

Agosto 2007 número 21. Época III

relaciones

laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



José M^a Peiró.
Director del Observatori
d'Inserció i
Assesorament Laboral

“El Graduado Social tiene una labor muy importante en la promoción del bienestar de los trabajadores”

■ Opinión ■ Disposiciones de interés ■ Información colegial ■ Bolsa de Trabajo

La entidad mantiene su liderazgo y goza de una sólida salud financiera

La eficiencia y la excelencia de Unión de Mutuas



El presidente y el director gerente de Unión de Mutuas, José Peris Goterris y Juan Enrique Blasco respectivamente, durante la última asamblea celebrada en Castellón.

Unión de Mutuas goza de una magnífica salud económica. La eficiencia en la gestión de los recursos económicos públicos le permite aumentar cada año el dinero que revierte al Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Su fortaleza financiera le permite obtener incrementos en el volumen de ingresos, como en el caso del último ejercicio de 2006, del orden del 8'6%. También la Mutua crece en cuanto al número de trabajadores protegidos, que actualmente alcanza los cuatrocientos mil, así como la cifra de empresas, que asciende a 93.012.

Unión de Mutuas mantiene su liderazgo en la Comunidad Valenciana por su capacidad de adaptarse a los continuos retos del mercado, combinando la prestación de un servicio eficiente con la excelencia en la calidad del servicio. Su presencia en todo el territorio nacional, la calidad del personal, la incorporación continua de los últimos avances tecnológicos, el mantenimiento de sus instalaciones así como el trato y el servicio al asegurado, forman parte de la cultura empresarial de la Mutua, que marca la diferenciación en sus relaciones con las empresas, los trabajadores y los proveedores.

Asimismo, la gestión integral del accidente, la cultura preventiva, la reducción de la siniestralidad y la recuperación de los accidentados son los principales objetivos del compromiso social de Unión de Mutuas. En este sentido, las máximas de la entidad están orientadas a trabajar por el bienestar de los trabajadores y contribuir a la competitividad de la empresa, ofreciendo un servicio rápido y eficaz a favor de la salud y la seguridad en el trabajo.

La colaboración con universidades en materia de investigación y la inversión en innovadoras tecnologías le permiten contar con una red sanitaria integrada por 50 centros asistenciales y cuatro hospitales, repartidos por toda España, sustentada por los mejores profesionales de la Medicina. Todos los centros están dotados de los últimos avances tecnológicos, servicios de asistencia sanitaria, traumatología, rehabilitación, medicina preventiva y control de la incapacidad temporal por contingencias comunes, de acuerdo con parámetros de calidad total, acreditada por AENOR, y referidos a la excelencia empresarial y la calidad medioambiental.

Colaboración institucional

Unión de Mutuas ofrece a trabajadores y empresarios una alta especialización científica y una excelente calidad en los servicios de asistencia y cobertura sanitarias. Para ello mantiene relaciones de cooperación con universidades e institutos tecnológicos de investigación y formación, con los que desarrolla proyectos específicos de cada sector. Con Aidima trabaja para la prevención de los accidentes en el sector de la madera y mueble. PreveBank-cerámica es una iniciativa para aportar soluciones preventivas en el sector del azulejo. E InfoQuim es un sistema de información sobre el riesgo químico.

Durante el último año, Unión de Mutuas ha realizado una fuerte inversión en la mejora de las instalaciones de los centros asistenciales de Onda, Castellón, Vila-real, Manises, Hospitalet y Girona. Además ha iniciado las obras de nuevos centros en Madrid, Jerez y Valencia, este último ubicada en el Parque Tecnológico, cerca del Centro de Recuperación y Rehabilitación de Levante. En cuanto a avances tecnológicos, Unión de Mutuas ha hecho una ambiciosa apuesta por la calidad con el objetivo de ofrecer respuestas a las nuevas necesidades laborales. Con este criterio ha creado la Unidad de Epidemiología, encargada de analizar la información disponible en las bases de datos de accidentes de trabajo y de procesos de baja por enfermedad común. También ha puesto en marcha, en el Instituto de Traumatología, ITUM, la Unidad Cardiorrespiratoria y la Unidad de Diagnóstico por la Imagen, que incorpora la máxima tecnología en traumatología y rehabilitación, integrando innovadoras aplicaciones informáticas para la realización de diagnósticos con la mayor precisión en el menor tiempo posible.

4 Entrevista

José M^a Peiró.
Director del Observatori d'Inserció i Assessorament Laboral

9 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Julio.

10 Opinión

Situación actual de la contratación laboral común, con especial estudio del límite al encadenamiento de contratos temporales en fraude de Ley (Art.º 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral).

14 Aula de extranjería

Descendientes y Ascendientes de ciudadanos comunitarios.

18 Información colegial

El conseller de Justicia se reúne con Ricardo Gabaldón.
Una cuña para el verano.

20 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

21 Bolsa de trabajo

Boletín informativo 296.

23 Próximos cursos



Relaciones Laborales es una publicación mensual del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Todos aquellos colectivos o personas que deseen colaborar en la misma podrán hacerlo, enviándonos artículos, opiniones o cualquier otro tipo de material periodístico de interés para la línea editorial de la revista a la dirección del Colegio: Grabador Esteve, 4, 1^a • 46004 Valencia • colegio@cograsova.es. Las colaboraciones, opiniones y artículos irán firmados por sus autores y serán responsables a todos los efectos de su contenido.

Edita:



Excmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: José M.^a Galdón Estéfano, Ana M^a

Ibáñez Candela, M^a Luisa Espada Rodríguez, Andrés

González Rayo y Elsa Zamora García

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1^a. 46004 Valencia

Diseño y maquetación: Aygües disseny i comunicació, s.l.

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V- 2007

Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.



ENTREVISTA. JOSÉ M^a PEIRÓ

“Las políticas de recursos humanos tienen mucho que ver con la eficacia y la productividad”

José M^a Peiró es Director de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (UIPOT) y Director del Observatori d'Inserció i Assessorament Laboral (OPAL). Tras casi treinta años investigando sobre el mundo laboral y las relaciones entre la empresa y el trabajador, atiende a las preguntas de Relaciones Laborales en una entrevista en la que analiza las aportaciones de los investigadores en este campo. Peiró considera "muy importante" la labor de los Graduados Sociales para lograr el bienestar de los trabajadores.

ENTREVISTA

Creó usted la UIPOT en 1981 junto a un reducido grupo de investigadores, ¿cómo fue aquel nacimiento?, ¿de dónde surgió la inquietud de fundar este organismo?

En 1978, siendo ya profesor de la Universitat de València, comencé a interesarme por las aportaciones que la Psicología realizaba en el ámbito del Trabajo y de las Organizaciones. Hice una revisión sobre las publicaciones existentes en castellano y me encontré con un rango de temáticas más bien limitado y centrado sobre todo en los ámbitos de la selección, la formación, la seguridad e higiene en el trabajo y las relaciones humanas o estilos de dirección. Al ampliar esa revisión en publicaciones internacionales descubrí un panorama mucho más rico. El estudio de la segunda edición recientemente publicada de la obra de D. Katz y R. Kahn "The Social Psychology of Organizations" (1978) y sobre todo del "Handbook of Industrial and Organizational Psychology" editado por M. D. Dunnette (1976) supuso para mí un descubrimiento que mostraba la gran cantidad de aportaciones que desde la Psicología se podía realizar al mundo del trabajo y de la empresa y en especial a la gestión y desarrollo de los Recursos Humanos. Para profundizar en ello inicié durante el curso de 1979-80 un curso de doctorado sobre esa temática en el Departamento de Psicología General donde entonces era profesor adjunto numerario. Poco después, la UNED me encargó que escribiera el manual de la asignatura de Psicología de las Organizaciones cuya preparación supuso un trabajo de más de dos años casi a tiempo completo (Peiró, 1983-84). Ello fue el impulso definitivo que me decidió a dirigir mi investigación hacia ese ámbito de la psicología.

Así pues, en 1981 inicié, con un pequeño grupo de colaboradores (José L. Meliá, Oto Luque, Rosario Zurriaga, Ana Zornoza Vicente González-Roma y Fernando Prieto) el primer proyecto de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo dedicado al estudio del desempeño de roles y las experiencias de estrés debidas a ese desempeño en las organizaciones. Desde la primera investigación, el objetivo era comprender mejor el bienestar laboral de los trabajadores y la mejora de los procesos de trabajo. Es frecuente que, en el desempeño de su rol, el trabajador experimente estrés y ello nos abrió toda la temática de los riesgos laborales psicosociales y su prevención para contribuir al bienestar laboral del trabajador. La temática elegida nos permitió también mostrar muy pronto la vertiente aplicada de nuestra investigación, realizando propuestas de mejora de las situaciones de estrés y del rediseño de roles así como de la mejora de las relaciones con los otros roles relacionados.

El mundo laboral y su marco legal ha cambiado mucho desde entonces, ¿se ha tenido en cuenta el trabajo investigador de la UIPOT en los cambios normativos?

El trabajo de la UIPOT va respondiendo a diversos retos que las transformaciones laborales van planteando en el mundo del trabajo. De hecho, nuestra investigación ha coincidido con una etapa de fuertes transformaciones del trabajo y de su marco legal. Esas transformaciones en España han sido muy importantes al instaurarse la democracia y la incorporación a la Unión Europea.



La UIPOT ha realizado aportaciones de investigación en muchos de esos ámbitos: la salud y el bienestar laboral, en especial en sus componentes psicosociales, las evaluaciones sobre las actuaciones de FORCEM en sus programas anuales y los del Fondo Social Europeo, el análisis de las implicaciones del contrato laboral sobre el bienestar de los trabajadores, las relaciones sociales y el clima laboral; el observatorio de inserción laboral de los jóvenes como instrumento para valorar las políticas sobre el empleo implantadas por los distintos gobiernos durante las última décadas, los procesos psicológicos y organizacionales que contribuyen a la jubilación anticipada, etc. De todos modos, no es fácil que los resultados de la investigación, especialmente la realizada en ciencias sociales, sea incorporada rápidamente a la legislación. De hecho, este es un reto que tienen planteado tanto los investigadores sobre estas temáticas como los responsables de las políticas de empleo y los legisladores.

Desde el punto de vista organizacional, ¿qué aportaciones ha realizado la UIPOT al mundo de la empresa?

En este campo, las aportaciones se pueden manifestar de forma más rápida. De hecho, la UIPOT ha tenido una considerable demanda en la que hemos realizado aportaciones relevantes. Esas demandas han sido planteadas por un buen número de empresas de ámbito nacional e internacional y también de la Comunidad Valenciana, incluidas las PYMES, provenientes de una amplia gama de sectores. Las temáticas abordadas han sido también diversas. Una enumeración que no pretende ser exhaustiva ofrece una idea del volumen y la amplitud de los convenios y contratos realizados y de la transferencia producida: Análisis e intervención para la gestión del absentismo; análisis de riesgos psicosociales en la empresa y plan de prevención; Estudios de clima y posterior plan de "survey feedback"; análisis de la calidad del servicio y la satisfacción de clientes; evaluación del sistema de formación en la empresa; asesoramiento a la Dirección; elaboración del plan estratégico; valoración de planes de formación previa a su implantación; Intervenciones de Desarrollo Organizacional; Plan



de Desarrollo Directivo; Análisis anticipatorio de necesidades de competencias; Selección de jóvenes con potencial mediante assessment centers; análisis y mejora de la inter-dependencia; plan de mejora de la cultura de seguridad, desarrollo, en colaboración con grupos de ingeniería de tele-comunicación de plataformas de e-learning y evaluación de su funcionamiento; análisis de la conducta emprendedora y las tendencias a la burocratización en la gran empresa, gestión del cambio organizacional, nuevas formas organizativas de la empresa, etc. La LRU con su artículo 11 ha permitido una colaboración con la empresa que en mi opinión ha sido muy beneficiosa para las relaciones entre la Universidad y la Empresa.

Es usted también director de l'Observatori d'Inserció i Assessorament Laboral, hablemos de sus proyectos y actividades.

El OPAL nace con una vocación y una voluntad de tender un puente entre la formación que proporciona la Universitat de València y el empleo que se genera en el tejido productivo de su entorno. Esa vocación se concreta en diversos ámbitos de actuación. Por una parte el que más directamente interesa a nuestros estudiantes y titulados: la facilitación de su inserción en el mercado laboral, con la mayor calidad posible. Por otra parte, se analizan a nivel global las demandas del entorno social y empresarial de nuestra Universitat mediante estudios de encuesta a nuestros titulados y también a los empresarios y organizaciones publicas que emplean a universitarios, con el fin de ofrecer un conocimiento más sistemático de esas demandas a los responsables del diseño, planificación impartición y gestión de la formación de grado y post-grado que ofrece nuestra Universitat.

Por lo que hace referencia a la facilitación de la inserción laboral de nuestros titulados y estudiantes, el OPAL ofrece una amplia gama de servicios de información y documentación, siendo especialmente relevante un portal de salidas profesionales. También ofrece en su área de formación toda una serie de oportunidades para la adquisición de competencias relevantes para gestionar la propia inserción y la carrera profesional, en especial durante las primeras etapas. Además, nuestra área de empleo ofrece una bolsa de trabajo y un Panel de Ofertas de empleo que comunica semanalmente a casi cinco mil titulados y estudiantes de los últimos cursos, las ofertas que aparecen en distintos canales de información sobre empleo. Los técnicos del OPAL realizan una amplia y valiosa labor de asesoramiento personalizado atendiendo a casi 2300 usuarios. Además con el fin de promover la iniciativa emprendedora, el autoempleo y la creación de empresas entre los titulados la Universitat ha abierto en colaboración con la Cámara de Comercio la Antena Cameral Universitaria. Es importante resaltar que el OPAL además de los servicios presenciales ofrece una atención mediante las NTIC habiéndose superado las 300.000 visitas a nuestra web durante el año 2006. En su actividad el OPAL viene desarrollando una colaboración muy positiva con el Colegio Profesional de Graduados Sociales en diversos ámbitos de actuación. Quiero desde aquí aprovechar la oportunidad para agradecer al Presidente, Ricardo Gabaldón, y a la Junta de Gobierno del Colegio dicha cooperación y la acogida que han brindado al OPAL.

"La LRU ha permitido una colaboración con la empresa que en mi opinión ha sido muy beneficiosa para las relaciones entre la Universidad y la Empresa"

"Nuestra sociedad tiene todavía un camino por recorrer para conseguir la igualdad real en la incorporación de la mujer al trabajo"

¿Cuáles diría usted que son actualmente los grandes males que padecen los trabajadores?

Entiendo que entre los males más importantes cabe mencionar todos aquellos que ponen en riesgo la vida, la integridad física y la salud física y mental de los trabajadores. Las tasas de accidentes laborales muestran que esto es lamentablemente una realidad cotidiana. Por otra parte, la precariedad laboral y la generación de unas condiciones de trabajo inadecuadas, incluido el uso abusivo de la flexibilidad laboral entiendo que es también un problema grave. Un tercer bloque de "males" tiene que ver con las características del trabajo que hacen que el trabajador se desgaste psíquicamente, se degrade personalmente, viva acosado y le impida realizarse como persona en el trabajo deteriorando su realidad personal. En ese sentido, la falta de una cualificación adecuada y de una formación continua que permita al trabajador contar con los recursos de capacitación y preparación adecuada para su trabajo y para las oportunidades de desarrollo profesional son un mal importante en un entorno laboral como el que estamos viviendo.

¿Cree que la conciliación de la vida laboral y la personal mejora la productividad?

Sin lugar a dudas, la conciliación de la vida laboral y la personal puede mejorar la productividad. Ahora bien, por lo general estas relaciones no son ni automáticas ni unicasales. Existen factores que pueden amortiguar esas relaciones o por el contrario fortalecerlas. Además hay condiciones en las que los esfuerzos por conseguir esa conciliación apenas tiene impacto en la productividad. Los estudios que se están realizando van mostrando, cada vez más, los factores que contribuyen a fortalecer esa relación. La gestión y las políticas de recursos humanos de cada empresa tienen mucho que ver con la eficacia y la productividad (aunque no es esta la única razón para promover esas medidas). Por otra parte, resulta importante caer en la cuenta de las vías alternativas existentes que más bien producen disfunciones y presentan muchos costes. Cuando una mujer trabajadora acude a solicitar una baja médica para justificar la ausencia al trabajo por motivos que en realidad tienen más que ver con cuestiones de conciliación de la vida laboral y familiar, se está produciendo un uso inadecuado de la incapacidad transitoria, cuando en realidad esta contingencia debería estar atendida por otro tipo de prestaciones. También se pone de manifiesto que nuestra sociedad tiene todavía un camino por recorrer para conseguir la igualdad real en la incorporación de la mujer al trabajo y que ha de desarrollar medidas que promuevan esa conciliación.

Se sabe que el estrés laboral tiene importantes efectos en la salud y en la seguridad del trabajador, ¿cuáles son las maneras de reducir el estrés en el lugar de trabajo?

Básicamente hay cuatro formas de reducir el estrés laboral. La primera y más eficaz es eliminar, reducir o controlar la fuente o situación que lo causa. Así, si el ritmo y la carga de trabajo en una determinada cadena de montaje son muy elevados, una reducción

"Es una obligación de toda empresa compatibilizar el bienestar de los trabajadores con el beneficio justo para el empresario"

de dicha velocidad es la estrategia más eficaz y adecuada para controlar el estrés. En ocasiones, este tipo de medidas puede no resultar factible pero otras pueden ser eficaces como la proporción a los trabajadores de recursos adecuados, entre ellos una buena cualificación, para afrontar esa situación. En otras ocasiones, es importante replantear la apreciación y valoración de la situación que produce el estrés. Resulta interesante ayudar a que ciertas personas revisen y se replanteen las expectativas, aspiraciones y pretensiones laborales y profesionales, como una estrategia útil para controlar su estrés. Finalmente, y cuando ninguna de las anteriores estrategias es posible, o como complemento a algunas de ellas, cabe evitar que la experiencia de estrés resulte en daño para la persona. En este contexto, el entrenamiento en relajación, los cursos sobre gestión del estrés o las actividades de "ventilación" y de recuperación son útiles y hay que manejarlas apropiadamente. De todos modos, estas actividades u otras de carácter paliativo no pueden ser la principal estrategia para controlar y reducir el estrés laboral.

¿Cuál es el modelo ideal de empresa?, ¿existe una receta para compatibilizar el bienestar de los trabajadores con el máximo beneficio para el empresario?

No creo que se pueda hablar de un modelo ideal de empresa, pero creo que es una obligación de toda empresa compatibilizar el bienestar de los trabajadores con el beneficio justo para el empresario. Creo que, en los últimos años se están realizando avances en la clarificación, y también en la aplicación de la responsabilidad social de la empresa (RSE) y en la ética empresarial. También se está realizando cada vez más investigación acerca de la justicia organizacional y todo ello va creando una progresiva conciencia de que entre los deberes y obligaciones de la empresa está la de ser un sistema organizado, humano y humanizado al tiempo que productivo y rentable. De hecho las empresas líderes en estas cuestiones no suelen percibir estos dos aspectos como extremos irreconciliables sino como elementos relacionados positivamente, en el que uno lleva al otro.

¿Qué papel otorga usted a los Graduados Sociales para lograr el máximo grado de bienestar de los trabajadores?

El Graduado Social tiene una labor muy importante en la promoción del bienestar de los trabajadores. Con mucha frecuencia son los profesionales que asesoran y prestan los servicios de gestión y administración de personal en las empresas, en especial en las PYMES, y por tanto con su profesionalidad, sus propuestas, soluciones profesionales y recomendaciones a los empresarios pueden realizar y realizan una gran labor para promover el bienestar en el trabajo. El asesoramiento y la actividad profesional del Graduado Social en las temáticas relacionadas con la prevención de riesgos laborales son otro ámbito en el que este profesional realiza aportaciones muy valiosas al bienestar y a la protección laboral de los trabajadores.

■ relaciones laborales

CERTIFICADOS MÉDICOS PERMISOS DE CONDUCIR

Oferta Especial a los Colegiados
en el Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia
y sus familiares



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

25% DESCUENTO

NO se desplace a la Jefatura de Tráfico y **no realice colas** innecesarias para la renovación de su permiso de conducir, el de su familia, vecinos y más allegados.

DISPONEMOS **DE AMPLIOS HORARIOS.**
(De 9,15 A 13 H. Y DE 16 A 19,30) (SÁBADOS DE 10 A 13 H.)

Somos Centro Oficial autorizado por la Jefatura de Tráfico para realizar la renovación del permiso de conducir

En IPMT se lo gestionamos y ¡DIGAN ADIOS A LAS COLAS!



C./ Gascó Oliag, 8-1.º-1.ª - Teléfono 96 362 32 78
46010 VALENCIA e-mail: ipmt@ipmt-valencia.com
www.ipmt-valencia.com

JULIO DE 2007

Novedades fiscales más importantes

COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

Corresponde hoy traer a colación tres declaraciones: una del TS, en S de 5 de marzo del presente año; y otras dos de la Dirección General de Tributos (DGT) en las contestaciones realizadas a las consultas vinculantes de fechas 27 y 23 de marzo de 2007, respectivamente.

Comento brevemente las mismas:

1. En la S. de 5 de marzo de 2007 el TS (Ref. F-115) establece el criterio unificador de que las prestaciones recibidas por un trabajador de un seguro de supervivencia constituyen un incremento de patrimonio, en los casos en que se haya demostrado que la entidad para la que trabajaba no pagó parte de las cuotas del seguro.

Ante las diferentes interpretaciones que el mismo Tribunal venía realizando, aprovecha el TS un recurso de casación para la unificación de doctrina y establece dicho criterio.

2. Consulta V0637-07, de 27 de marzo de 2007.

La consulta refiere que una empresa entiende que las circunstancias que rodean la utilización de sus nuevas instalaciones para fabricación de cemento determinan la necesidad de una aceleración en la amortización, esto es, que deben ser amortizadas en plazo más reducido que el de los 10 años que determinan las tablas.

Por ANTONIO MORILLO MÉNDEZ

Abogado Tributarista y Ex-Inspector de Hacienda del Estado

La DGT entiende que para que tal amortización acelerada pueda realizarse debe probarse necesariamente la depreciación efectiva del inmovilizado (art. 106.1 LGT 58/2003, de 17 de diciembre), pudiendo aportarse, en el caso consultado, los compromisos asumidos por la consultante con las Administraciones implicadas en el desmantelamiento y sustitución de los activos.

3. Consulta V0611-97, de 23 de marzo de 2007.

La entidad consultante pregunta sobre el régimen de deducibilidad en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades para el caso de que no se impute fiscalmente a los trabajadores la prima satisfecha a la entidad aseguradora que vaya a cubrir las obligaciones derivadas del ERE.

Contesta la DGT diciendo que es doctrina reiterada de la Dirección que en tales casos la cuantía que tenga carácter indemnizatorio mínimo de acuerdo con la normativa laboral será deducible fiscalmente en la base imponible del impuesto correspondiente a ese mismo ejercicio. El exceso sobre dicha cuantía será deducible proporcionalmente a medida que la entidad aseguradora satisfaga las prestaciones en virtud de lo previsto en el artículo 19.5 del Texto Refundido de la LIS; y que dicho criterio se deberá seguir aplicando con posterioridad hasta su extinción.

relaciones laborales

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

JUNIO 2007	103,152
DEL 1 AL 30 DE JUNIO DE 2007	0,2%
DE JUNIO/2006 A JUNIO/2007	2,4%
DEL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2007	2,0%

Nómina Profesional Logic Class es la solución de gestión de nómina definitiva para el Despacho Profesional.

Ahora con Nómina Profesional Logic Class, tus clientes estarán en las mejores manos. Las tuyas.

www.sagelogiccontrol.com
902 200 246

sage
Unión por la profesión

División Mediana Empresa
sage Logic Control

SITUACIÓN ACTUAL DE LA CONTRATACIÓN LABORAL COMUN, CON ESPECIAL ESTUDIO DEL LIMITE AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES EN FRAUDE DE LEY

(art.º 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral)

Por POR EQUIPO BUFETE E. MANZANA

La medida más espectacular de todo el Real Decreto-Ley 5/2006 aparece cuando el art.º 12.2 confiere una redacción complementaria nueva al art.º 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. El tema requiere una exposición previa de normas conexas, así como el estudio detallado de las innovaciones.

1º. Fraude en la contratación y prevalencia de la contratación indefinida (art.º 15.3 del Estatuto de los Trabajadores). Presunción por tiempo indefinido de los contratos temporales en fraude de ley.

El art.º 6.4 del Código Civil considera ejecutados en fraude de ley, los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él. El art.º 15.5 del Estatuto de los Trabajadores nuevo salva expresamente la vigencia de este apartado. El significado básico que le asignan nuestros Tribunales, se puede sintetizar así:

- a) Sucesivas contrataciones temporales infringiendo la normativa sobre los mismos –Tribunal Supremo 29-3-92, Repertorio de Jurisprudencia 2218.
- b) Si los contratos se ajustan a la normativa no cabe apreciar irregularidad ni fijeza –Tribunal Supremo 29-12-95, Repertorio de Jurisprudencia 9847.
- c) Fraude, la novación de contrato indefinido en temporal –Tribunal Supremo 21-6-87, 19-4-90 y 22-6-90.
- d) Despido improcedente, la extinción de un contrato temporal cuando no hay causa que se ajuste a la previsión o requisitos legales de la modalidad pactada –Tribunal Supremo 25-5-95, Repertorio de Jurisprudencia 4005.
- e) El contrato temporal ha de expresar la modalidad a la que pertenece sin vaga alusión a la norma específica –Tribunal Supremo 21-9-93, 14-3-97, 6-4-98 y 13-10-99, Repertorio de Jurisprudencia 7492.
- f) No basta la voluntad concorde para celebrar el contrato temporal, sino que debe concurrir la causa objetiva prevista para el caso –Tribunal Supremo 21-2-97 y 5-5-97, Repertorio de Jurisprudencia 1572, 3654.

Prueba del fraude de ley.

El fraude de ley no se presume sino que **debe probarse** la decisiva voluntad de parte tendente a evitar las consecuencias jurídicas de la norma –Tribunal Supremo 4-4-90, Repertorio de Jurisprudencia 3104. **No hay fraude** cuando se han determinado las circunstancias concretas que justifiquen la contratación –Tribunal Superior de Justicia de Granada 7-2-95 y 10-1-97. **La prueba corresponde a la empresa**, si no se expresa en el contrato temporal la causa que lo justifique, y en caso contrario, es indefinido –Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 25-2-04 y 29-4-05, AS 2086/04 y 1644/05.

Fraude y concentración contractual.

Para determinar la licitud de un contrato temporal, el último de una serie sin interrupción, se deben examinar todos los contratos sucesivos –Tribunal Supremo 22-4-02, Rº 1431/01, por todas.

Si existió **interrupción** en la secuencia superior a veinte días previstos como **plazo de caducidad** para la acción de despido, el control de legalidad se reduce al último –Tribunal Supremo Sala 4ª en Unificación de Doctrina 24-9-01, Repertorio de Jurisprudencia 2002, 315 entre otras.

Es posible celebrar válidamente varios contratos temporales sucesivos si concurre causa objetiva que justifique la temporalidad –Tribunal Supremo 4-7-94, Repertorio de Jurisprudencia 6332.

La sanción administrativa del fraude está recogida en el art.º 7.2 de la LISOS como **grave**.

Hay fraude cuando el contrato se celebra como eventual cuando debe ser fijo discontinuo –Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 20-6-91, JUR 305867.

2º. Acceso a la fijeza como sanción contractual (art.º 15.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Se es fijo si no se da de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que la propia naturaleza de la actividad o servicio contratado se deduzca claramente la naturaleza temporal de los mismos, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que se hubiere lugar en derecho.

3º. Control del INEM: temporalidad y desempleo (art.º 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral).

Aún cuando la finalización del contrato temporal sea considerada anómala por parte del INEM, la Ley 45/2002, **exige reconocer la prestación por desempleo** si el solicitante reúne el resto de los requisitos. El nuevo art.º 208.4 de la Ley General de la Seguridad Social prescribe que el trabajador se considerará en situación legal de desempleo por la finalización del contrato temporal, **con independencia de que se sigan las actuaciones procesales del art.º 145 bis la Ley de Procedimiento Laboral**. Se destierra la práctica del INEM de denegar el desempleo presuntamente irregular del contrato temporal; se disponía que era el trabajador quien tuviera que acudir a la Jurisdicción Social impugnando la decisión del INEM.

La Ley delinea el siguiente supuesto: a) la empresa comunica al trabajador la finalización de su contrato; b) el trabajador solicita el desempleo; c) en los cuatro años precedentes hubo otros contratos temporales, con iguales sujetos, que proporcionaron percepción de otras prestaciones; d) el INEM constata los anteriores hechos.

La facultad del INEM de dirigirse al Juzgado de lo Social, es facultativa y con independencia del parecer de los afectados y a pesar que se haga "de oficio".

El **plazo** de que dispone el INEM **para establecer el proceso: tres meses siguientes a partir de que se haya solicitado la prestación de desempleo**.

La demanda debe cumplir los requisitos del art.º 80 de la Ley de Procedimiento Laboral, y la clave es determinar si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta.

De las varias previsiones que persiguen la ordenación del proceso (remisión al Juzgado de lo Social de una copia del expediente administrativo, subsanación de la demandada, presunción de veracidad de las afirmaciones fácticas contenidas en la comunicación –demanda, carácter inmediatamente ejecutivo de la Sentencia, etc.) se deduce que estamos ante un proceso a caballo entre dos modalidades reseñadas (Seguridad Social, de oficio).

Lo que está en juego no es la continuidad del vínculo laboral o la calificación del acto extintivo empresarial, sino **la imposición de una responsabilidad prestacional a la empresa infractora**. Cuando se considere irregular la reiterada contratación temporal, la empresa será declarada responsable del abono de la prestación por desempleo y de las correspondientes cotizaciones que hubieren sido abonadas en los últimos cuatro años. Esta condena deja intacta la situación del trabajador, evitándole un perjuicio.

4º. Control judicial: acciones declarativas contra la temporalidad contractual.

Frente a las serias reservas declarativas ante dichas acciones por los Tribunales, hoy no hay duda para su admisión y el Tribunal Constitucional en Sentencias 39/84, 71/91, 210/92 y 20/93 han venido a despejar favorablemente siempre que exista un motivo o interés concreto y actual, pero no cuando el interés es de futuro, preparatorio o de aseguramiento de otras acciones

diferentes que piensa plantear –Tribunal Supremo 20-6-92, Repertorio de Jurisprudencia 4602.

Solicitar la fijeza frente al futuro titular de la unidad productiva en que trabaja, no es un supuesto actual y real –Tribunal Supremo 14-6-02, Rº 761/01, entre otras, no es una pretensión actual y real.

5º. Principio de igualdad de derechos (art.º 15.6 del Estatuto de los Trabajadores).

Los temporales y los fijos, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y las expresamente previstas en la Ley...

La igualdad de trato será sustituida por una aplicación proporcional en función del tiempo de trabajo. **La antigüedad es un derecho que deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad contractual.**

6º. Nuevo art.º 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El precedente, derogado, decía que los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

Texto: Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. No será de aplicación a los contratos formativos, de relevo o interinidad.

Se trata de una conversión por ministerio de la Ley, en modo alguno reconducible a los supuestos de fraude.

La regla del art.º 15.5 no persigue la contratación fraudulenta, que sigue proscrita en los mismos términos precedentes.

Cuando se extingue un contrato temporal sin causa, **el despido es improcedente** –Tribunal Supremo 20-2-95, por todas-. Incluso celebrado en fraude de ley –Tribunal Supremo 25-5-95, Repertorio de Jurisprudencia 4005. El contrato temporal debe expresar la modalidad sin vaga alusión genérica –Tribunal Supremo 10-5-93. De lo contrario es indefinido –Tribunal Supremo 10-5-93, Repertorio de Jurisprudencia 4046. Debe concurrir la causa objetiva específica –Tribunal Supremo 5-5-97, Rº 4063/96.

El precepto no confiere validez a las contrataciones temporales de duración inferior a los topes fijados, del mismo modo que tampoco convierte en fraudulentas las superiores, sino que las transforma en indefinidas.

La regla limitativa es inoperante si solo aparece una contratación temporal por dilatada que fuere.

OPINIÓN

A los efectos del cómputo de contrataciones temporales y su limitación a través del art.º 15.5 del Estatuto de los Trabajadores han de tomarse en cuenta las directas e indirectas.

Los contratos temporales tomados en cuenta para su limitación han de contar con los mismos elementos subjetivos, aunque las **subrogaciones o los grupos de empresa** operan conforme a las reglas generales.

El concepto de puesto de trabajo no es unívoco, siendo razonable concretarlo mediante la imbricación de aspectos funcionales y locativos.

Cualquier contratación laboral de carácter temporal queda comprendida dentro del radio de aplicación de la norma, salvo las de interinidad, relevo y formativas.

Lo previsto en el art.º 15.5 del Estatuto de los Trabajadores se aplica a los contratos suscritos a partir del Real Decreto-Ley. A los anteriores, a los efectos del cómputo de número de contratos, del periodo y del plazo, se toman en consideración el vigente a la entrada del Real Decreto-Ley.

7º. Mandato a los convenios colectivos (art.º 15.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de los contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de este carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los **contratos de puesta a disposición** realizados con Empresas de Trabajo Temporal. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de contratos formativos, de relevo e interinidad.

La expresión "establecerá" contrasta con la precedente "podrán", y sugiere la existencia de un mandato, más que la de una exhortación.

Es seguro que la negociación colectiva podrá facilitar el acceso a la fijeza más allá de lo querido por el legislador.

8º. El fraude de ley ante los Tribunales de la Comunidad Valenciana.

Por la vía del art.º 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, el INEM ha puesto en consideración de la Jurisdicción Laboral la presunta ilegalidad de contratos temporales, cuando los trabajadores han percibido la prestación del desempleo a la extinción de los mismos, por considerarse inadecuado el contrato base de las prestaciones.

Con el art.º 145 bis de la Ley de Procedimiento laboral no se persigue fomentar la contratación indefinida y tampoco sancionar el fraude, que corresponde a la Autoridad Laboral cuando se dan los supuestos del Real Decreto Legislativo 5/2000 (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social), sino que cubre la laguna de esta norma, mediante la **sanción accesoria de reintegro por parte del empresario de la prestación del desempleo y cotizaciones efectuadas por el INEM** en tal

circunstancia, cuando la extinción del contrato temporal es en fraude de ley, actuando como mecanismo reparador **al trasladar a la empresa el coste soportado por el INEM**, una vez en sede judicial se constata la contratación temporal fraudulenta.

En las Resoluciones Judiciales que a continuación se citan, son condenadas las empresas al abono de la prestación económica del desempleo concedido al trabajador temporal, y al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social, que el INEM soportó a causa de tal contingencia.

Un resumen de aquéllas se hace del siguiente modo:

Sentencias sobre el art.º 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

a) Del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana:

- 1ª. 27-3-2007 (Ponente Sra. Mediavilla Cruz)
- 2ª. 17-11-2006 (Ponente Sra. Mediavilla Cruz)
- 3ª. 13-5-2005 (Ponente Sr. Ordeig Fos)
- 4ª. 7-12-2005 (Ponente Sr. Martínez Zamora)

b) De los Juzgados de lo Social:

- 5ª. 26-3-2007 (Juzgado de lo Social nº 15, Sra. Montesinos Llorens)
- 6ª. 1-2-2007 (Juzgado de lo Social nº 10, Sr. Pastor Pérez)
- 7ª. 29-1-2007 (Juzgado de lo Social nº 1, Sr. Beltrán Aleu)
- 8ª. 8-1-2007 (Juzgado de lo Social nº 4, Sra. Remuzgo Salas)
- 9ª. 29-9-2006 (Juzgado de lo Social nº 10, Sr. Fayos Ros)
- 10ª. 21-9-2006 (Juzgado de lo Social nº 13, Sr. González Crespo)
- 11ª. 19-7-2006 (Juzgado de lo Social nº 9, Sra. Navarro Ferrandiz)
- 12ª. 2-5-2006 (Juzgado de lo Social nº 8, Sra. Torregrosa Maicas)

a) Del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana:

- 1ª. Sentencia nº 1261/07, de 27-3-2007. El contrato era eventual cuando debió ser fijo discontinuo.
- 2ª. Sentencia nº 3458/06, de 17-11-06. Las circunstancias son idénticas a la anterior.
- 3ª. Sentencia nº 1480/05, de 13-5-05. Por los contratos temporales sin detallar la causa de la temporalidad ni el tipo de trabajo.
- 4ª. Sentencia nº 3852/05, de 7-12-05. Por indicar en el contrato temporal por circunstancias de la producción y en otros por obra/servicio, cuando la temporalidad respondía a una actividad permanente de la empresa.

b) De los Juzgados de lo Social de Valencia:

- 5ª. Sentencia nº 120/07, de 26-3-07, Juzgado de lo Social nº 15. La modalidad temporal debió ser fijo discontinuo.
- 6ª. Sentencia nº 22/07 de 1-2-07, Juzgado de lo Social nº 10. Contrato temporal con causa genérica, cuando el servicio realizado constituye una actividad habitual y permanente de la empresa.
- 7ª. Sentencia nº 41/07 de 29-1-07, Juzgado de lo Social nº 1. En este caso, la empresa reconoció la reiterada contratación temporal abusiva o fraudulenta.
- 8ª. Sentencia nº 12/07, de 8-1-07, Juzgado de lo Social nº 4. No precisar la causa o circunstancia del contrato temporal, cuando ha desempeñado la actividad habitual y ordinaria de la empresa.

- 9ª. Sentencia nº 347/06 de 29-9-06, Juzgado de lo Social nº 10. Contrato eventual cuando debió ser fijo de obra.
- 10ª. Sentencia nº 3351/06, de 21-9-06, Juzgado de lo Social nº 13. Contratos temporales sin especificar suficientemente el objeto de los mismos.
- 11ª. Sentencia nº 320/06 de 19-7-06, Juzgado de lo Social nº 9. No queda justificada la causa de la temporalidad, y se acredita actividad habitual y normal de la empresa.
- 12ª. Sentencia nº 233/06, de 2-5-06, Juzgado de lo Social nº 8. Eventual cuando debió ser fijo de obra.

Como se puede apreciar, el contrato eventual por circunstancias de la producción, es el que en sede judicial se ha considerado abusivo. Se destina a satisfacer el incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo **que no puede ser cubierto por la plantilla fija de la empresa**, pero que, por su propia transitoriedad no justifica **tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla**. Si el trabajo responde a las necesidades permanentes de la empresa la consecuencia no puede ser otra que la transformación de un contrato eventual en uno por tiempo indefinido –Tribunal Supremo 20-3-02, Repertorio de Jurisprudencia 5284.

Lo significativo es el aspecto **cuantitativo** del trabajo, no el cualitativo. Es decir, resulta indiferente que se trate de un trabajo normal o anormal en la actividad de la empresa, pero tampoco impide la norma que transitoriamente se realicen tareas distintas de las habituales, siempre que éstas no lleguen a alcanzar la autonomía y sustantividad propia que caracteriza el contrato de obra o servicio determinado.

En el contrato se debe consignar con precisión y claridad la causa y circunstancia que lo justifique. La causa de la eventualidad debe constar con precisión y claridad, so pena de fraude de ley. No basta una remisión genérica a la norma ni tampoco una reproducción literal del mismo ni la alusión genérica a un exceso de trabajo –Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 22-7-92; Tribunal Supremo Sala 4ª en Unificación de Doctrina 20-3-02, Rº 2089/91; 5-5-04, Rº 4063/03, por todas.

En el **fijo discontinuo** se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, lo que es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad –Tribunal Supremo 26-5-97, Repertorio de Jurisprudencia 4426; 11-4-06, Repertorio de Jurisprudencia 2392.



Broker Graduado Social

Un producto específico y adaptado a las necesidades particulares de vuestro colectivo con coberturas amplias, de precio contenido, estable, y con plena vocación de continuidad en el tiempo.



comercial@brokergraduadosocial.com
 siniestros@brokergraduadosocial.com
 direccion@brokergraduadosocial.com
 Tel. 900 504 241
 Fax 900 460 472

Seguros

Responsabilidad Civil
Defensa Jurídica PROFESIONAL
 R. C. Hechos Laborales
 R. C. Acciones Reales
 R. C. Explotación Patrimonial
 Reclamación de Honorarios
 Danos Espirituales

OII-Labor
 Política de OII-Labor (Broker Graduado Social) con coberturas exclusivas, incluye garantía de Immediación Profesional, todas las sumas aseguradas a Primer Resago.
Ejemplo a favor 3-4 partes de trabajo:
 Contingente: 30000 €
 Determiado: 50000 €
 Indemnización: 30 € por día
 Prima anual: 150 €

Entidades

Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Álcala
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de los Rios Segura y Júcar
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Castellón
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Navarra
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Galicia
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Extremadura
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Castilla-La Mancha
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Castilla y León
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cataluña
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Baleares
 Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Canarias

Comisión de Negociación de Tariffem. Ferre i Asociats Socials i Entitats
 Hiper Angles, 8
 43100 TARRAGONA
 Reg. DGS. D-6. C/I. 9483048

DESCENDIENTES Y ASCENDIENTES DE CIUDADANOS COMUNITARIOS

AMPARO MOMPÓ MARTÍ YALEJANDRO LESTÓN GRAU,
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE EXTRANJERÍA DEL
EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

La regulación legal, como ya hemos adelantado en números anteriores, se halla contenida en el REAL DECRETO 240/2007, de 16 de Febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Ámbito de aplicación del Real Decreto

El artículo 2º del R.D. extiende su ámbito aplicación, CUALQUIERA QUE SEA SU NACIONALIDAD, en los términos previstos por éste y siempre y cuando LE ACOMPAÑEN O SE REUNAN CON ÉL:

- " C) A sus descendientes directos, y a los de su cónyuge o pareja registrada siempre que no haya recaído el acuerdo o la declaración de nulidad de vínculo matrimonial, divorcio o separación legal, o se haya cancelado la inscripción registral de pareja, MENORES DE VEINTIUN AÑOS, MAYORES DE DICHA EDAD QUE VIVAN A SU CARGO, O INCAPACES.
- D) A sus ascendientes directos, y a los de su cónyuge o pareja registrada QUE VIVAN A SU CARGO, siempre que no haya recaído el acuerdo o la declaración de nulidad de vínculo matrimonial, divorcio o separación legal, o se haya cancelado la inscripción registral de pareja."

Derechos (Art. 3 del R.D.)

- 1.- Derecho a entrar salir, circular y residir libremente en territorio español.
- 2.- Derecho a acceder a cualquier actividad, por cuenta ajena o propia, A EXCEPCION DE:
 - A.- LOS DESCENDIENTES MAYORES DE VEINTIUN AÑOS QUE VIVAN A CARGO DEL CIUDADANO COMUNITARIO.
 - B.- LOS ASCENDIENTES DEL CIUDADANO COMUNITARIO, O DE SU CÓNNYUGE O PAREJA DE HECHO, QUE VIVAN A SU CARGO.

El artículo 3, párrafo 2, en su inciso final, dispone que no tendrán la consideración de ciudadanos a su cargo, la realización de actividades cuyos ingresos no constituyan recurso necesario para su sustento. En los casos de contrato de trabajo a jornada completa con una duración que no supere los tres meses en cómputo anual, ni tenga una continuidad como ocupación en el mercado laboral, o a tiempo parcial, teniendo la retribución el citado carácter de recurso no necesario para el sustento.

La posesión de la tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión, válida y en vigor, eximirá de la obligación de obtener un visado de entrada y, a la presentación de dicha tarjeta, no se requerirá la estampación de sello de entrada o de salida en el pasaporte (Art. 5.2, final).

En el caso de finalización de la situación de familiar a cargo, se aplicará el artículo 96.5 del Reglamento de la L.O. 4/2000.

Obligaciones

Quienes deseen permanecer o fijar su residencia en España durante más de tres meses estarán obligados a SOLICITAR UNA TARJETA DE RESIDENCIA DE FAMILIAR DE CIUDADANO DE LA UNION.

La solicitud de tarjeta de familiar comunitario deberá de presentarse en el plazo de tres meses desde la entrada en España.

En el momento de presenta la solicitud, se entregara un resguardo acreditativo de la presentación de la misma.

LA TENENCIA DEL RESGUARDO NO PODRÁ CONSTITUIR CONDICION PREVIA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS QUE SE LE RECONOCEN, SIEMPRE QUE PUEDA ACREDITAR SU CONDICION POR CUALQUIER MEDIO DE PRUEBA (Art. 8 del R.D.).

La tarjeta tendrá una validez de cinco años, a contar desde la fecha de su expedición, o coincidirá (si fuera menor en el tiempo) con el período de estancia en España.

Mantenimiento a título personal del derecho de residencia de los miembros de la familiar, en caso de fallecimiento, salida de España, nulidad del vínculo matrimonial, divorcio, separación legal o cancelación de la inscripción como pareja registrada, en relación con el titular del derecho de residencia. (Art. 9 del R.D.).

Se pueden contemplar en el R.D., supuestos diferenciados:

- El fallecimiento o salida de España de un ciudadano comunitario
- Nulidad del vínculo matrimonial, separación legal, divorcio, o cancelación de la inscripción como pareja de hecho (Que ya tratamos en el artículo anterior).
- El fallecimiento de un ciudadano comunitario, no afectará al derecho de residencia de los miembros de la familia, que no sean miembros del Espacio Europeo, siempre que hayan residido en España en calidad de miembros de la familia, antes del fallecimiento del titular.

En el plazo de seis meses desde la fecha del fallecimiento, y salvo que se haya adquirido el derecho a residir con carácter permanente, el familiar deberá de solicitar una autorización de residencia conforme a lo establecido en el art. 96.5 del Reglamento.

Para obtener esta nueva autorización deberá demostrar:

- O bien que está de alta como trabajador por cuenta ajena o propia,
- O que dispone para si, y para los miembros de su familia recursos suficientes, o que son miembros de la familiar, ya constituida en el Estado miembro de acogida, de una persona que cumpla estos requisitos.

- La salida de España o fallecimiento de un ciudadano comunitario, tampoco supondrá la pérdida del derecho de residencia de sus hijos, ni del progenitor que tenga atribuida su custodia, siempre que dichos hijos residan en España, y se encuentren matriculados en un centro de enseñanza para cursar sus estudios, hasta la finalización de éstos.

Documentación exigida para la modificación de régimen comunitario a régimen general facilitada por la Oficina de Extranjeros de Valencia

REQUISITOS DEL CIUDADANO QUE SOLICITA LA MODIFICACIÓN:

- Justificar que haya residido en España en calidad de miembro de familia, antes del fallecimiento del titular del derecho (ciudadano de un Estado Miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo).
- Justificar duración de al menos 3 años del matrimonio o situación de pareja registrada, hasta el inicio del procedimiento judicial de nulidad del matrimonio, divorcio o separación legal, o de la cancelación de la inscripción como pareja registrada. Así como, justificar que al menos uno de los años de matrimonio ha transcurrido en España.
- Justificar otorgamiento de la custodia de los hijos del ciudadano comunitario al solicitante.
- Justificar el derecho de visita del solicitante al hijo menor, cuando dicho menor resida en España cuando la resolución judicial o el mutuo acuerdo entre las partes se encuentre vigente.
- Justificar la existencia de una orden de protección del/la solicitante o informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de violencia doméstica, o en su caso, sentencia judicial que determine la condición de víctima de violencia doméstica.

PLAZO DE PRESENTACIÓN

El plazo de presentación será de 6 meses desde la fecha en que se produjera uno de los hechos causantes detallados anteriormente.

SOLICITANTE Y LUGAR DE PRESENTACIÓN

En el caso de autorización de trabajo por cuenta ajena inicial:

- El empresario o empleador personalmente en la Oficina de extranjeros si el trabajador solicitante no figura de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.
- El propio trabajador personalmente en la Oficina de extranjeros si figura de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.
- En el caso de autorización de trabajo por cuenta propia inicial: El ciudadano extranjero personalmente en la Oficina de extranjeros.
- En el caso que le corresponda autorización de trabajo por cuenta ajena 1ª o 2ª renovación o cuenta propia 1ª o 2ª renovación o autorización de residencia 1ª o 2ª renovación: El ciudadano extranjero en cualquier registro público de conformidad con el artículo 38.4 de la Ley 30/1992.

■ relacioneslaborales

DOCUMENTACIÓN NECESARIA

Tarjeta de residencia comunitaria o de familiar de residente comunitario (Original y Copia)

En caso de fallecimiento del titular del derecho:

- Certificado de defunción (Original y Copia).
- Pasaporte completo (Original y Copia).
- Acreditar el tiempo previo de residencia en España del solicitante con anterioridad al fallecimiento del titular del derecho, mediante documentos y/o certificados oficiales expedidos o registrados por una Administración Pública (Original y Copia).

En caso de nulidad del matrimonio, divorcio o separación legal, o de la cancelación de la inscripción como pareja registrada:

- Sentencia judicial acreditativa de la nulidad, divorcio o separación o cancelación de la inscripción de la pareja registrada (Original y Copia)
- Acreditar el tiempo previo de residencia en España del solicitante con anterioridad al inicio del procedimiento judicial correspondiente mediante documentos y/o certificados oficiales expedidos o registrados por una Administración Pública (Original y Copia)
- En su caso, convenio regulador en el caso de separación de mutuo acuerdo (Original y Copia)
- En su caso, orden de protección del solicitante o informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de violencia doméstica o sentencia judicial que determine la condición de víctima de violencia doméstica (Original y Copia)

En el supuesto de autorización de trabajo por cuenta ajena inicial:

- Documentación exigida en la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial, exceptuando el Certificado del SERVEF sobre el resultado de la gestión de la oferta.

En el supuesto de autorización por cuenta propia inicial:

- Documentación exigida en la solicitud de modificación a trabajo por cuenta propia.

En el supuesto de autorización de trabajo por cuenta ajena 1ª o 2ª renovación o cuenta propia 1ª o 2ª renovación:

- Documentación exigida en la solicitud de renovación por cuenta ajena o por cuenta propia, según el caso.

En el supuesto de residencia 1ª o 2ª renovación:

- Documentación exigida en la solicitud de renovación de residencia.

Cuidalia Mas Camarena

Complejo Residencial para Mayores



Descubre Cuidalia, un lugar en un entorno privilegiado, donde se disfruta de todos los servicios médicos y asistenciales que una persona mayor pueda necesitar

Cuidalia es un residencia privada diseñada para ofrecer un cuidado integral a sus residentes, prestando especial atención al bienestar físico y psicológico, proporcionando con ello una valiosa tranquilidad a sus familiares.

Cuidalia ofrece unas magnificas instalaciones, un equipo de profesionales altamente cualificado y unos servicios personalizados de máximo nivel.

Aquí nuestros mayores disfrutarán de multitud de programas y actividades lúdicas, haciendo de Cuidalia un lugar lleno de vida. Cuidalia se ubica en Mas Camarena, una tranquila y distinguida urbanización a cinco minutos de Valencia. Un entorno privilegiado rodeado de amplios espacios verdes donde la naturaleza y la calma son protagonistas.

Cuidalia cuenta con más de 3.000 m2 de bellísimos jardines mediterráneos que integran estanques con cisnes, cascadas, fuentes, invernadero y amplias zonas de paseo y relax.

Amplias y luminosas habitaciones, todas exteriores y con grandes

ventanales por donde entran cada día el sol y el aire puro. Equipadas con baño geriátrico, climatización con regulación individual, megafonía, timbre y señalizador de alarma en el dormitorio y cuarto de baño, televisión, teléfono, y webcam para videoconferencias. En Cuidalia, desde el primer día, tras una primera valoración geriátrica y un completo chequeo médico, un asistente personal acompañará en todo momento al residente, ocupándose de sus necesidades personales, aportando siempre cariño y calor humano en el trato.

Cuidalia dispone de un cualificado equipo de profesionales con la más avanzada tecnología en el cuidado de la salud, garantizando el bienestar físico y mental de todos nuestros residentes y aportando al mismo tiempo una valiosa tranquilidad para sus familiares. En Cuidalia sus seres queridos siempre están en las mejores manos.

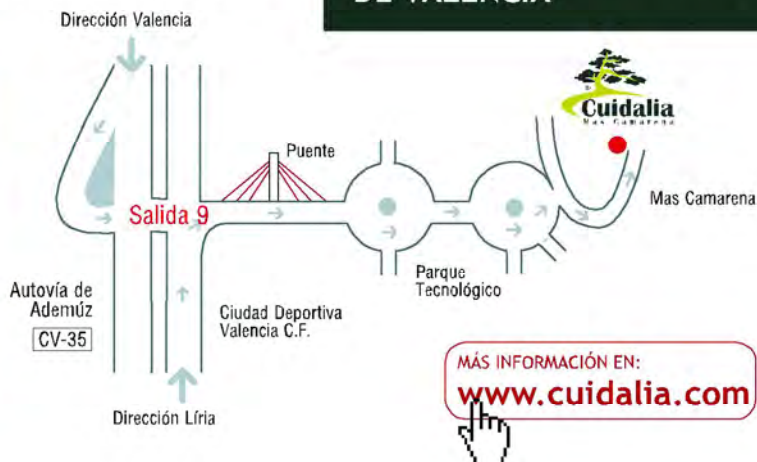
Los mayores necesitan un cuidado físico muy especial y por ello, en Cuidalia, tenemos un equipo de

fisioterapeutas, masajista, podólogo ... que realizan un tratamiento personalizado de cada residente. Así mismo, para garantizar su salud mental, un gabinete de psicólogos desarrolla programas y terapias adecuadas para cada caso.

Como en todas las facetas que resultan de la actividad diaria de las personas, en Cuidalia ofrecemos los más altos estándares de calidad también en la alimentación. Nuestro equipo de dietistas elaboran menús y dietas especiales pensados para proporcionar una alimentación sana y equilibrada ajustándose a cada necesidad en particular.

Cuidalia busca siempre primeras calidades, productos de temporada y cultivo limpio así como otros aspectos asociados a una buena restauración y a una cocina de mercado.

DESCUBRE UN MUNDO DE ATENCIONES Y CUIDADOS A TAN SÓLO 5 MINUTOS DE VALENCIA



Elige los mejores cuidados, Elige Cuidalia.

- 3.000 m² de Jardines Privados con estanques, cascadas, paseos y vegetación mediterránea
- Habitaciones dobles e individuales con baño adaptado, TV, Teléfono, calefacción y aire acondicionado, conexión a internet y webcam (videovisita)
- Servicio médico 24 h.
- Enfermeras y auxiliares

- Psicólogo
- Dietista Nutricional
- Fisioterapeuta y Podólogo
- Jacuzzi y Masaje
- Gimnasio y Rehabilitación
- Sistema videoconferencia
- Talleres Ocupacionales
- Salón de belleza
- Sala Audiovisuales y juegos
- Biblioteca y Capilla

- Solarium y zonas de relax
- Menú y Dietas Personalizadas
- Fiestas y Bailes
- Excursiones y visitas guiadas
- Salidas a teatros, cines y museos
- Parque Infantil (para nietos)
- Cafetería en jardín exterior
- Mini Zoo (aves, mamíferos...)
- Invernadero
- Vigilancia 24 horas



DISFRUTE AHORA DE LOS MEJORES PRECIOS EN ATENCIÓN RESIDENCIAL PARA MAYORES

ESTANCIAS	TARIFA PRIVADA	PRECIO CONVENIO COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES Promoción de Junio a Octubre 2007
1 MES	1.545 €	1.390 €
15 DÍAS	772 €	695 €
7 DÍAS	386 €	348 €

*La tarifa incluye un alojamiento en régimen de pensión completa así como la utilización de todos los servicios e instalaciones, y asistencia médica personalizada.



Cuidalia Mas Camarena. Un Complejo Residencial para mayores a 5 minutos de Valencia, con amplios jardines, estanques con cisnes, cascadas, fuentes, mini zoo, petanca, minigolf, cafetería, restaurante, sala de cine, invernadero, biblioteca, capilla, salón de belleza, jacuzzi, parque infantil, videoconferencia...

Con todos los servicios médicos y asistenciales que una persona mayor pueda necesitar... médicos especialistas, enfermeras, psicólogos, fisioterapeutas, masajistas, animadoras socio culturales, dietistas, asistentes personales y gabinete de ayuda familiar.

Un lugar lleno de vida donde los mayores pueden relacionarse y hacer amigos, entretenerse con un sin fin de actividades lúdicas... pasear, leer, navegar por internet, jugar, cuidar animales y plantas, bailar, salir de excursión, visitar museos y exposiciones, ver cine... en definitiva un lugar excepcional para estar "mejor que en casa". Antes de elegir una residencia, venga a vernos. Después decida.

Información y Reservas Tel. 96 168 60 61
Urbanización Mas Camarena · Autovía de Ademuz - Salida 9 · 46117 BETERA

INFORMACIÓN COLEGIAL

En breve...

Instrucción de la Secretaría de Gobierno del TSJCV

La Secretaría de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana ha remitido al Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia una instrucción sobre el estado o contenido de procedimientos judiciales. El objetivo es que los secretarios judiciales destinados en el ámbito del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana se atengan, en lo sucesivo, a sus prescripciones.

La instrucción está disponible, para todos aquellos colegiados que deseen consultarla en la web del Colegio (www.cograsova.es).

Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

El INEM ha publicado el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura correspondiente al tercer trimestre de 2007. En la página web del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se puede consultar tanto el catálogo general como el de Valencia.

Defectos más comunes respecto a cuentas anuales

La web del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha publicado un listado con los defectos más usuales respecto a la presentación de las cuentas anuales en el Registro Mercantil. Esta información, que ya fue remitida a través de e-mail a todos los colegiados, se encuentra en la sección de noticias de la página principal de:

www.cograsova.es

Jurisprudencia

Está disponible en la página web oficial de Colegio de Graduados Sociales de Valencia una sentencia de 25 de junio de 2007 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de interés para el colectivo. De la citada sentencia, todavía no consta su firmeza.

El conseller de Justicia se reúne con Ricardo Gabaldón



El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, acudió el pasado 17 de julio a una reunión convocada por el nuevo Conseller de Justicia y Administraciones Públicas, Fernando de Rosa Torner.

El motivo del encuentro fue mantener una primera toma de contacto tras el nombramiento del nuevo Conseller que el día 30 de junio recibió el traspaso de la *cartera* de Justicia de manos de su anterior titular, Miguel Peralta en un acto que también contó con la presencia de Gabaldón.

Fernando de Rosa ocupaba, antes de su nombramiento como Conseller, la Secretaría Autonómica de Justicia, cargo que ahora ha recaído en la anterior Directora General de Justicia, Patricia Montagud Alario, la cual tomó posesión de su cargo, el pasado 9 de julio, Acto también en que el Colegio estuvo representado por el Presidente.

Gabaldón aprovechó la reunión del pasado 17 de julio para trasladar a De Rosa su felicitación en nombre de todos los Graduados Sociales de Valencia y mostrar su deseo de que las magníficas relaciones que el Colegio mantiene con la Consellería de Justicia no sólo se mantengan, sino que incluso se incrementen en esta nueva etapa.

MATERIAL A LA VENTA

Libro de Visitas	3,50 euros	Hojas de Autoriza y designa	0,25 euros
Calendario Laboral:		Hojas de Encargo	0,15 euros
- formato A4	0,65 euros	Hojas de Etiquetas de hacienda	0,15 euros
- formato A3	0,80 euros	Sello de compulsa de Madera	20 euros
Fotocopias	0,06 euros	Sello de compulsa Automático	29,00 euros
Hojas por ordenador	0,06 euros	Llaveros	3,00 euros
Pins Oro y Plata	7,00 euros	Carpetas	0,50 euros
Pisacorbatas	13,00 euros	Libro "50 años de memoria. Bodas de Oro...":	
Agujas de Alfiler	8,00 euros	- colegiados	5 euros
Pin Insignia Colegio	5,00 euros	- no colegiados	18 euros
Pin Logotipo Colegio	2,00 euros	Libros de Actas	8,75 euros

Una cuña para el verano

Permítanme añadir una cuña para el tiempo de vacaciones que vamos a disfrutar. Es suave. No va más allá de una sugerencia. El Colegio de Graduados Sociales y la Universidad Católica de Valencia han firmado recientemente un convenio. El objetivo es que ustedes, los colegiados, puedan continuar su formación cursando los estudios de Antropología Social y Cultural y/o Sociología que esta Universidad ofrece. El convenio permite acceder a estas titulaciones en condiciones económicamente ventajosas. El formato en que se imparte estos estudios incluye la semi-presencialidad y las tutorías. Ello permite combinar la formación con una apretada vida profesional y familiar.

Todos necesitamos descansar o, como solemos decir, desconectar. Es la única manera de volver a afrontar nuestras obligaciones, a partir de septiembre, con garantías de éxito. En efecto: todos sabemos que la solución de algunos problemas requiere que nos distanciamos de ellos. Al menos por un tiempo. La distancia suele abrir la posibilidad de ver el problema desde un ángulo distinto. De vez en cuando, es así como encontramos la solución.

Quizás valga la pena, en este tiempo de vacaciones, introducir una cuña: la de nuestra formación continua. Quizás sea aconsejable atender a esa posibilidad. Sí: ahora, precisamente ahora, en vacaciones. En ese tiempo en que descansamos más, pero también nos volvemos más reflexivos y, por consiguiente, más lúcidos.

EDUARDO ORTIZ

DECANO DE LA FACULTAD DE SOCIOLOGÍA Y CIENCIAS HUMANAS
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALENCIA "SAN VICENTE MÁRTIR"



30 ANIVERSARIO

CEF.-

Curso 2007-2008

MÁSTER PROFESIONAL EN

7.ª PROMOCIÓN

ASESORÍA JURÍDICO-LABORAL

DIRIGIDO

Fundamentalmente a Licenciados en Derecho y Diplomados en Relaciones Laborales o Graduados Sociales que deseen profundizar en la práctica de la asesoría y auditoría socio-laboral, como consultores, asesores, auditores y abogados.

DURACIÓN

23 de octubre de 2007 a julio de 2008.

HORARIO

Martes, de 19 a 22 horas y viernes, de 16,30 a 21,30 horas.



ÁREA DE EMPLEO

**BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS.
MOVIMIENTO JULIO '07**



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATO S/PERFIL*
101-07	27/JUNIO	DIPLOMADOS RR LL	DESPACHO JURÍDICO	13
102-07	28/JUNIO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	15
103/07	04/JULIO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA LABORAL Y FISCAL	8
104/07	04/JULIO	GRADUADO SOCIAL ÁREA LABORAL	ASESORIA	16
105/07	09/JULIO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	14
106/07	09/JULIO	GRADUADO SOCIAL DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA LABORAL Y FISCAL	8
107/07	09/JULIO	GRADUADO SOCIAL RELACIONES LABORALES	SERVICIOS ASESORAMIENTO EMPRESA	12
108/07	10/JULIO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA FISCAL LABORAL	9
109/07	11/JULIO	GRADUADO SOCIAL RELACIONES LABORALES	SERVICIOS ASESORAMIENTO EMPRESAS	10

* Candidatos preseleccionados por el Área de Empleo del Colegio, basándose en el perfil solicitado, cuyo Curriculum Vitae se puso a disposición de la empresa solicitante para finalizar el proceso de selección.



¿Busca el software ideal para su despacho?

- **Sin desembolso inicial por la compra**
No tiene que adquirir el programa, con el desembolso que representa, sólo cobramos el servicio de instalación y mantenimiento.
- **Calidad de servicio asegurada**
Nuestro equipo humano, presente en todo el territorio nacional, cuenta con la experiencia y conocimiento para que usted se sienta bien atendido. Y si no respondemos a sus expectativas puede rescindir el contrato libremente.
- **Máxima calidad de producto**
Nuestro producto ha sido diseñado en base a tareas claramente definidas que le permitirán su fácil aprendizaje y manejo, consiguiendo automatizar al máximo el trabajo que ha de realizar.

fiscal

Control Técnico
Renta y Patrimonio
Sociedades
Facturación
Incendios
Libros
Obligaciones formales

laboral

Aranceles
Contratos
Inquilinas
Indulgencias
Incidencias
Modelos 110, 111 y 119
Certificados de empresa
Certificados de referencias

director

Contabilidad
Tesorería
Gestión comercial
Costes
Recursos Humanos
Análisis de Balances
Amortizaciones



NCS Valencia

BOLETÍN INFORMATIVO 296

DISPOSICIONES DE INTERÉS. Julio

FECHA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
02/07	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 813/2007, de 22 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de una cualificación profesional correspondiente a la Familia Profesional Fabricación Mecánica.
02/07	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 815/2007, de 22 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la Familia Profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos.
03/07	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se da publicidad a los créditos que han de financiar las ayudas convocadas mediante la Orden de 21 de diciembre de 2006, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regulan y convocan ayudas dirigidas al apoyo del Plan de Medidas de Inserción Social para el ejercicio correspondiente al año 2007 y prestaciones económicas regladas para el 2007 y parte del ejercicio 2008. [2007/8730]
03/07	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 26 junio de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se minoran los créditos que han de financiar las ayudas convocadas mediante la Orden de 13 de diciembre de 2006, de la Conselleria de Bienestar Social por la que se regulan y convocan ayudas dirigidas a programas y servicios especializados de intervención y atención a familias, menores y adopción, para el ejercicio correspondiente al año 2007, determinadas en la Resolución de 5 de febrero de 2007. [2007/8727]
03/07	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	LEY 13/2007, de 2 de julio, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, en materia de supervisión del reaseguro.
04/07	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 814/2007, de 28 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la Familia Profesional Seguridad y Medio Ambiente.
04/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/1979/2007, de 25 de junio, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2007, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.
05/07	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	LEY 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
06/07	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Resolución de 27 de junio de 2007, del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica el plazo de ingreso en periodo voluntario de los recibos del impuesto sobre actividades económicas del ejercicio 2007, relativos a las cuotas nacionales y provinciales y se establece el lugar de pago de dichas cuotas.
09/07	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/2027/2007, de 28 de junio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 939/2005, de 29 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, en relación con las entidades de crédito que prestan el servicio de colaboración en la gestión recaudatoria de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
10/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/2039/2007, de 4 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca, la concesión de subvenciones a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes.
11/07	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 872/2007, de 2 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales correspondientes a la Familia Profesional Edificación y Obra Civil.
11/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 2 de julio 2007, de la Dirección General de Inmigración, por la que se convocan subvenciones públicas para actuaciones dirigidas a la ordenación de los flujos migratorios laborales de los trabajadores migrantes y su inserción sociolaboral.
12/07	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
12/07	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	LEY 21/2007, de 11 de julio, por la que se modifica el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, y el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre.
13/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 788/2007, de 15 de junio, sobre reconocimiento de los periodos de dedicación a la enseñanza del euskera como cotizados a la Seguridad Social.
13/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Corrección de errores de la Resolución de 23 de mayo de 2007, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se aprueba el marco de cooperación interadministrativa y criterios de reparto de créditos de la Administración General del Estado para la financiación del nivel acordado, previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
14/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 869/2007, de 2 de julio, por el que se regula la concesión de prestaciones asistenciales en atención a las situaciones especiales derivadas del trabajo en la mar para trabajadores y beneficiarios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y se establecen determinados servicios a los trabajadores del mar.
14/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
18/07	BOE	MINISTERIO DE JUSTICIA	Real Decreto 867/2007, de 2 de julio, por el que se dispone la dotación de plazas de magistrado en órganos colegiados y la creación y constitución de juzgados dentro de la programación correspondiente al año 2007.
18/07	DOCV	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 873/2007, de 2 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales correspondientes a la Familia Profesional Industrias Extractivas.
18/07	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.
19/07	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/2190/2007, de 18 de julio, por la que se modifica la Orden EHA/3636/2005, de 11 de noviembre, por la que se crea el registro telemático del Ministerio de Economía y Hacienda, en relación con procedimientos en el ámbito de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.
20/07	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Resolución de 18 de julio de 2007, de la Subsecretaría, por la que se modifican los formularios para la presentación telemática de solicitudes, escritos y comunicaciones del registro telemático del Ministerio de Economía y Hacienda, incluidos en el anexo II de la Orden EHA/3636/2005, de 11 de noviembre, por la que se crea el registro telemático del Ministerio de Economía y Hacienda.
21/07	BOE	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Real Decreto 599/2007, de 4 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 825/1988, de 15 de julio, por el que se regulan los fines de interés social de la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Real Decreto 195/1989, de 17 de febrero, por el que se establecen los requisitos y procedimiento para solicitar ayudas para fines de interés social, derivadas de la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
23/07	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Resolución de 17 de julio de 2007, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se extiende la colaboración social a la presentación electrónica de las solicitudes de compensación, aplazamiento o fraccionamiento de deudas tributarias correspondientes a declaraciones tributarias cuya presentación electrónica sea obligatoria, así como de los documentos que, de acuerdo con la normativa vigente, han de acompañar a tales solicitudes y se aprueba el documento normalizado para acreditar la representación para su presentación por vía electrónica en nombre de terceros.
23/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 2 de julio de 2007, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 29 de junio de 2007, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para tramitar las solicitudes de autorización de residencia y trabajo de extranjeros no comunitarios enrolados en buques españoles inscritos en el registro especial de buques y empresas navieras.

FECHA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
23/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 10 de julio de 2007, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 17 de julio de 2001, por la que se dictan instrucciones para efectuar por medios telemáticos el embargo de dinero en cuentas abiertas en entidades de depósito.
23/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de julio de 2007, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, sobre el procedimiento a seguir para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
24/07	BOE	MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Resolución de 9 de julio de 2007, de la Subsecretaría, por la que se establece la aplicación del procedimiento para la presentación de la autoliquidación y las condiciones para el pago por vía telemática de las tasas con código 052 «Tasa por Reconocimientos, Autorizaciones y Concursos» y código 053 «Tasa por prestación de servicios y actividades en materia de seguridad privada».
24/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/2241/2007, de 10 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión, por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación, en materia de prevención de riesgos laborales.
25/07	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/2243/2007, de 24 de julio, por la que se amplía el plazo de presentación de las declaraciones del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no Residentes correspondientes a establecimientos permanentes y a entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero con presencia en territorio español para aquellos sujetos pasivos cuyo período impositivo finalice entre el 29 de diciembre de 2006 y el 4 de enero de 2007.
25/07	DOCV	SERVEI VALENCIÀ D'OCCUPACIÓ I FORMACIÓ	RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2007, del Secretario Autonómico de Empleo y director general del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se amplía la dotación destinada a financiar la concesión de ayudas a las entidades empleadoras en planes integrales de empleo para mujeres mayores de 45 años y para personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social, durante el ejercicio 2007. [2007/9751]
26/07	DOCV	CONSEJO DE CÁMARAS OFICIALES DE COMERCIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	Convocatoria (Edición 2007) de 541 ayudas a pymes y autónomos de la Comunidad Valenciana para la implantación e integración operativa de servicios empresariales on line especializados y servicios web acompañados de equipamiento informático nuevo y asesoramiento tecnológico in situ e individualizado. [2007/9787]
26/07	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/2261/2007, de 17 de julio, por la que se regula el empleo de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en la justificación de las subvenciones.
26/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de junio de 2007, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2007.
26/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 18 de julio de 2007, de la Dirección General de Inmigración, por la que se convocan subvenciones públicas para actuaciones dirigidas a la ordenación de los flujos migratorios laborales de los trabajadores migrantes y su inserción sociolaboral.
31/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

CONVENIOS. Julio

FECHA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
02/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 14 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.
02/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 15 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos.
06/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 20 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos.
10/07	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia.
10/07	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial de IPC del año 2006 según el art. 7 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera de la provincia de Castellón.
11/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 20 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, y de constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales en el ámbito del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Edificios y Locales.
11/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 20 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre complementos retributivos correspondiente a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
13/07	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia.
17/07	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia.
17/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 2 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar.
17/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del artículo 63.B) del I Convenio colectivo general del sector de servicio de asistencia en tierra en aeropuertos (Handling).
17/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
17/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva para 2006 y la tabla salarial provisional para 2007, del Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos.
18/07	DOCV	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 16 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2007 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana (cod. 8000185). [2007/9447].
18/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 5 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo sobre complementos retributivos para el año 2007, correspondiente a la Comunidad Foral de Navarra, del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
18/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 5 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 18 de abril de 2007, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería.

FECHA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
19/07	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia.
20/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 4 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación de determinados artículos y la prórroga del Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, así como la revisión salarial para 2007.
26/07	BOPC	CONSELLERIA	Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Almacenistas de Alimentación al por mayor de la provincia de Castellón.
30/07	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige la de 18 de mayo de 2005, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2005-2008.

PRÓXIMOS CURSOS

▼ SEPTIEMBRE

CURSO ORGANIZACIÓN DEPARTAMENTO RRHH

FECHAS: 19, 26 de Septiembre y 3 de Octubre

HORARIO: de 9 a 14 y de 16 a 19 horas

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio

CUOTA: 60 euros colegiados.

PONENTE: Sr. D. Carlos Hernández Flores, Graduado Social Licenciado en Ciencias del Trabajo.

ORGANIZA: I.V.E.S

PATROCINA:



CURSO ORATORIA CONECTA HABLANDO

La comunicación eficaz

FECHAS: 19, 20 y 21 de Septiembre.

HORARIO: de 15 a 21 horas.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio

CUOTA: 125 euros colegiados.

PONENTE: Sra. D^a. Matty G. Tchey, Licenciada en Ciencia Políticas y Sociología. Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV). Formadora de formadores Gva.Coach.

ORGANIZA: I.V.E.S

PRIMERAS JORNADAS VALENCIANAS

DE RELACIONES LABORALES

FECHAS: 27 y 28 de Septiembre.

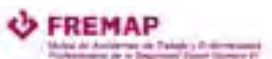
HORARIO: de 9.30 a 19 horas.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Ciudad de la Justicia

CUOTA: 30 euros colegiados y estudiantes / 100 euros otros

ORGANIZAN: Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Conselleria de Justicia, Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret, Fundació Universitat Empresa

COLABORAN: Antics Alumnes de Postgrau Propi y Editorial Lex Nova



▼ OCTUBRE

JORNADA MOBBING – Acoso Moral en el Trabajo.

Guía de Prevención y Actuación frente al Mobing

FECHA: 26 de Octubre.

HORARIO: de 9.30 a 13 horas

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Colegio de Procuradores

ORGANIZA: I.V.E.S

PATROCINA:



CURSO EL GRADUADO SOCIAL Y LA GESTIÓN DOCUMENTAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, UN NUEVO CAMPO DE ACCIÓN

FECHAS: 23, 25 y 30 de Octubre.

HORARIO: de 16 a 20 horas.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Colegio

CUOTA: 100 euros colegiados.

PONENTES: Sr. D. Miguel Ángel Tarín Remohí, Director del INVASSAT, Sra. D^a. Silvia Nebot García, coordinadora de prevención UMIVALE.

COORDINADOR: Sr. D. Ignacio Rosat Aced. Graduado Social. Director de Recursos Humanos de la Administración Pública

ORGANIZA: I.V.E.S

PATROCINA:

TIRANT LO BLANCH



▼ NOVIEMBRE

CURSO FORMACIÓN NIVEL BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FECHAS: 6, 8 y 13 de Noviembre

HORARIO: de 16 a 18 horas.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio

CUOTA: 35 euros colegiados.

ORGANIZA: I.V.E.S

PATROCINA:



Ha llegado el momento de exigir + a su software



+ especialización
+ garantías
+ innovación
+ anticipación

A3 Software, empresa especialista en Soluciones para Despachos Profesionales en los ámbitos Fiscal, Laboral y Contable, le ofrece mucho más que software.

a3nom

Gestión de Nómina

a3eco

Estimación,
Contabilidad e IVA

a3ren

Renta y Patrimonio

a3soc

Impuesto de Sociedades
y Cuentas Anuales

a3ges

Gestión de Despachos
Profesionales

a3her

Gestión de Herencias

Distribuidor autorizado:

ICP
INGENIERIA CIVIL Y PROGRAMACION

C/ Mestre Ripoll, 9, Esc.D, P-20
46022 Valencia
96 356 83 80 tel
96 356 05 87 fax
comercial@metroplus.net
www.a3software.com

 **A3 Software**
grupo Wolters Kluwer

