.-El derecho a las prestaciones

Las prestaciones de las que se podrán beneficiar los deportistas profesionales y, por ende, la acción protectora del sistema de seguridad social sobre los mismos, según el artículo 2 del Real Decreto 287/2003, es la que se establece en el artículo 114.1 de la Ley General de Seguridad Social, del que se deriva que la acción protectora del régimen general en el que se incluyen los deportistas profesionales es la establecida en el artículo 38 de la misma, precisando adicionalmente que las prestaciones y beneficios se determinarán de conformidad a la misma ley y en sus disposiciones reglamentarias.

Por su parte, el artículo 38 de la Ley General de Seguridad Social recoge claramente como acción protectora: la asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o profesional y accidente de trabajo y no laboral, con las correspondientes prestaciones recuperadoras de los casos citados; las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paterni-

dad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, incapacidad permanente, jubilación en su modalidad contributiva, desempleo, muerte y supervivencia; las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva; las prestaciones de servicios sociales en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad; y la asistencia social.

Asimismo, en virtud del artículo 124.1 de la Ley General de Seguridad Social, por el que se establecen las condiciones del derecho a las prestaciones, los deportistas profesionales, en cuanto trabajadores incluidos en el campo de aplicación del régimen general de Seguridad Social, tienen derecho a las prestaciones del mismo cuando: 1) estén afiliados y en alta en el mismo o en situación asimilada al alta, en el momento en el que sobrevenga la contingencia o la situación protegida, 2) cumplan los requisitos que cada prestación exige de un modo particular, esencialmente a través de períodos de cotización.

Respecto a éstos últimos, de conformidad con el apartado segundo del mismo artículo 124, no se van a exigir para causar el derecho a las prestaciones, siempre y cuando éste se derive de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional.

Y, atendiendo al apartado tercero de este artículo 125 de la misma Ley, los deportistas profesionales se van a considerar, de pleno derecho, en situación de alta para las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque el club, la entidad deportiva y organizadora de espectáculos o

actividades deportivas haya incumplido su obligación de afiliación y/o alta. Ello es así en virtud también del principio de automaticidad de las prestaciones establecido en el artículo 126.3. Igual consideración –en situación de alta de pleno derecho– va a tener el deportista profesional respecto a la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

Por lo que respecta a la cotización, el artículo 124.2 de la Ley General de Seguridad Social establece que sólo tendrán carácter computable las cotizaciones que se hayan realizado de un modo efectivo o las que se consideren de un modo expreso como asimiladas a ellas por la propia Ley General de Seguridad Social o sus disposiciones reglamentarias.

En este último caso, hay dos particulares referencias que afectan a los deportistas profesionales y, más específicamente, al colectivo de futbolistas. De una parte, la orden de 21-12-1979, en cuyas disposiciones transitorias 1ª y 2ª se establece la validez de las cotizaciones realizadas a la desaparecida Mutualidad de Futbolistas Españoles, sólo para el derecho a las prestaciones de muerte y supervivencia y siempre y cuando no se tuviera cubierto el período de carencia exigido en el momento de producirse el hecho causante, siendo responsable del pago el Instituto Nacional de Seguridad Social, pudiendo exigir éste a su vez a la Mutualidad la cantidad correspondiente. De otra parte, la orden de 30-11-1987, en cuya disposición transitoria primera se dispone que las cotizaciones efectuadas en su momento por los futbolistas profesionales al régimen especial del que gozaron en fechas an-

teriores a su integración en el general, se toman en cuenta para causar derecho a prestaciones en éste último, independientemente a que las prestaciones estuviesen o no reconocidas en el especial.

Del conjunto se deduce, a priori, la existencia de una igualdad entre deportistas profesionales y resto de trabajadores incluidos en el régimen general en relación a las prestaciones y su acción protectora, sin establecerse legalmente ninguna particularidad –ni positiva ni negativa– en su régimen jurídico. Tienen, por tanto, los deportistas profesionales los mismos derechos y beneficios protectores del sistema de Seguridad Social y del régimen en el que se incluyen, como cualquier otro trabajador. Se les extrapolan (Maldonado Molina, J. A., 2010, p. 599). Cuestión distinta son las particularidades materiales que en la práctica, en la realidad social más inmediata, puedan generarse de esta aplicación al caso concreto del deportista y las peculiaridades inherentes a la actividad que desarrolla. Especialmente significativo y paradigmático, al respecto, es el caso de la incapacidad.

2.-Cuestiones controvertidas en torno a la incapacidad permanente del deportista profesional

Del conjunto de prestaciones de las que se beneficia el deportista profesional como un trabajador más, la más controvertida, sin duda alguna, es la de incapacidad permanente. La premisa es clara: no hay concreción legal alguna que impida que los deportistas sean protegidos mediante la prestación de incapacidad permanente en sus grados de parcial y total, siempre y cuando, obviamente y se sobreentiende, se refieran a la profesión habitual. Es decir, se deriven de la práctica profesional del deporte en los términos y condiciones legalmente exigidas.

Respecto a la incapacidad permanente parcial, nada impide en la ley que se excluya, si bien es cierto que los casos en los que se pueda producir son escasos atendiendo a las peculiaridades del deporte. Es así porque, legalmente, en el artículo 137.3 se considera a la misma como la incapacidad que ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal de su profesión, siempre y cuando no se impida la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Es controvertido aquí este porcentaje para su calificación en el caso concreto de los deportistas





profesionales. A éstos se les exige, como mínimo, estar al 100% en la prestación de sus servicios, claramente en conexión con las altas exigencias competitivas inherentes a las competiciones en las que desarrollan su actividad. Es claro y evidente que un deportista profesional va a estar por debajo o por encima del 33% de su rendimiento normal y no estar incapacitado parcialmente para su profesión, a la vez que va a poder seguir realizando las tareas fundamentales de la misma, y no precisamente por cuestiones físicas generadoras de incapacidad permanente parcial derivadas del trabajo, pues la persona, evidentemente, podrá recuperar la forma física y condiciones exigidas y connaturales a la práctica deportiva profesional. Por tanto, se excluye que cualquier deficiencia, por más que sea real y objetiva, se convierta en una situación de incapacidad permanente parcial. Los criterios aquí clave para tal fin son los de profesionalidad y alto rendimiento.

Por su parte, mayor complejidad presenta la incapacidad permanente total en el caso de los deportistas profesionales. Stricto sensu, de conformidad con el artículo 137.4 de la Ley General de Seguridad Social, se estará ante ésta cuando la misma inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de la profesión, siempre y cuando pueda dedicarse a otra diferente. Es decir, estrictamente, un deportista profesional estará incapacitado permanentemente cuando no pueda realizar las tareas inherentes y propias del deporte del que es profesional y para el que está contratado y presta sus servicios, pudiéndose, a pesar de ello, dedicar a otra actividad profesional.

Como premisa clave para tratar de hallar solución es necesario tener presente el factor edad, ya que la vida profesional del deportista es muy corta pero, a la vez, muy intensa (Fernández Orrico, F. J., 2007, pp. 155-156), soliendo finalizar generalmente en torno a los 33 o 35 años de edad, sino antes o algunos después. Paralelamente, se ha de tener presente que legalmente no hay referencia alguna que establezca un límite de edad a partir de la cual poder reconocerse. En este sentido, factores como el desgaste físico exigido que genere lesiones inhabilitantes para responder al elevado nivel competitivo en el que desarrolla su actividad puede generar, a priori, el reconocimiento de esta incapacidad permanente. O, directamente, algu-



na lesión que, por motivos de edad, sea difícil recuperar en las condiciones adecuadas y óptimas que exige el desarrollo del deporte profesional, su extremo esfuerzo y alto rendimiento. Por tanto, el reconocimiento de esta incapacidad puede provocar la retirada del deporte profesional de la persona trabajadora –joven, incluso-, ya que puede sufrir una incapacidad a consecuencia de una lesión o accidente que no le permita seguir desarrollando su actividad profesional.

Ahora bien, cuestión distinta es que se produzca la retirada del deportista y, a posteriori o simultáneamente, se aluda y se solicite y reconozca esta incapacidad permanente pues, con carácter general y casi ordinario, los particulares requisitos físicos del deportista profesional implicarían de un modo casi automático que el fin de su vida laboral fuese siempre ligado a este tipo de prestación. Es decir, el deterioro y el desgaste inherentes a los esfuerzos que exige la dedicación al deporte profesional, con disminuciones físicas que se muestran lenta y paulatinamente y potencian con lesiones de distinto calado que por sí solas no incapacitan totalmente, no es el objeto de protección por la invalidez permanente (Maldonado Molina, J. A., 2010, pp. 609-610). Y, si ello fuese así, esta invalidez permanente total evolucionaría en este colectivo más hacia una protección frente a la jubilación del deporte profesional y no de la vida laboral activa de la persona.

En esta dirección no se puede desnaturalizar el auténtico y genuino sentido y alcance de esta protección. Para ello, el criterio para otorgar esta incapacidad permanente y a tener presente debe de ser, en todo caso, el que las consecuencias no sean las comúnmente habituales, propias e inherentes a la profesión de deportista y hasta la edad en la que

el cumplimiento de las condiciones físicas hubiera generado igualmente el abandono de la profesión (Cardenal Carro, M., 2010, p. 697)

Estas notas esenciales diferenciadoras para el reconocimiento de ambos grados de incapacidad en el deportista profesional, sin embargo, no se pueden generalizar ni son tan claros en la realidad social, sobre todo en el caso de la última. Claramente, a través de la jurisprudencia, se viene a confirmar la complejidad y particularidad de esta acción protectora concreta, hasta el extremo de que las soluciones aportadas son circunstanciales y casuísticas, superando por tanto las generalidades advertidas.

En cualquier caso, sí es cierto que se pueden agrupar estos pronunciamientos jurisprudenciales en función de la orientación seguida en los mismos. De esta manera, por una parte se encontrarían, desde una interpretación formalista al máximo, las sentencias que reconocen la prestación sin criterio distintivo alguno con un trabajador del régimen general (paradigmática es la STSJ de Cantabria del 7 de septiembre de 2005), aludiendo a que la edad no se puede utilizar para discriminar en la atribución de la misma y a que todos los deportistas que se retiran no lo hacen con secuelas de entidad; por otra parte, desde una interpretación de falta de pruebas, no se ha reconocido la prestación sobre la base de que no queda suficientemente claro que el abandono del deporte profesional se deba a la lesión del propio deportista, o casos en los que los que éste último solicita la invalidez alegando accidentes sufridos a lo largo de su vida como deportista profesional una vez ya retirado de la misma y empleado en otra ocupación diferente, siendo clave, por ello, verificar si la finalización de su carrera deportiva profesional está directamente conectada con las dolencias experimentadas (paradigmática es la STSJ de Aragón de 1 de marzo de 2004); y, por último, desde una interpretación en relación a la edad, se ha negado el reconocimiento de la prestación aludiendo a la joven edad del deportista profesional y a la función social de las prestaciones de incapacidad en el marco general de la acción protectora dispensada por el sistema (paradigmática es la STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2000).

3.-Propuestas de revisión

La inclusión en el régimen general de la Seguridad Social del conjunto de deportistas profesionales ha de ser considerada y valorada, en conjunto, como muy positiva. Sin duda alguna, encaja plenamente con los postulados socioprotectores de unas personas que residen y prestan sus servicios profesionales en un Estado social y democrático de Derecho. Sin embargo, la forma en la que se ha producido, mediante, principal y esencialmente, una extrapolación en bloque y conjunta de la acción protectora de este régimen general a los deportistas profesionales, puede generar disfuncionalidades no sólo en la protección dispensada al trabajador –deportista profesional- sino también a la propia función social del sistema y de las prestaciones. Disfuncionalidades en la práctica que formal y legalmente no son rechazables, pero que por la particularidad de la actividad laboral en el seno del deporte profesional, en la coyuntura actual de crisis socioeconómica, sí pueden generar contradicciones y abrir interrogantes mediáticos serios entre el resto de la sociedad trabajadora y/o protegida -o benefactora- de la protección del sistema.

Es por ello por lo que se hace necesario, en un horizonte no muy lejano y más pronto que tarde, no la creación de un régimen especial de seguridad social para los deportistas profesionales –que, podría, a su vez, desembocar en otros subregímenes por las particularidades de los distintos deportes profesionales, añadiendo, en suma, complejidad a la totalidad del sistema-, sino modalizar legalmente para estos deportistas profesionales la acción protectora, sus formas, medios y acceso –por qué no, a través de un sistema especial de seguridad social- atendiendo, esencialmente, a factores como su juventud, su corta carrera profesional –en relación a la del común de trabajadores-, la intensidad elevada que exige la competición y los particulares riesgos a los que se exponen, especialmente en materia de lesiones físicas generadoras de incapacidades. Se trataría así, en suma, de conectar la auténtica y genuina función social de todas y cada una de las prestaciones a la singularidad del deportista profesional y a su trayectoria y

carrera aseguradora, adquiriendo así, para éste, un mayor sentido y alcance la protección del sistema tanto en el momento presente de su condición de deportista profesional como en el futuro alejado de la misma.

En conexión con ello, es evidente que otro avance en la misma dirección, sería el de la adecuación lógica y coherente de las cotizaciones de estos deportistas a las tremendas diferencias salariales existentes no ya sólo entre los diferentes niveles que hay en el seno del deporte profesional, sino entre los propios deportes. Y, por ende, diferencias que se extrapolan y plasman igualmente en la protección que tienen un conjunto de trabajadores de igual consideración jurídica: deportistas profesionales. De esta forma, no sólo así el sistema público se beneficiaría de las aportaciones de este colectivo, sino que también éste último, los propios deportistas profesionales, claramente percibirían la funcionalidad del sistema de Seguridad Social.

Esperemos que estas insuficiencias y propuestas de revisión, junto a las que desde el ámbito político-jurídico y doctrinal se propongan, sean tenidas en cuenta en la evolución jurídico normativa y legal de la regulación de la Seguridad Social de los deportistas profesionales, en aras de acercarla y aproximarla a la praxis más inmediata y a su función social. Todo ello de una forma ad hoc y específica con las reformas o nueva regulación jurídica pertinente, o bien al hilo –y desde una perspectiva omnicompreensiva- de la disposición adicional decimosexta de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización, por la que explícitamente se establece el mandato del estudio, en el plazo de cuatro meses desde la aprobación de la ley, de la regulación laboral y de seguridad social del personal laboral y no laboral en el seno de clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro, especialmente en materia de encuadramiento en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

Bibliografía de referencia

Cardenal Carro, M., “Una nueva norma para un nuevo deporte profesional. (Por una reforma del Real Decreto 1006/1985: propuestas para que las relaciones laborales contribuyan a una industria del deporte profesional saneada), en *Los deportistas profesionales: estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, AA. VV., Monereo Pérez, J. L. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Fernández Avilés, J. A. y García Silvero, E. A. (coords.), Comares, Granada, 2010.

Fernández Orrico, F. J., “Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 69, 2007.

Maldonado Molina, J. A., “Los deportistas profesionales en la Seguridad Social”, en *Los deportistas profesionales: estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, AA. VV., Monereo Pérez, J. L. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Fernández Avilés, J. A. y García Silvero, E. A. (coords.), Comares, Granada, 2010. ■



Siempre podrás ser más porque Siempre podrás estudiar
T. Harv Eker

Contratos para la formación y el aprendizaje

el futuro academia
centros de formación

Tlf: 900 100 404
Fax: 900 101 528
www.academiafuturo.com
contratos@academiafuturo.com

SERVICIO DE COMUNICACIÓN MCMUTUAL

ENCUADRAMIENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PAREJAS DE HECHO QUE COLABORAN CON EL TRABAJADOR AUTÓNOMO.

La Disposición adicional undécima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, tienen reconocida las bonificaciones por las nuevas altas causadas en dicho Régimen Especial por familiares colaboradores de trabajadores autónomos, con expresa mención entre ellos, a las parejas de hecho, ello motiva que en virtud de dicha regulación legal, se haya planteado la duda interpretativa, si se han incluido en la campo de aplicación del RETA a las parejas de hecho del trabajador autónomo que colaboren con el mismo en la actividad.

La TGSS ha venido considerando que, a efectos de encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social, el trabajo entre parejas de hecho debe considerarse realizado por cuenta ajena, y ello con base en la jurisprudencia habida en esta materia que considera que las referencias que en la normativa laboral y de Seguridad Social se efectúan sobre la prestación de servicios por el “cónyuge”, contenidas entre otros, en el artículo 1, apartado 3, letra e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre exclusión del ámbito de aplicación de dicha Ley, y el artículo 7, apartado 2 de la Ley General de la Seguridad Social, sobre extensión del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, que juegan en favor de la presunción de que no se está en estos supuestos ante relaciones de

ajenidad, sino de carácter familiar, salvo prueba en contrario que acredite su condición de asalariados, no pueden hacerse extensivas, por analogía, a las “parejas de hecho”.

Así, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, dictada el 11 de marzo de 2005, recaída en materia de despido, en casación para unificación de doctrina, considera que “desde un punto de vista civilístico y de seguridad social, no cabe extender esa mera unión de hecho hasta el concepto de matrimonio [...]” remitiéndose a continuación a lo dispuesto en su sentencia de 24 de febrero de 2000, recaída en materia de percibo de prestaciones por desempleo, que excluye la unión more uxorio de los supuestos que contempla el artículo 1.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, por entender que no cabe aplicar en este caso la analogía con el matrimonio, cuando afirma que «La convivencia de hecho o more uxorio no encaja dentro del tipo legal contemplado en el art. 1-3 e) del ET[...]” y que “Es cierto que en el caso de autos hay convivencia entre la actora y el empresario, sin embargo está ausente la condición de familiar.”

En el mismo sentido, se pronuncia la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Rioja (Sala de lo Social), el 31 de marzo de 1998, recaída en este caso en proceso de afiliación y alta en la Seguridad Social de una trabajadora en su condición de pareja de hecho del trabajador autónomo para el que venía prestando sus servicios, al señalar que “no se trata de aplicar e interpretar unas normas – artículo 3.1 del Código Civil – que por el tiempo transcurrido estén desfasadas o se hayan quedado anacrónicas respecto del tiempo en que deben ser aplicadas [...]” sino que “el legislador no ha querido equiparar en la materia que nos ocupa, al cónyuge con la persona unida de forma estable por análoga relación de afectividad; cosa que sí ha hecho a otros efectos, ajenos a esta materia.”





El criterio de la TGSS, es que dicha consideración debe mantenerse actualmente hasta tanto no se efectúe el desarrollo normativo de la previsión contenida en la Disposición adicional segunda de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por el que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que dispone que las referencias al cónyuge del titular de la explotación agraria contenidas en esta Ley se entenderán realizadas a la persona ligada de forma estable con aquél por una relación de afectividad análoga a la conyugal “una vez que se regule en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social y de los Regímenes que conforman el mismo, el alcance del encuadramiento de la pareja de hecho del empresario o del titular del negocio industrial o mercantil o de la explotación agraria o marítimo-pesquera”, lo que hasta el momento no ha acontecido.

En consecuencia, dicho criterio no debe entenderse modificado, ni por ende, el campo de aplicación subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, por el hecho de que la Disposición Adicional undécima de la citada Ley 3/2012, de 16 de julio, aluda expresamente a las parejas de hecho, por cuanto que ello debe circunscribirse estrictamente al ámbito subjetivo de aplicación de dichos beneficios en la cotización, de manera que siendo que tales beneficios en la cotización están previstos para los familiares colaboradores del trabajador autónomo y respecto de cotizaciones al Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, úni-

camente cuando se disponga su inclusión en cada caso concreto en virtud de resolución judicial o administrativa, o de una disposición legal que determine la inclusión de las parejas de hecho en el campo de aplicación de dicho Régimen Especial como familiares colaboradores del trabajador autónomo, procederá la aplicación de dichos beneficios a este colectivo, y ello siempre que además concurren el resto de los requisitos de convivencia y acreditación de la existencia la pareja de hecho a los efectos de la aplicación de dichas bonificaciones, previstos en el apartado 2 de la citada Disposición Adicional. ■

20 años asegurando Colegios de Graduados Sociales. Por algo será.



Juntos!

Hacemos tu seguro de Responsabilidad Civil.

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

Higini Anglés, 10 · 43001 TARRAGONA
Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472
www.brokergraduadosocial.com

INFORME SERVICIO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN SOCIO LABORAL.



El Servicio de Orientación e Información Socio Laboral (SOIS) del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada fue presentado el día 30 de Abril de 2014 en la Facultad de Ciencias del Trabajo. En dicha presentación se informó a las distintas Administraciones públicas y a la sociedad granadina la puesta en funcionamiento del mismo.



Para la presentación del servicio se contó con el Presidente del Colegio, D. José Esteban Sánchez Montoya, el Vicepresidente, D. Víctor David García Aivar y el Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo D. Pedro García.

Asistieron a dicho acto una gran representación de las distintas Administraciones Públicas y Judiciales entre las que se destacaban la Delegada de Gobernación de la Junta de Andalucía, D^a. Sandra García, el Presidente de la Audiencia Provincial, D. José Requena, el Director Provincial del INSS, D. Francisco Fuentes, por la Dirección Provincial del SPEE, D^a. M^a Felicidad Azofra, la Jefa de la Inspección de Trabajo, D^a. Cristina

Apecechea, el Jefe del Área de Trabajo e Inmigración, D. Juan M. Puerta, el Jefe de la Unidad de Extranjería, D. Juan M. León, por la Dirección Provincial de la TGSS, D. Francisco Martos y D. Miguel González y por la Delegación de Empleo, D. Juan Caballero, así como colegiados, profesores de la Facultad y medios de comunicación.



INTRODUCCIÓN.

El Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España en su artículo 6.1 d) indica lo siguiente:

Artículo 6 Funciones de los Colegios

1. *Corresponde a los Colegios de Graduados Sociales el ejercicio de las siguientes funciones dentro de su ámbito territorial:*

d) Promover la organización un sistema de asistencia que permita contar con los servicios de un Graduado Social por parte de quienes carezcan de recursos económicos para sufragárselos.

Asimismo la Orden de 24 de Febrero de 2012 (BOJA de 19.03.2012) que regula los Estatutos del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada en su artículo 4.1 d) indica lo siguiente:

Artículo 4.- Funciones del Colegio.

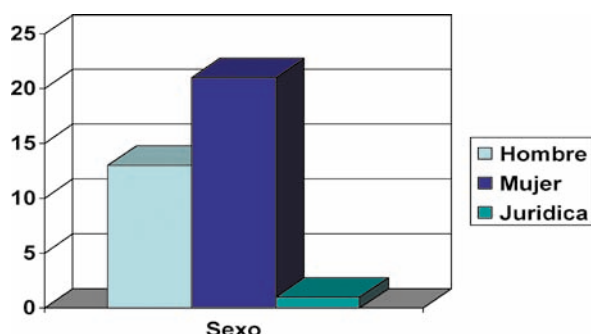
1.- Corresponde al Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Granada, el ejercicio de las siguientes funciones dentro de su ámbito territorial:

d) Promover la organización de un sistema de asesoramiento jurídico laboral que permita contar con los servicios de un Graduado Social por parte de quienes carezcan de recursos económicos para sufragárselos.

Y es en virtud de dicho articulado por el cual este Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada ha puesto en marcha este servicio SOIS. Este servicio se ha creado como consecuencia de las circunstancias socio – económicas en las que se desenvuelve la actividad actual que han llevado a muchos colectivos (particulares, trabajadores por cuenta ajena, trabajadores autónomos y empresas) a tener dificultades para acceder a un servicio de información y asesoramiento en temas tan importantes en las relaciones laborales como son la contratación, retribución, pensiones o prestaciones.

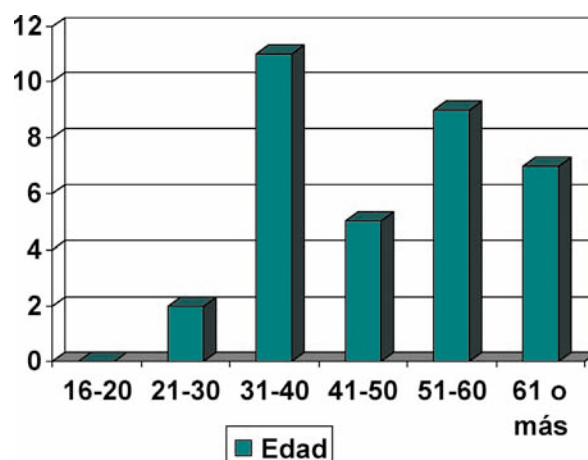
DESARROLLO DEL SERVICIO.

Durante estos primeros meses de prestación del Servicio de Orientación e Información Socio – Laboral se ha prestado asesoramiento por parte de los Colegiados adscritos voluntariamente al mismo a 35 usuarios. De estos usuarios el 60% (21 usuarios) han sido Mujeres, el 37,15% (13 usuarios) han sido Hombres y el 2,85% han sido personas jurídicas (1 usuario).



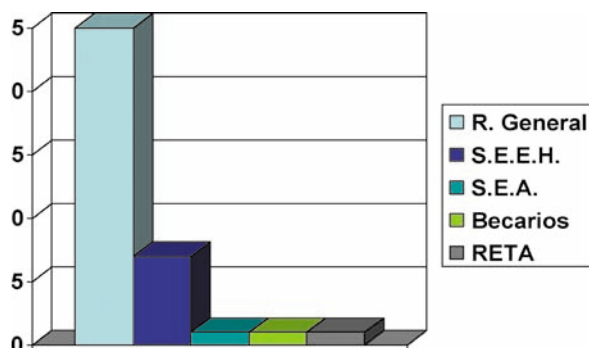
En lo que respecta a la edad de los usuarios personas físicas se podrían dividir en los siguientes subgrupos:

- Menores de 21 años el porcentaje sería del 0,00 % (no ha existido usuarios).
- Entre 21 años y 30 años el porcentaje sería del 5,88% (2 usuarios).
- Entre 31 años y 40 años el porcentaje sería del 32,35% (11 usuarios).
- Entre 41 años y 50 años el porcentaje sería del 14,71% (5 usuarios).
- Entre 51 años y 60 años el porcentaje sería del 26,47% (9 usuarios).
- Mayores de 60 años el porcentaje sería del 20,59% (7 usuarios).



En lo que respecta al Régimen o Sistema Especial de la Seguridad Social en el que se han centrado las consultas tendríamos la siguiente distribución:

- Régimen General de la Seguridad Social tendríamos un 68,57 % de consultas (24 usuarios)
- Régimen Especial de Trabajadores autónomos tendríamos un 5,71% de consultas (2 usuarios)
- Sistema Especial de Empleadas de Hogar tendríamos un 20% de consultas (7 usuarios)
- Sistema Especial Agrícola tendríamos un 2,86% de consultas (1 usuario)
- Becarios tendríamos un 2,86% de consultas (1 usuario)

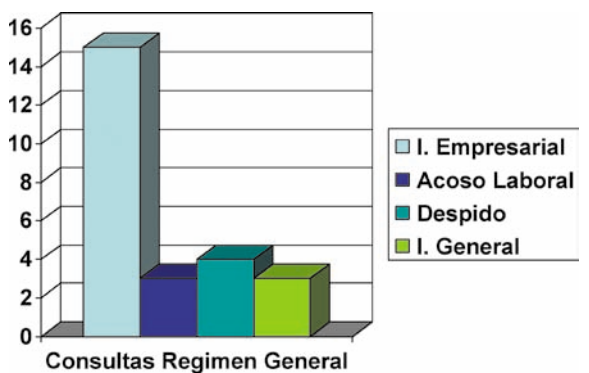


Respecto a las materias a tratar han sido de diversa índole y distribuido por Regimenes de la Seguridad Social se pueden distinguir las siguientes:

REGIMEN GENERAL.

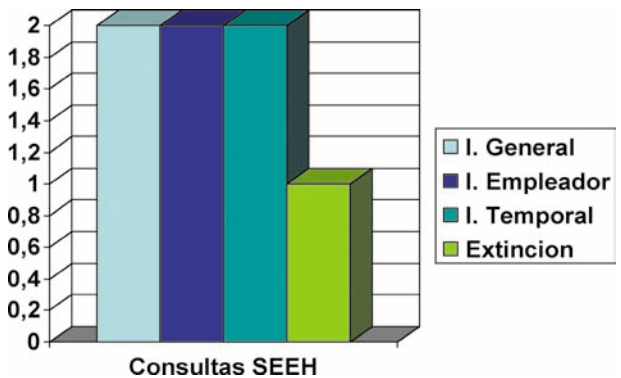
Las consultas dentro del Régimen General se han distribuido en las siguientes materias:

- Incumplimientos Empresariales. Se ha prestado asistencia en distintas vertientes del incumplimiento empresarial en la relación laboral tales como jornada laboral, vacaciones no disfrutadas, horario de formación teórica en contrato de formación, trabajos de superior categoría profesional, impago de retribuciones, etc. Han supuesto un 60% de las consultas (un total de 15 usuarios)
- Acoso Laboral. Se ha prestado asistencia sobre el sufrimiento de acoso laboral y mobing por parte de la empresa al trabajador. Han supuesto un 12% de las consultas (un total de 3 usuarios).
- Despido. Se ha prestado asistencia en casos tales como entrega de la liquidación mediante cheque sin fondos, despidos sin abono de finiquito, terminación de contrato temporal sin causa, etc. Han supuesto un 16% de las consultas (un total de 4 usuarios).
- Información General. Se ha prestado asistencia en casos tales como jornada de trabajo en el Sector de la Construcción, Alta de IT y nueva baja en proceso distinto, renovación NIE. Han supuesto un 12% de las consultas (un total de 3 usuarios)



REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS.

Las consultas dentro del Régimen Especial de Trabajadores autónomos han sido en relación a la información general para el inicio de la actividad empresarial y obligación de inclusión en el RETA y la otra consulta ha sido sobre la legalidad o no de trabajador para una empresa como trabajador autónomo externo. Han sido un total de 2 usuarios.



SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADA DE HOGAR

Las consultas dentro del Sistema Especial de Empleadas de Hogar se han distribuido en las siguientes materias:

- Información General sobre Derechos y Obligaciones de la relación laboral entre Empleador y Empleada. Han supuesto un 25,57% de las consultas (un total de 2 usuarios).
- Incumplimientos Empleador. Se ha prestado asistencia en distintas vertientes del incumplimiento de la relación laboral tales como no retribución vacaciones. Han supuesto un 28,57 % de las consultas (un total de 2 usuarios)
- Incapacidad Temporal. Se ha prestado asistencia sobre las consecuencias de la baja de Incapacidad Temporal del empleado. Han supuesto un 28,57% de las consultas (un total de 2 usuarios)
- Extinción o desistimiento del contrato. Han supuesto un 14,29% de las consultas (un total de 2 usuarios).

SISTEMA ESPECIAL AGRICOLA.

La consulta dentro del Sistema Especial Agrícola ha sido en relación al Despido de un trabajador y los pasos legales a seguir ante el mismo. Ha sido un total de 1 usuario.

BECARIOS.

La única consulta ha sido para tener una información general sobre las obligaciones de afiliación, alta, cotización y remuneración de los Becarios dentro de las empresas del Régimen General. ■

CAMPAÑA DE PUBLICIDAD RADIOFÓNICA DE LOS GRADUADOS SOCIALES COLEGIADOS



Desde el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, hemos considerado conveniente dar tanto a conocer, como en otras ocasiones a recordar a la sociedad granadina, la labor social que el Graduado Social realiza día a día, así como la garantía y confianza que ofrece el ser y estar colegiado.

Para conseguirlo hemos iniciado una campaña publicitaria radiofónica, por considerar que la radio sigue siendo el medio de difusión con mayor repercusión y alcance.

La cadena donde se emite es ONDA CERO, siendo la primera cuña a las 8:20 de la mañana y distribuyéndose a partir de esa hora y a lo largo de la mañana, dos inserciones más.



“Eres empresario, trabajador, pensionista.....

Ante cualquier problema laboral o de la Seguridad Social, asesórate siempre por un Graduado Social Colegiado.

Los Graduados Sociales colegiados son garantía de profesionalidad y buena gestión, pero ante todo son garantía de responsabilidad profesional.”■

ALMUERZO/HOMENAJE A D. FRANCISCO RODRIGUEZ CARACUEL



El 14 de febrero se celebró, con motivo de su jubilación, Almuerzo-Homenaje a nuestro querido D. Francisco Rodríguez Caracuel, estrecho colaborador de este colegio durante sus años de ejercicio como Inspector de Trabajo y Seguridad Social en Granada. Por lo que, y en prueba de nuestro agradecimiento acudimos un gran número de colegiados a dicho acto, donde aprovechamos para hacerle entrega por parte de nuestro Presidente de una placa distintiva, que además del metal contiene el cariño y afecto que hacia él sentimos todos los Graduados Sociales y hemos tenido el privilegio de compartir parte de sus conocimientos y que esperamos seguir compartiendo. Así mismo, D. Francisco nos dedicó unas palabras haciendo mención de los numerosos logros sociales conseguidos gracias a la buena labor, gestión y asesoramiento de los G.S. Recomendando "que no decaiga y prosiga tanto a través del colectivo actual como en el próximo relevo generacional". Desde nuestra revista y aprovechando estas líneas queremos desearte mucha suerte en tu nueva faceta divulgativa y que la disfrutes. ■

INAUGURACIÓN IX FORO ARANZADI SOCIAL



En la tarde del jueves 20 de Febrero y en el Salón Rojo de la Facultad de Derecho de Granada, se inauguró el IX Foro Social Aranzadi Granada, referente y decano de los que se imparten en el resto de Andalucía.

Un año más la colaboración del Colegio de Graduados Sociales quedó patente a través de la figura de nuestro Presidente D. José Esteban Sánchez, en un foro que ya está consolidado como un lugar de encuentro para el debate y la puesta en común de los profesionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, donde primeras personalidades del mundo jurídico laboral desarrollan los temas más actuales, las sentencias de los distintos órdenes jurisdiccionales, modificaciones doctrinales del mundo laboral,...

JORNADA EXTRANJERÍA



El 21 de febrero en el salón de Actos de la Subdelegación de Gobierno se celebró una jornada organizada por la Comisión de Extranjería del

Colegio de Graduados Sociales y el Grupo Jurídico de Extranjería del Colegio de Abogados, bajo el título “El derecho de residencia y de asistencia sanitaria de los ciudadanos de la Unión Europea y sus familiares”

En la mesa presidencial se contó para la inauguración de la jornada con D. Santiago Pérez, Subdelegado de Gobierno, D. Francisco Fuentes, Director Provincial del INSS, D. José Esteban Sánchez, Presidente del Colegio de Graduados Sociales y D. Santiago López-Rubio, Vicedecano del Colegio de Abogados.



Tras su exposición de motivos con motivo de la celebración de tan interesante jornada, cedieron la palabra a los ponentes D. José Antonio Fenoy, Subdirector Provincial de Pensiones y D. Juan Manuel Puerta, Jefe de la Dependencia de Trabajo e Inmigración, que desgranaron las diversas topologías y situaciones que han incorporado los R. D. 16/2012 y 1192/2012.



Seguidamente se abrió un turno de debate moderado por D. Miguel Navarro, de la Comisión de Extranjería del Colegio de Graduados Sociales y D^a. Suzana García, Presidenta del Grupo Jurídico de Extranjería del Colegio de Abogados.■

PLAN DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2014 – GRANADA



En la tarde del 5 de Marzo y en el salón de actos de la sede del Colegio de Graduados Sociales, se presentó el Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2014, en Granada.

Una jornada que propuesta por el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, del que es Presidente D. José Esteban Sánchez, Presidente a su vez del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, fue muy bien recibida por el Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía, D. Víctor de Santos Sánchez y por la Jefa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Granada, D^a. Cristina Apecechea.

Sus intervenciones centraron el tema de la exposición de los distintos aspectos y contenidos del Plan de Actuación con especial incidencia en Granada, ante un concurrido salón de actos.■



JORNADA INFORMATIVA
CONTRATACION ESTABLE Y EMPLEABILIDAD
R.D.L.16/2013



En la tarde del 3 de Abril se celebró en el Salón de Actos de la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, una interesante jornada sobre el Real Decreto Ley 16/2013 sobre contratación estable y empleabilidad.

Para ello se contó como ponentes con la Jefa de la Unidad Especializada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Granada, Sra. D^a. Inmaculada Noguerol Gutiérrez y con la Jefa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Granada, Sra. D^a. Cristina Apecechea Celaya .

Tras la apertura de la jornada por parte del Presidente del Colegio, Sr. D. José Esteban Sánchez Montoya, tomó la palabra el Sr. D. Carlos Simón Díaz del Campo, Director de IBERMUTUAMUR en Granada, patrocinador de la misma.

Agradecer a las ponentes la cesión de sus presentaciones, que podréis encontrar en al área privada de nuestra Web: www.cgsgranada.es ■



IMPOSICIÓN CRUZ DE LA CRUZ DE
SAN RAIMUNDO DE PEÑAFORT
AL ILMO. SR. D. MIGUEL SANZ SEPTIÉN



Tal y como se informó desde el Colegio, el 25 de Abril en el Salón de Plenos del Tribunal de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, se procedió a la imposición de la cruz de San Raimundo de Peñafort de Segunda Categoría, al Il^{tre}. Sr. D. Miguel Sanz Septién, Secretario de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, a la cual acudió en representación del colectivo de los Graduados Sociales de Granada, el Presidente del Colegio, Excmo. Sr. D. José Esteban Sánchez.

Un acto cargado de emotividad por las entrañables palabras que se dedicaron al homenajeado, que ha sabido compatibilizar su brillante carrera profesional con una carrera familiar y personal igualmente exitosa. ■

CELEBRACIÓN ACTOS CONMEMORATIVOS DEL PATRÓN
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO



El día 30 de Abril y tras la presentación del servicio SOIS, se celebraron los actos



conmemorativos de la festividad del Patrón de la Facultad de Ciencias del Trabajo, San José Artesano, contando con la presencia y participación del colectivo de Graduados Sociales de Granada.

Tras la apertura del acto a cargo del Decano de la Facultad D. Pedro A. García, cedió la palabra al Rector Magnífico de la Universidad de Granada, D. Francisco González Lodeiro, y posteriormente el Secretario de la Facultad, D. Germán González, el cual comentó brevemente la memoria de actividades de la Facultad en el ejercicio 2013.

Continuando con el programa de actos:

Se otorgaron los premios a la labor docente de la facultad, a los profesores que por votación de los alumnos, se hicieron acreedores de los mismos.

Igualmente se hizo mención a la labor profesional del personal de administración y servicios de la Facultad.

Se descubrió el retrato del anterior Decano de la Facultad, D. Antonio Delgado.

Y se procedió a la entrega de diplomas y distinciones a los alumnos de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

D. José Esteban Sánchez Montoya, como Presidente y representante del colectivo de Graduados Sociales de Granada, dirigió unas palabras a los alumnos egresados, haciéndoles partícipes de las diversas posibilidades laborales que ofrecen los estudios que han finalizado, invitándoles a formar parte de un colectivo profesional que día a día sigue ganando prestigio, ocupando un destacado lugar en la sociedad como operadores jurídicos, asesores, gestionando trámites administrativos,..., gracias a su cualificación y constante formación que se les ofrece desde la Escuela de Práctica Profesional.



Siguiendo con el programa de actos D. José Esteban Sánchez impuso la insignia de oro de Graduado Social, como mejor expediente académico a D^a. Nieves Bertos.

D. Francisco Pérez de los Cobos, Presidente del Tribunal Constitucional ofreció una interesante conferencia bajo el título "La Jurisprudencia Constitucional sobre el uso correcto del correo electrónico".

Tras la clausura del Rector de la Universidad, el cantante Iván Centenillo, ofreció una original y flamenca versión del himno de la universidad "Gaudeamus Igitur". ■

JORNADA SOBRE NOVEDADES DE RENTA 2013



El plazo para la presentación del Impuesto sobre la Renta del ejercicio 2013, se inició el 5 de Mayo y finalizó el 30 de Junio, el 25 de Junio si se domiciliaba el pago del primer plazo, por eso era ineludible la cita que anualmente tiene el Colegio de Graduados Sociales con sus colegiados y en la tarde del 25 de Abril en el Salón de Actos del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, se celebró una jornada informativa acerca de las novedades que presenta éste año, así como se resolvieron las consultas que se plantearon.

Tras la apertura de la jornada por parte del Vicepresidente 2º, D. José Luís Tovar, éste cedió la palabra a D. Miguel A. Martínez Berbel, Sub-inspector de la AEAT, que informó acerca de las novedades en:

- Exenciones
- Reglas de imputación temporal
- Rendimientos del trabajo personal
- Actividades económicas en estimación directa y objetiva
- Reducción de la base imponible general
- Deducciones por inversión en vivienda habitual
- Deducciones por inversión empresarial
- Deducciones por inversión en empresas de nueva creación

En el área privada de nuestra Web www.cgs-granada.es podréis encontrar el pdf con toda la información que el ponente nos ha facilitado, agradeciéndole desde éstas líneas su cesión. ■

JORNADAS DE EMPLEO PARA GRADUADOS EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS



El 5 de Mayo en el Salón de Actos de la Facultad de Ciencias del Trabajo se desarrollaron las primeras jornadas de empleo y desarrollo profesional para Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Una iniciativa enfocada a la orientación e inserción laboral de los alumnos de la Facultad de Ciencias del Trabajo que tiene como principal objetivo orientar, informar y debatir las diferentes salidas profesionales del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Casi como una salida natural de los estudios se encuentra el ejercicio profesional de Graduado Social, por lo que la Facultad solicitó la presencia y colaboración del Colegio, representado por nuestro Presidente D. José Esteban Sánchez, el cual realizó una exposición de las múltiples funciones que realiza el Graduado Social como experto en relaciones laborales, tanto en la vía administrativa, judicial, servicios a trabajadores, empresas.....

Unas competencias que despertaron el interés de los alumnos asistentes a la jornada. ■

LA PRUEBA PERICIAL: ESTRATEGIAS PRÁCTICAS DE DEFENSA DEL INFORME EN SALA



El miércoles 21 de Mayo en el Salón de Actos de la Sede Colegial se celebró una jornada bajo el título: “La prueba pericial: estrategias prácticas de defensa del informe en sala”, que impartirá D. Julio García Ramirez, Abogado, Graduado en Estrategia de Oratoria y Comunicación.

Tras la apertura de la misma por el Presidente del Colegio, Sr. D. José Esteban Sánchez, el ponente procedió a impartir su docencia con la vehemencia de la cual hace gala, instando en todo momento a la participación activa del público asistente. ■

SESIÓN INFORMATIVA.

COMO ACTUAR ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO



El 12 de Junio en el Salón de Actos de la sede colegial, se celebró una jornada informativa sobre la forma de actuar y preparar una Inspección de Trabajo.

Tras la apertura de la jornada por el Presidente del Colegio D. José Esteban Sánchez y unas palabras de bienvenida de D. Carlos Simón Díaz, Director de Ibermutuamur en Granada, tomaron la palabra los ponentes, D. Javier Coderch, Coordinador de Prevención de Ibermutuamur y D. Jesús García, Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Granada.

Pidiéndole prestada una frase a D. Javier Coderch pronunciada en la apertura de su intervención: "...no hay nada de extraordinario ante la preparación de una inspección de trabajo, solo llevar en orden, al día y de acuerdo a la legislación vigente, todas las obligaciones"..... palabras con las cuales iniciaron unas interesantes y oportunas intervenciones de ambos ponentes que se concretaron con las intervenciones de los colegiados asistentes en el posterior coloquio, que viene siendo habitual tras la realización de nuestras sesiones informativas. ■

JUNTA GENERAL ORDINARIA 2014



El 27 de Junio se celebró en la sede colegial nuestra Junta General Ordinaria, donde previo al inicio de la misma se guardó un minuto de silencio en recuerdo de los compañeros fallecidos durante el ejercicio 2013, con mucho cariño y emoción para todos ellos y con el reconocimiento especial a nuestro Presidente Honorífico D. Dario Méndez

Acto seguido se procedió según el orden del día de la convocatoria a:

- 1º- Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de la Junta anterior 2013, la cual ya había sido remitida por e-mail a todo el colectivo dándose por leída, por lo que nuestro Secretario D. Manuel F. García preguntó al colectivo asistente a la Junta si existía algún punto en contra o discrepancia, que al no darse, resultó aprobada por unanimidad.
- 2º- Examen y aprobación, en su caso, de la Memoria anual de 2013, que éste año también se ha enviado por e-mail al colectivo, por lo que se sometió a votación, resultando aprobada por unanimidad, queriendo resaltar la felicitación de los colegiados asistentes por la gran labor realizada tanto por el Secretario como por la Junta de Gobierno en la elaboración de la misma.
- 3º- Examen y votación del balance y cuentas anuales de ingresos y gastos y del presupuesto para el ejercicio. El examen y aprobación del Balance de Cuentas Anuales de Ingresos y Gastos de 2013 y del Presupuesto para el Ejercicio 2014, fue desarrollado por la

Tesorera D^a. M^a José Piquer, informando que sigue en la misma línea del ejercicio anterior en cuanto a los ajustes que se realizan pero manteniendo siempre la oferta formativa de calidad al colectivo a través de jornadas, seminarios, conferencias y cursos.

Tras someterse a votación las cuentas y presupuesto, resultaron aprobados por unanimidad.

4º- La exposición por el Presidente, D. José Esteban Sánchez del actual desenvolvimiento del Colegio durante el año 2013 y el estado en que se hallan las gestiones realizadas en defensa de los Colegiados, se inició con la proyección de un power donde se trataron de incluir algunas de las muchas fotografías representativas de los numerosos actos, jornadas, cursos, reuniones,... que se realizaron durante el año, de los cuales se encuentra un resumen en nuestra Memoria Anual.

5º- Propositiones de la Junta de Gobierno. El informe de propuestas para éste año 2014 se encuentra ya en una "fase muy avanzada" y de las que se os iremos informando conforme se materialicen.

6º- Propositiones, ruegos y preguntas de los Colegiados.

En éste aparatado no se produjo ninguna intervención. ■



INGENIERIA DEL ÉXITO – COACHING



El jueves 29 de Junio a las 19:00 horas en el salón de actos de la sede colegial, se celebró una jornada muy distinta a las que se vienen organizando desde la Escuela de Práctica Profesional Antonio Angulo Martín, siempre vinculadas al desarrollo y actualización profesional.

Una jornada novedosa e inédita, que una vez abierta por el Presidente del Colegio, D. José Esteban Sánchez el cual quiso participar de forma activa en la misma pasando a tomar sitio en el público, se desarrolló bajo la presencia de la coach D^a. Sonia García, autora del libro "Sal de ahí", que con sus dotes de liderazgo nos instó a participar en su seminario para lograr la efectividad, el éxito y liderazgo tanto en nuestra faceta profesional como personal. ■



JORNADA SOBRE FISCALIDAD DE LAS SOCIEDADES PROFESIONALES



En la tarde del martes 1 de Julio, en el Salón de Actos de la sede colegial se celebró una jornada de gran interés, dadas las cuestiones y dudas que se está generando, bajo el título “Fiscalidad de las Sociedades Profesionales y Remuneración de los Administradores y Socios de Sociedades Mercantiles”.

Tras la apertura de la jornada por D. Miguel Garrido, Vocal Ejerciente de la Junta de Gobierno del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, tomó la palabra D^a. Marta Díaz, Responsable Territorial de Negocios de Banco Santander, colaborador del Colegio, que informó de la actual oferta que Banco Santander mantiene con el colectivo.

Seguidamente el ponente de la jornada D. Javier Argente Álvarez, Jefe de Inspección de la Agencia Estatal Tributaria de Granada, desarrolló ampliamente el tema de la jornada, aclarando todas las dudas que el numeroso público asistente le planteó.

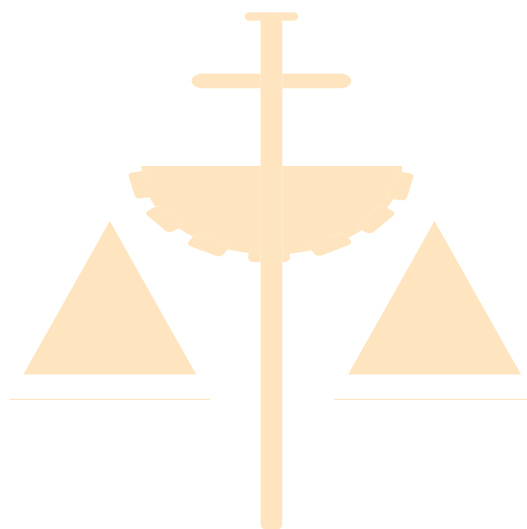
Desde ésta líneas queremos agradecerle la cesión de su ponencia que se puede encontrar en el área privada de la Web colegial www.cgsgranda.es. ■

ALMUERZO-HOMENAJE A D. GUILLERMO SENA MEDINA Y D. ARTURO GÓMEZ PARDO



El 3 de Julio se celebró un almuerzo homenaje con motivo de la jubilación de D. Guillermo Sena Medina, Teniente Fiscal y D. Arturo Gómez Pardo, Fiscal del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla.

Un entrañable almuerzo donde el Colegio no podía dejar de asistir, representado por su Presidente, D. José Esteban Sánchez y su Secretario Honorífico, D. Antonio J. Romero, dado el cariño y respeto que los homenajeados han demostrado siempre por nuestra profesión, “presumiendo” D. Guillermo Sena de su también condición de Graduado Social. ■



RENOVACIÓN DEL ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE BANCO SANTANDER Y EL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRANADA



En la mañana del 8 de Marzo en la sede colegial, se procedió a la renovación del acuerdo de colaboración entre el Banco Santander (antes Banesco) y el Colegio, recogiendo una serie de ventajas que consideramos de utilidad para el colectivo, tales como:

- Cuenta Justicia/Nómina.
- Super línea Justicia.
- Club Santander Justicia.
- Financiación y seguros.
- Gestión de las cuentas de consignación.

!!! APROVECHA LAS VENTAJAS DE TU COLEGIACIÓN !!!

En la sede colegial tienes a tu disposición un despacho que podrás utilizar para tu actividad profesional, el cual está dotado de biblioteca y soporte informático con acceso a base de datos en materia laboral, cedida por la "EDITORIAL SEPÍN".

Tan sólo tienes que informar al personal del Colegio el día y la hora de utilización.





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

GLOBALFINANZ

*Correduría de Seguros del Excmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Granada*

- 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.
- **Incluye Auditoria Socio-Laboral.**
- **Con los límites de cobertura más altos: 1.500.000 €**
- **Franquicia de 300 € en RC Profesional.**
- **El mejor precio. Prima Total Anual 294 €, hasta 15 empleados.**

Pregunta en tu Colegio o entra en
www.responsabilidadprofesional.es

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

FUNDACIÓN CASAS DE ACOGIDA – CÁRITAS



“No tener un hogar significa mucho más que carecer de un lugar donde descansar o asearse y puede ser la expresión de que alguien lo ha perdido todo... y no tiene nada.”

Para Cáritas Diocesana de Granada el colectivo de personas sin hogar es uno de los destinatarios preferentes de su trabajo y sus reivindicaciones. Para dar respuesta a sus necesidades surge en 1994 la Fundación “Casas Diocesanas de Acogida” fruto del Sínodo de la Iglesia de Granada, cuya misión se fundamenta en ofrecer principalmente una atención integral a personas sin hogar, personas todas ellas, en grave situación de exclusión social.

Una labor desarrollada a lo largo de dos décadas gracias al trabajo de la comunidad religiosa Hijas de la Caridad, la implicación de voluntarios

y la solidaridad de socios y donantes, sin olvidar la aportación pública de las plazas subvencionadas con el Ayuntamiento de Granada y la Junta de Andalucía

La Fundación Casas de Acogida comprende dos programas diferenciados, con servicios que ofrecen respuesta a las distintas realidades y necesidades de este colectivo. Además de facilitar una cobertura de necesidades básicas aportando alojamiento, manutención y ropa entre otros; se posibilita la realización de procesos de cambio, de recuperación personal e incorporación social personalizados, lo que en términos simbólicos representa “dar la caña y no el pez”, es decir, activar y dotar a la persona de las herramientas y recursos suficientes para salir de la situación precaria que le rodea.





Teniendo en cuenta este planteamiento como punto de partida encontramos:

El Programa de Atención Integral a Personas Sin Hogar, consta de los siguientes servicios:

- 1- Donde se facilita una cobertura de necesidades básicas, un primer diagnóstico de la situación personal y se ofrece la posibilidad de iniciar procesos de cambio con el fin de conseguir la incorporación social de la persona;
- 2- Donde se ofrece la posibilidad de realizar un proceso de rehabilitación biopsicosocial en un contexto lo más natural posible, como es el de un piso;
- 3- Dirigido a personas que durante largo tiempo han estado en situación de calle y presentan un importante grado de deterioro, que tienen pocas posibilidades de inserción laboral y necesitan un trabajo de minimización de las consecuencias de dicha exclusión. Completan el programa el servicio , y el , con el objeto de conseguir el mejor funcionamiento personal y máximo bienestar posible en el usuario.

Paralelamente, la Fundación ofrece un Programa destinado a personas usuarias de drogas, donde se ofrece alojamiento a aquellas personas que están iniciando procesos de desintoxicación a diferentes sustancias (como paso previo a su incorporación a otros programas terapéuticos externos y ajenos a nuestra Entidad). Alcanzados los objetivos

marcados desde la Comunidad Terapéutica, se trabaja con la persona su incorporación sociolaboral).

Los datos de atención recabados en el centro durante 2013, reflejan un total de 834 personas diferentes atendidas desde el Programa de personas sin hogar, de las cuales 142 personas iniciaron procesos de recuperación, 33 de ellas continuaron su proceso en el servicio de atención rehabilitadora y 25 lo hicieron en tutelaje residencial. De los últimos servicios mencionados, en atención rehabilitadora, 19 personas tuvieron salida programada del recurso y 14 finalizaron su estancia en tutelaje residencial, iniciando vida autónoma y 3 ingresaron en recursos semitutelados o residencias de mayores.

Por ello, desde Cáritas Diocesana de Granada entendemos que el sinhogarismo es una situación transitoria, que se puede solucionar si se pone a disposición de las personas los servicios, apoyos y profesionales necesarios. Y ello es posible gracias a la solidaridad y colaboración de personas como tú. Si deseas formar parte de este proyecto y aportar tu granito de arena, puedes colaborar con nosotros:

Como voluntario en los programas, apoyando alguno de los diferentes servicios que tenemos.

Mediante aportaciones económicas puntuales.
Haciéndote socio.

C/. Varela, 20, 18009 Granada.
Tlf. 958 225 489
email: casas_acogida@telefonica.net
C/ Dr. Azpitarte, 3, 18012 Granada.
Tlf. 958 202 611
caritas@caritasgranada.org



www.caritasgranada.org

CELEBRACIÓN DE LAS XII JORNADAS SOBRE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ALMERÍA Y PLENO DEL CONSEJO ANDALUZ DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES



Los días 20 y 21 de Marzo se desarrollaron en el Salón de Actos del Museo Arqueológico de Almería, las XII Jornadas sobre Trabajo y Seguridad Social, que vienen siendo ya un referente y un punto de encuentro entre compañeros de toda Andalucía, en el que durante dos días se debatieron cuestiones jurídico - laborales de actualidad, contando para ello con Magistrados, Catedráticos y Graduados Sociales de reconocido prestigio.

Para el acto de apertura de las jornadas se contó con la intervención del Presidente del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada, D. José Esteban Sánchez, además del Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería, D. Miguel Ángel Tortosa, la Directora General de Justicia Juvenil y Cooperación, D^a. M^a del Carmen Belinchón, el Teniente Fiscal de la Audiencia de Almería, D. Fernando Brea y el Secretario General de Empleo de la Conserjería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, D. Antonio González, actuando como moderadora la Secretaria General del Colegio de Almería D^a. M^a del Mar Ayala.

El 21 de marzo y aprovechando la celebración de las jornadas, el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, celebró un Pleno al objeto de continuar y proponer los proyectos que se han fijado para éste año 2014.

Previo al inicio del mismo y a propuesta de su Presidente D. José Esteban Sánchez, se procedió a

guardar un solemne minuto en silencio, en recuerdo de D. Darío Méndez y D. Bienvenido García, Ex Presidentes de los Colegios de Graduados Sociales de Granada y Málaga, respectivamente.

Entre las metas fijadas y conseguidas se encuentran:

- Visitas institucionales y reuniones de trabajo con las más altas instituciones:
- Dirección General de Políticas Activas de Empleo
- Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.
- Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.
- Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- Interesantes acuerdos de colaboración que redunden en beneficio de todo el colectivo andaluz:
- Editorial Jurídica SEPIN
- GLOBAL FINANCE póliza de Responsabilidad Civil Profesional.
- Y la puesta en marcha de la página Web del Consejo, imagen y vía de comunicación de todos los Colegios Andaluces que componen a su vez, el Consejo Andaluz.

www.consejoandaluzgraduadososociales.com

JORNADA SOBRE LA REFORMA LABORAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



El 23 de Mayo, en el salón Faraday del Parque de las Ciencias de Granada, se desarrolló una interesante jornada informativa sobre "La Reforma Laboral y la Negociación Colectiva", organizada por el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, representados por sus Pres-

identes, Sr. D. J. Esteban Sánchez y Sr. D. Ángel J. Gallegos, respectivamente.

Intervinieron además en la presentación de la jornada el Director de Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios, Sr. D. Manuel C. Alba, la Secretaria de Acción Sindical y RR.LL. de Comisiones Obreras de Andalucía, Sra. D^a. Miriam Pinillos y la Secretaria de Relaciones Laborales de Unión General de Trabajadores de Andalucía, Sra. D^a M^a del Mar Serrano, que aportaron su punto de vista sobre los temas a debatir.

Tras sus intervenciones se dio paso a los ponentes, el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, Sr. D. José Luís Monereo y el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén, Sr. D. Cristóbal Molina, los cuales realizaron una exposición magistral sobre la Negociación Colectiva tras la Reforma Laboral, y seguidamente se abrió un intenso debate entre el numeroso público asistente formado por Graduados Sociales de las ocho provincias andaluzas que completaban el aforo del salón y que pudieron disfrutar, gracias a la deferencia de la dirección del Parque de las Ciencias, de una visita gratuita, tras la clausura de las jornadas.

VISITA INSTITUCIONAL DEL CONSEJO ANDALUZ A LA CONSEJERIA DE EMPLEO



El pasado 1 de Julio, el Presidente del Consejo Andaluz, D. José Esteban Sánchez, acompañado de la Secretaria General, D^a. M^a del Mar Ayala y D. Juan Fernández, Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, se reunieron en Sevilla con el Consejero de Empleo D. José Sánchez Maldonado acompañado de D. Francisco Trigueros, Secretario General de Universidades.

Esta visita se encuentra dentro del marco de visitas institucionales realizadas por el Consejo Andaluz a todas las Consejerías y Direcciones Generales relacionadas con la profesión, al obje-

to de poner nuestro colectivo a disposición de la Administración a través de los ocho colegios provinciales, en todas aquellas cuestiones de divulgación y colaboración que puedan ser de interés para la Administración Andaluza.

En la visita el Presidente del Consejo puso de manifiesto al Consejero que nuestro colectivo formado por casi 4.000 Graduados Sociales en toda Andalucía es el encargado de gestionar más del 80% de todas las pymes y micropymes en el territorio andaluz, siendo por tanto, el mejor canal de distribución de información para poder hacer llegar al tejido empresarial cualquier cuestión, mostrando la total disposición del colectivo de Graduados Sociales andaluces a colaborar con la Consejería de Empleo y todas sus direcciones generales.

Así mismo le indicó, que dicha labor ya se está llevando a cabo con otras Direcciones Generales como la de Seguridad y Salud, o la de Políticas Activas de Empleo, así como con el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

El Consejero conecedor de nuestro buen hacer y de nuestras relaciones de colaboración con distintas consejerías, ha puesto de manifiesto la importancia de poder fijar una línea de colaboración a través de la Secretaria General de Empleo, la cual ha quedado emplazada a la celebración de una reunión que se llevará a cabo en los próximos días.

El Presidente del Consejo puso de manifiesto que la divulgación de todas las medidas de fomento, contratación e información social se están llevando a cabo por nuestros colegios a través de los Servicios de Orientación Jurídica, servicio de información jurídica y laboral prestado de forma totalmente gratuita y voluntaria por los colegios andaluces a los administrados sin recursos económicos, que es ya una realidad de éxito en Andalucía desde hace varios años, en el caso del Colegio de Málaga, que viene prestando este servicio desde la ciudad de la Justicia desde hace varios años.

La prestación de este servicio no es sino el antecedente a lo que la ley vendrá a reconocer por derecho a todo el colectivo, con la publicación de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, que reconocerá a los Graduados Sociales como operadores jurídicos en el ámbito jurisdiccional social.

SENTENCIAS 2014

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 13 DE MAYO DE 2014

Nulidad de despido.

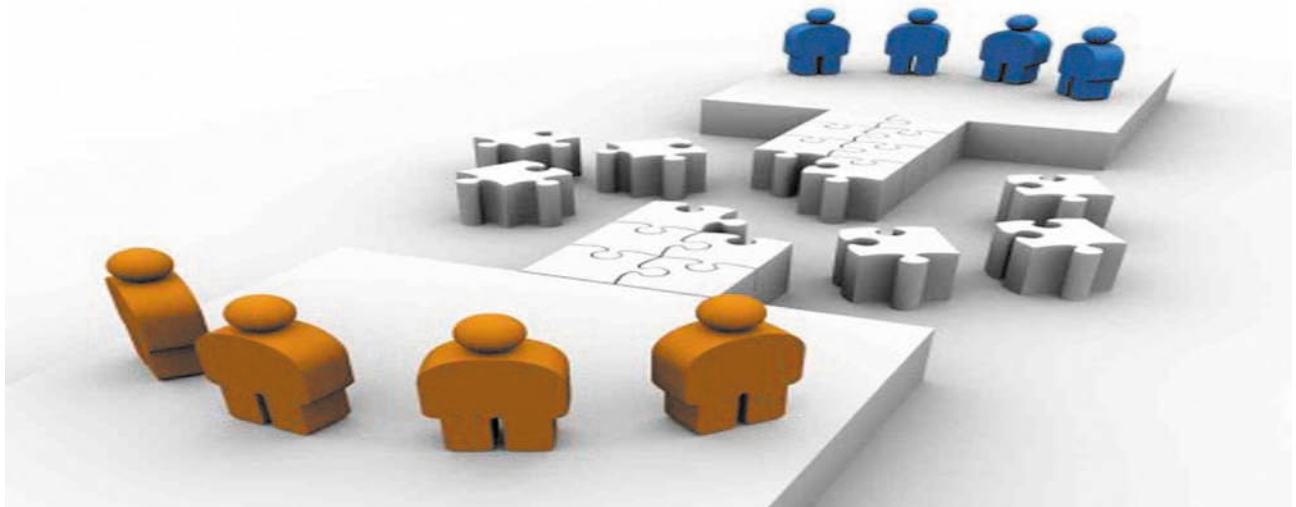
El despido de una trabajadora por incumplimiento de sus obligaciones laborales constatado por una grabación en video, de la que no ha sido previamente informada, es nulo.

La cuestión planteada consiste en determinar si existe una vulneración empresarial del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal provocada por la utilización de cámaras de video-vigilancia para despedir a una trabajadora por incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Se trata de la cajera de un supermercado que es grabada cuando evita pasar por el escaner varios productos en beneficio de su pareja.

Para decidir si esta vulneración se ha producido, la Sala se refiere, especialmente, a la jurisprudencia constitucional que sienta de manera inequívoca los siguientes criterios:

1. Está fuera de toda duda que las imágenes grabadas en un soporte físico constituyen un dato de carácter personal que queda integrado en la cobertura del artículo 18.4 de nuestra Constitución.
2. La persona afectada tiene derecho a ser informada de quién posee los datos personales y con qué fin. Ese derecho de información opera también cuando existe habilitación legal para recabar los datos sin necesidad de consentimiento.
3. Esta doctrina es plenamente aplicable en el ámbito de las relaciones laborales, ya que no hay una habilitación legal expresa para permitir esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales. Tampoco podría situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. Esa lógica fundada en la utilidad o conveniencia empresarial haría quebrar la efectividad del derecho fundamental, en su núcleo esencial.



4. No es suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la Ley, o que pueda resultar en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, aunque puede producirse, debe asegurar también la debida información previa.

En el caso concreto, la empresa no dio ninguna información previa a la trabajadora ni a la representación de los trabajadores de la posibilidad de la grabación ni, por supuesto, de la finalidad de la misma.

La ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista, era necesaria, además, la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Y más en este caso, en el que la representación empresarial, tras la instalación de las cámaras, comunicó a la representación de los trabajadores que la finalidad exclusiva era la de evitar robos por parte de clientes y que no se trataba de un sistema de vigilancia laboral.

Por todo ello, el TS confirma la sentencia de instancia que declara nulo el despido de la trabajadora.

Esta sentencia contiene un Voto particular.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA DE 15 DE JULIO DE 2014.

Realización de funciones superiores a la categoría ostentada.

La realización de funciones propias de una categoría superior a la ostentada justifica la reclamación de las diferencias salariales correspondientes aunque no suponga la consolidación de la categoría superior.

Unos trabajadores que vienen prestando servicios para un organismo Autónomo de la CA de Madrid, destinados en los centros de Menores de Ejecución de Medidas Judiciales con la categoría profesional de técnicos auxiliares del área de actividad E, presentan una reclamación de diferen-

cias salariales por considerar que las funciones desempeñadas correspondían a una categoría superior a la ostentada, en concreto a la de técnico especialista II, área de actividad E.

La reclamación, que comprendía el periodo de mayo 2009 a abril 2011, fue estimada, finalmente, por el Tribunal Supremo en unificación de doctrina con, entre otros, los siguientes argumentos:

- A- La cuestión se reduce a determinar si las funciones cuyo desempeño se da por probado en la sentencia recurrida son incardinables en una u otra categoría.
- B- Conforme el certificado emitido por la directora del centro donde prestan servicios, además de las tareas que le son propias, vienen desarrollando de forma habitual otras, tanto del mismo nivel pero distinto área, como de un nivel superior. El desempeño de estas actividades viene marcado por las nuevas necesidades que se producen con la entrada en vigor de la Ley de Responsabilidad Penal de los Menores (LO 5/2000) y demás normas vigentes, complementarias y de desarrollo aplicables. Se acredita que este marco normativo requiere un alto grado de especialización que dista significativamente del existente en el origen de la categoría, y supone un aumento en la dificultad de las tareas, la complejidad de las mismas y el grado de capacitación para desarrollarlas.
- C- Algunas de las tareas que vienen desarrollando de forma habitual e imprescindible para el desarrollo del trabajo en el Centro, exceden las que el convenio recoge para su categoría como son las relacionadas con los aspectos jurídico-penales del tratamiento de los menores y, entre otras:
 - Conocer la normativa legal donde se enmarca el trabajo de estos centros de Reeducción y Reinserción;
 - Conocer el reglamento y el régimen disciplinario, así como realizar informes de los hechos que pueden dar lugar a la apertura de un expediente disciplinario;
 - Realizar otras tareas que se refieren a diversas tareas educativas que también exceden claramente de lo que es razonable que pueda hacer un Auxiliar, incluyendo la participación en la elaboración del Proyecto Educativo y en las Jornadas de Evaluación.

Finalmente, del certificado se extraen tres afirmaciones que sitúan claramente a estos trabajadores incluso en un nivel de autonomía funcional superior a lo que el Convenio Colectivo marca como el criterio definitorio esencial de la categoría de los Técnicos Especialistas II:

- Entre las tareas que realizan los actores está la coordinación y entrevistas con otros profesionales del Centro para abordar el Programa de ejecución de medidas y conocer la realidad del menor.
- Les corresponde ser responsable durante toda la jornada de trabajo, o en partes de esta, en las que el educador de referencia no tiene una presencia efectiva por estar en otras funciones, de un grupo de usuarios, atendiendo el normal desarrollo de la vida cotidiana y todas las contingencias, necesidades y conflictos que pudieran surgir, con igual autonomía y responsabilidad de los educadores.
- En el desempeño de su trabajo reciben instrucciones genéricas -frente a las precisas como se recoge en el convenio- puesto que solo dependen jerárquicamente de la dirección del Centro.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 21 DE MAYO DE 2014

Documentación a entregar para iniciar un expediente de despido colectivo.

No toda insuficiencia en la documentación entregada a los representantes de los trabajadores acarrea la declaración de nulidad del despido colectivo, sino solo aquella que les impida obtener la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo.

Se pretende la nulidad de un despido colectivo por no haber dispuesto los representantes de los trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la totalidad de la documentación exigible.

La empresa al inicio del periodo de consultas, junto con la memoria explicativa de las causas del despido, acompañó las cuentas anuales de la empresa auditadas correspondientes a los ejercicios



2010, 2011 y hasta septiembre de 2012 y las cuentas anuales consolidadas de la sociedad matriz del grupo y sociedades dependientes de los ejercicios 2010 y 2011 y hasta septiembre de 2012. El que no se presentaran las cuentas correspondientes al último trimestre de 2012 obedece a que el periodo de consultas se inició el 24-1-2013 y las empresas no disponían de la documentación correspondiente a dicho trimestre. A este respecto los administradores de la sociedad están obligados a formular en el plazo máximo de tres meses, contados a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión consolidados.

Las cuentas anuales consolidadas debe ser formuladas por los administradores de la sociedad dominante en el mismo plazo establecido para la formulación de las cuentas anuales de dicha sociedad dominante, por lo tanto, como el cierre del ejercicio se produce el 31 de diciembre de cada año, el 24-1-2013, los administradores aún no habían formulado las cuentas anuales de 2012, lo que hicieron el 22-3-2013.

No obstante, tras ser advertida la empresa por la autoridad laboral, aportó el 21-2-2013 las cuentas provisionales correspondientes a la totalidad del ejercicio de 2012, si bien únicamente las de las una de las empresas del grupo, alegando que no podía aportar las consolidadas del grupo, al estar conformado por empresas sitas en distintos

países con diferentes legislaciones en el ámbito societario. También entregó en esa fecha el informe técnico cuya ausencia le había sido advertida por la autoridad laboral, al haber alegado asimismo, como causas justificativas del despido colectivo, causas técnicas.

Tampoco procede la declaración de nulidad por el hecho de que la empresa entregara con posterioridad al inicio del periodo de consultas las cuentas del último trimestre de 2012 y no entregara las de dicho trimestre correspondientes a la matriz, pues se establece que se entiende que la disminución del nivel de ingresos ordinarios o gastos es persistente si durante tres trimestres consecutivos es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior, por lo que se refiere a tres trimestres consecutivos y no a tres trimestres últimos y además dicho periodo de tiempo se concibe por la norma, no como un presupuesto necesario del despido colectivo, sino como integrante de una de sus causas.

La finalidad principal de la entrega de la documentación es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. Por ello, no toda insuficiencia en la documentación entregada acarrea la declaración de nulidad del despido, sino solo aquella que impida a los representantes de los trabajadores obtener la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo. La enumeración de documentos que hace la norma no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos de proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas.

En este caso, se considera que la documentación entregada a los representantes de los trabajadores es suficiente para que hayan podido tener conocimiento de las causas del despido colectivo y poder negociar sobre dichas bases durante el periodo de consultas.

SENTENCIA DEL TSJ CATALUÑA DE 28 DE ABRIL DE 2014

Día inicial para reclamar por despido cuando el trabajador en el momento del llamamiento está en situación de I.T. Y no es llamado.

Si el trabajador fijo discontinuo tiene conocimiento de que es voluntad de la empresa no llamarle para la nueva campaña, el cómputo de plazo para reclamar por despido improcedente, con independencia de que se encuentre, o no, en situación de IT, se inicia desde ese momento, debiéndose entender caducada la acción si se impugna una vez extinguido el proceso de IT.

Una trabajadora fija discontinua, que presta sus servicios como cocinera en un centro escolar, reclama por despido improcedente, al no producirse el llamamiento para el nuevo curso escolar.

Aunque los llamamientos se producían a mediados del mes de septiembre de cada año escolar, la trabajadora interpone la demanda, tras ser dada de alta médica del proceso de IT en que se encontraba en el momento en que se debieron producir los llamamientos, casi dos meses después.

La sentencia de instancia considera que se ha producido la caducidad de la acción, al considerar que el “dies ad quo” para el inicio del cómputo de la acción fue el momento en que debió producirse el llamamiento y sin que pudiera interferir en la inactividad para el ejercicio de la acción la situación de IT en que se encontraba la trabajadora.

La cuestión debatida consiste en determinar cuáles hayan de ser los potenciales efectos interruptivos de la caducidad que pueda tener la circunstancia de que cuando deba realizarse el llamamiento el trabajador se encuentre en situación de IT.

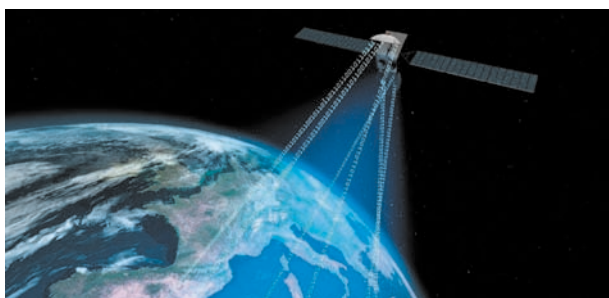
A esta cuestión contesta el tribunal recordando que, conforme a la doctrina jurisprudencial (TS 26-10-99, EDJ 32602; TS 27-3-02), cuando el contrato tiene el carácter de fijo discontinuo, el plazo para deducir la demanda por despido tratándose de trabajadores, se inicia desde el día que tuviesen conocimiento de la falta de convocatoria pero cuando la voluntad del empresario de finalizar la relación laboral es concluyente, el inicio del cómputo debe hacerse desde ese momento.

Lo determinante, por tanto, para la identificación del «dies ad quem» es el conocimiento de la voluntad extintiva. Por lo que, si se puede concluir que, independientemente de que se encontrase, o no, en situación de IT, la trabajadora tuvo conocimiento de que era voluntad de la empresa no llamarla para el nuevo curso escolar y entonces no articuló acción impugnando la omisión como constitutiva de despido luego cuando la articula, extinguido el proceso de IT, ya lo hace de forma inhábil.

Al fin y al cabo la IT es simple situación de suspensión del contrato de trabajo que bien puede ser extinguido de forma definitiva, de forma procedente o improcedente, por la empleadora y sin esperar al cese de aquella situación. Situación que, además, no releva a la empresa de reanudar el alta del trabajador cuando el momento del llamamiento ha llegado independientemente de que no haya lugar a la prestación de servicios por la interina situación de incapacidad, que permanece.

SENTENCIA DEL TSJ MADRID DE 21 DE MARZO DE 2014

Vulneración del derecho a la intimidad mediante un GPS



Los datos obtenidos a través de un GPS instalado en el vehículo de empresa sin conocimiento del trabajador no pueden servir para justificar su despido.

Un trabajador es despedido por utilizar con fines personales el vehículo de empresa, a pesar de que estaba expresamente prohibido en el documento de uso que la misma le había facilitado.

Sin embargo, la empresa ha tenido conocimiento de este hecho mediante un dispositivo GPS que estaba instalado en el vehículo desde el mismo

momento en que es entregado al trabajador, el cual fue informado de la presencia de este dispositivo un mes después de los hechos alegados. En esa comunicación, solo se menciona como finalidad del GPS la mayor seguridad tanto del vehículo como del usuario, mediante un sistema de localización de vehículos robados. En ningún caso se alude a la intención de realizar un continuo y permanente seguimiento del vehículo durante su uso, que permita conocer el lugar exacto en donde se halla el trabajador y, a su vez, el posterior tratamiento de los datos obtenidos.

El despido es calificado de improcedente en instancia y el fallo es confirmado en suplicación teniendo en cuenta los siguientes argumentos:

- 1- El trabajador no prestó su consentimiento inequívoco para el tratamiento de sus datos de carácter personal, por lo tanto se produce una vulneración del derecho a la intimidad personal.
- 2- Este derecho fundamental cuenta entre sus garantías con un deber de información que protege frente a intromisiones ilegítimas en la intimidad.
- 3- No debe admitirse la prueba practicada por la empresa ya que se ha obtenido mediante procedimientos que suponen violación de derechos fundamentales. (art. 90.2 LRJS)
- 4- Los avances tecnológicos son constantes y cada día más sofisticados, de suerte que pueden llegar a incidir en mayor medida en la vida privada de las personas, esfera que no pierde su carácter por el hecho de que la actuación se enmarque en el ámbito de una relación de trabajo por cuenta ajena. El carácter personal de los datos obtenidos del modo descrito resulta incuestionable.
- 5- El derecho a la libertad de empresa y el poder de dirección de la actividad laboral que tiene el empresario constitucional y legalmente reconocidos han de compatibilizarse con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, de los que sigue disfrutando cuando lleva a cabo trabajos por cuenta ajena.
- 6- El dispositivo de localización utilizado, en modo alguno supera los juicios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, ya que se trata de hechos que pudieron ser probados sin ninguna dificultad por otros medios mucho menos intrusivos en la esfera de su intimidad personal y vida privada. ■

COMENTARIO DOCTRINA SEPIN

El apartado 1 del art. 50 ET, extinción del contrato por voluntad del trabajador, hasta su reforma por la Ley 3/12, contemplaba como posible causa las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad. La nueva redacción lo sustituye por las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

En la actualidad, ¿son solamente causas de resolución las modificaciones que redunden en menoscabo de la dignidad profesional, o se entiende que toda modificación sustancial que vaya en perjuicio de la formación profesional está incluida como menoscabo de la dignidad del trabajador?

En efecto, se suprime la referencia a la "formación profesional" en el nuevo artículo 50.1.a) del ET, respecto de las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo como causa de resolución unilateral del contrato por voluntad del trabajador, exigiendo ahora que las modificaciones sustanciales se lleven a cabo "sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador", reduciéndose ostensiblemente así el alcance de la causa resolutoria. De este modo, la mera existencia del perjuicio en la formación profesional no será motivo suficiente para que el trabajador pueda instar la vía extintiva prevista en el artículo 50 del ET, siendo necesario que la decisión modificativa empresarial sea declarada injustificada y que, además, redunde en menoscabo de la dignidad del trabajador. ■



Excmo. Colegio Oficial de Graduados
Sociales de Granada

Seguimos avanzando con **sepin**

Ahora también en **www.cgsgranada.es**

TOP JURÍDICO LABORAL PREMIUM / MEDIACIÓN / ARBITRAJE

Editorial jurídica **sepin.es** 913 527 551 **sac@sepin.es**

ALTAS COLEGIADOS EJERCIENTES POR CUENTA PROPIA:



Dña. Lidia Carmona Morilla
Colegiada N° 1567



Dña. Mª Jose Rubio Sanchez
Colegiada N° 1568



Dña. Concepción Durán Banachera
Colegiada N° 1202



D. Antonio Marín Olmero
Colegiado N° 1477



Dña. Susana Jiménez Aguayo
Colegiada N° 1569



Dña. Sonia Villaverde Ruíz
Colegiada N° 1570



D. Rubén Álvarez Lavin
Colegiado N° 1571



Dña. Ana Mª Vílchez Moreno
Colegiada N° 1056



Dña. Mª Jose Sánchez Tejada
Colegiada N° 1572



Dña. Mª Carmen López García
Colegiada N° 1573

PASO DE EJERCIENTE C.P. A EJERCIENTE C.A.:



Dña. Mª Luisa Hernández Sierra
Colegiada N° 1430



Dña. Ana Belén Peña Ballesteros
Colegiada N° 1536



Dña. Brigitte Weidmann
Colegiada N° 1133

PASO DE N/E A EJERCIENTE POR C.A.:

BAJA DE EJERCIENTES POR CUENTA PROPIA



D. Aureliano Prieto Alvarez
Colegiado N° 1294



D. Joaquin Moreno Espigares
Colegiado N° 530



D. Jose Felipe Rubia Sánchez
Colegiado N° 905

BAJA DE NO EJERCIENTES:



D. Pedro Morilla Critz
Colegiado N° 752



D. Francisco Márquez Robles
Colegiado N° 1328



D. Claudio Castro Parraga
Colegiado N° 700

HISTORIA DE BAZA



La presencia humana en estas tierras es muy remota. Restos materiales procedentes de Baza, de todos los periodos históricos, pueden ser contemplados en diferentes museos, como el Museo Municipal de Baza, el Museo Arqueológico y Etnológico de Granada o el Museo Arqueológico Nacional, entre otros. Desde el Neolítico se documenta una ocupación continua de este territorio, alcanzando un gran auge durante la Prehistoria Reciente con el surgimiento de la metalurgia. En época ibérica, iniciada en torno al año 600 a.C., Baza, llamada Basti, dominaba un amplísimo territorio de la actual Andalucía Oriental, manteniendo relaciones comerciales y culturales con otros pueblos del Mediterráneo como fenicios, griegos y cartagineses. En 1971 F. Presedo encontró la “Dama de Baza” en unas excavaciones arqueológicas iniciadas en 1968 en la necrópolis contigua del Cerro del Santuario. Se trata de una escultura policromada en cuyo interior se depositó las cenizas del difunto, probablemente una mujer, por lo que estamos ante una estatua-urna funeraria. Se encuentra expuesta en el Museo Arqueológico Nacional. También es una estatua-urna el “Guerrero de Baza”, encontrado en la Necrópolis de Cerro Largo, muy próxima a la anterior, y depositado en el Museo de Baza. Las riquezas que había en el interior de las tumbas de estas necrópolis reflejan el alto grado de desarrollo de la estructura económica y social del pueblo Bastetano. El lugar donde se ubicaba la antigua Basti es

conocido en la actualidad con el nombre de Cerro Cepero; es un pequeño promontorio que domina gran parte de la vega y el valle del río de Baza, una de las cabeceras del Guadiana Menor, para algunos, las verdaderas fuentes del río Guadalquivir. Este cerro ocupa una extensión aproximada de casi siete hectáreas, al menos en lo que respecta a su parte amurallada. Estas pequeñas ciudades fortificadas eran conocidas por los latinos con el nombre de “oppida” (en singular, “oppidum”), término utilizado hoy en día por parte de los arqueólogos para nombrar este tipo de asentamiento de época protohistórica. La ocupación humana en el lugar de la antigua Basti es continua entre los momentos finales de la prehistoria, allá por el siglo IX a.C. hasta los inicios de la Alta Edad Media; a partir de entonces los pobladores la abandonan y se trasladan hasta el solar de la actual ciudad de Baza. En un primer momento debió ser un pequeño poblado que ocuparía un sector minoritario del cerro, para empezar a crecer a lo largo de los siglos VII y VI a.C. hasta convertirse en la ciudad epónima de la Bastetania; las potentes murallas, construidas hacia el siglo V, rodeaban la ciudadela en la época de su máximo esplendor. Tras la conquista romana, a diferencia de otras ciudades ibéricas que llegaron a eclipsarse, Basti no perdió su importancia. El incremento poblacional debió ser tan fuerte que se empezaron a ocupar las zonas externas a la muralla, convirtiéndose todo el entorno en un paisaje lleno de casas y edificios que superaban largamente el tamaño de la otrora población ibérica. Es precisamente su fase romana la que mejor conocemos hoy en día; algunas casas, unas termas, un templo, o los restos del foro, evidencian la rapidez con la que la población se adaptó a la nueva realidad impuesta por los conquistadores de origen itálico. También los visigodos la habitaron, de cuyo periodo son algunas de las piezas que se pueden contemplar en el Museo Arqueológico de Baza. Aunque está perfectamente documentada la presencia árabe en Cerro Cepero, a partir del siglo IX Baza ocupa su actual emplazamiento.



Los principales vestigios que han llegado hasta nosotros de esa época son algunos paños de murallas y torres de la Alcazaba y de la Medina, o el trazado de las calles de su casco viejo, actualmente declarado Conjunto Histórico. Además de ellos, el principal monumento de este periodo son sus Baños Árabes, del siglo XIII, unos de los más completos e importantes del país.

En los alrededores de Baza se conservan numerosas torres vigías como la Torre Capel, Torre de la Atalaya, Torre del Romeral, Torre Espinosa o Torre Santiso, entre otras, e incluso una cer-



ca de piedra de más de tres kms. construida por los ejércitos de los Reyes Católicos durante el asedio de la ciudad en la Guerra de Granada. La conquista cristiana tuvo lugar en diciembre de 1489, tras un durísimo asedio de más de seis meses. De los siglos XVI, XVII y XVIII se conservan importantes edificios, tanto civiles como religiosos, confiriéndole a la ciudad un fuerte carácter monumental. ■



COLEGIADOS EJERCIENTES EN BAZA:

- Colegiada 1026 D^a. Ana Cruz Gómez
- Colegiada 1077 D^a. Manuela Alonso Quirante
- Colegiada 1243 D^a. Carmen Sánchez Vargas
- Colegiado 1305 D. José Carlos Manotas Carmona
- Colegiada 1415 D^a. Alicia Castro González
- Colegiado 1541 D. Javier Yélamos Reche
- Colegiada 1558 D^a. M^a del Carmen Hernández Pérez

Sabadell
Professional

Una cosa es decir que trabajamos en PRO de su negocio.
Otra es hacerlo:

Cuenta Expansión Negocios PRO.

Una cuenta que pone a su alcance financiación a la medida de su negocio.

- Le abonamos el **10%** de su cuota de colegiado, hasta un máximo de 100 euros al año por cuenta.
- **0** comisiones de administración y mantenimiento.
- **TPV** en condiciones preferentes.
- Y muchas más ventajas. No en vano, la **Cuenta Expansión Negocios PRO** es la cuenta pensada para que despachos profesionales, autónomos, comercios y pequeñas empresas se hagan grandes.
- Tarjeta de crédito y de débito **gratis**.
- **“Renting”, “leasing” y préstamos** en condiciones preferentes.
- Servicio de **asistencia jurídica** telefónica incluido.

Llámanos al 902 383 666, identifíquese como miembro de su colectivo, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

Las excelentes condiciones arriba mencionadas de la Cuenta Expansión Negocios PRO se mantendrán mientras se cumplan como mínimo uno de los siguientes requisitos: un cargo en concepto de emisión de nómina, un cargo en concepto de seguros sociales, un cargo en concepto de impuestos o dos cargos en concepto de recibos. Si al tercer mes no se cumplen estas condiciones, automáticamente la Cuenta Expansión Negocios PRO pasará a ser una cuenta estándar.

sabadellprofessional.com



**Captura el código QR y
conoce nuestra news
‘Professional Informa’**

El banco de las mejores empresas. Y el tuyo.



Colegio
Graduados Sociales
Granada

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