

Mayo 2006 número 6. Época I

relaciones laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



50

GRADUADOS
aniversario
SOCIALES

■ Opinión ■ Disposiciones de interés
■ Cursos, Conferencias, Seminarios,... ■ Bolsa de Trabajo

José Juan Bas

Responsable del área de trabajo
de la Delegación del Gobierno

“Los Graduados Sociales han
facilitado la gestión en el proceso
de regulación de inmigrantes”



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

SERVICIOS

Sede Ciudad de la Justicia. Avda. del Saler, 14 VALENCIA

- Sala para entrega de togas, fotocopias, consultas en las bases de datos de legislación y jurisprudencia. Salas de reuniones, aula Aranzadi, etc.

Sede Social. C/ Grabador Esteve, 4 VALENCIA

- Fotocopias de Convenios colectivos, disposiciones publicadas en los Boletines Oficiales y Sentencias, previa petición vía fax o correo electrónico.
- Visado de documentos.
- Expedición de certificados de colegiación y de asistencia cursos.
- Acuerdos de colaboración con gran variedad de entidades y establecimientos, por los que los colegiados disfrutarán de ventajas y descuentos (Bancos, Agencias de Viaje, Editoriales, etc.)
- Recepción, traslado y control de expedientes a las Vocalías (Responsabilidad Civil, Etica, Honorarios, etc.)
- Tramitación póliza Seguro de Vida.
- Gestión y control de Ventanilla Única con la Agencia Estatal Tributaria.
- Turno de "Casos puntuales", que se reciban en el propio Colegio, en el que se podrán inscribir aquellos colegiados que lleven un mínimo de dos años colegiados, ejerciendo la profesión.
- Turno de Peritos, también es necesario, como en el caso anterior, un mínimo de dos años ejerciendo la profesión.
- Cursos, Conferencias, Jornadas y Seminarios que organiza el Colegio, sobre temas de gran interés profesional.
- Area de Empleo, compuesta por la Bolsa de Trabajo y por la Bolsa de Pasantía, gestionando ofertas y demandas de ambas Bolsas. En el caso de la Bolsa de Pasantía, sólo podrán solicitar pasantes los colegiados Ejercientes Libres, con un mínimo de tres años en el ejercicio de la profesión.
- Certificación de comunicaciones. (El Colegio acreditará el contenido de las cartas certificadas que aporte el colegiado, y las presentará en Correos, servicio útil para reclamaciones de cantidades, traslado de notificaciones a clientes, despidos, etc.)
- Solicitud de cita previa para la presentación de Instancias de los Libros Contables en el Registro Mercantil.
- Legalización de Libros de Visita, ante la Inspección de Trabajo.
- Extranjería, consulta de expedientes y dudas, asignación de cita previa y compulsas de documentos.
- Conexión a la web del Colegio, www.cograsova.es, donde podrán acceder a toda la información actualizada de esta Corporación Profesional (publicaciones, cursos, disposiciones de interés, etc.)
- Correo electrónico.
- Conexión con el Sistema RED de la TGSS.
- Biblioteca, en la que se pueden realizar consultas de legislación, jurisprudencia y fiscal. Dispone de ordenador con bases de datos y de colecciones impresas en papel, pudiendo solicitar fotocopias de cosas concretas.
- Libros y publicaciones que edita el Colegio.

50

GRADUADOS
aniversario
SOCIALES

4 Entrevista

Juan José Bas Soria.

8 Congreso

Comité de Honor XII Congreso Nacional de Graduados Sociales.

11 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Abril.

12 Cursos

Conferencias, cursos, jornadas y seminarios.

14 Opinión

Algunos comentarios a las reformas del desempleo.

Acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales.

Prejudicialidad suspensiva por falsedad documental en el proceso laboral.

21 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

22 Disposiciones de interés

Boletín informativo 281.



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, 1º • 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:

co**grasova**

Excmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Secretario: Jorge Eufasio Requena González

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Redacción: Rafa Lupión Ruiz. Gabinete de Prensa.

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1º. 46004 Valencia

Diseño y maquetación: Sonia y Alex Aygües. ädisseny

Impresión: Romeu, S.L.

Depósito legal: V-2640-1991

Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.

50

GRADUADOS
aniversario
SOCIALES

JOSÉ JUAN BAS SORIA

Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación del Gobierno de la Comunidad Valenciana.



“La Comunidad Valenciana es la que más ha incrementado sus residentes extranjeros”

Desde su responsabilidad en el Área de Trabajo de la Delegación de Gobierno de la Comunidad Valenciana, José Juan Bas ha liderado el proceso extraordinario de regularización de inmigrantes en nuestra autonomía. Lo define como “necesario y realmente espectacular”. En esta entrevista concedida a Relaciones Laborales, Bas afirma que los acuerdos de colaboración con el Colegio de Graduados Sociales están dando resultados muy positivos. Además anuncia la apertura de nuevas dependencias de la Oficina de Extranjeros en la Ciudad de Valencia.

“La creación de la Agencia para la Inmigración supondrá la consolidación de un modelo prestacional moderno, flexible y que elimine rigideces.”

La extranjería constituye uno de los principales desafíos de la sociedad española ¿Cree usted que la Administración Pública ha asumido este reto en toda su dimensión?

Es cierto que la inmigración constituye, hoy, una de las preocupaciones más importantes de la sociedad española, y basta con seguir la serie histórica de barómetros del CIS para comprobarlo. Hace cuatro años estaba a la mitad de la lista, y hoy ocupa el segundo lugar, después del terrorismo. Paralelamente la Administración ha ido adaptándose, aunque a un ritmo menor del que, seguramente, exigían las circunstancias. Sí puede observarse, desde el año 2000, una preocupación por crear en la Administración del Estado una organización especializada dirigida a la gestión de las competencias públicas en materia de extranjería, y a la vez las Comunidades Autónomas han venido desarrollando recursos específicos destinados a ejercer las competencias propias en temas como la integración social de inmigrantes, el acceso al empleo y a la vivienda, la asistencia sanitaria,...

¿Puede decirse, por lo tanto, que existe ya una Administración Pública de la Extranjería?

En un sentido funcional, sí. Es decir, que hoy en día la persona extranjera que viene a residir a España dispone de una red global de recursos de todo tipo, de manera que por una parte hay una oficina única encargada de regular todos los aspectos que se refieren a su residencia legal en España, y por otro lado a través de las Comunidades Autónomas dispone de una serie de prestaciones, básicamente de naturaleza social, destinadas a cubrir situaciones de necesidad o de carencia que puedan obstaculizar su proceso de integración en nuestra sociedad. Sin embargo, desde los aspectos orgánicos aún queda por abordar el reto fundamental de crear una Agencia para la Inmigración, el cual está ya contemplado en el proyecto de ley de agencias y que supondrá, desde la perspectiva estatal, la consolidación de un modelo prestacional moderno, flexible y, sobre todo, que elimine las rigideces que hoy padecemos.

Efectivamente, uno de los graves problemas que aquejan a las Oficinas de Extranjeros es el de la lentitud de los procedimientos y en la producción de resoluciones.

Los procedimientos en materia de extranjería tienen una naturaleza muy específica, ya que por una parte se abordan aspectos referidos a la titularidad jurídica respecto de los derechos y libertades de los extranjeros en España. Pero por otro lado, hay evidentes implicaciones de seguridad pública, referidas

“El nuevo reglamento de extranjería ha supuesto un giro social de la administración de extranjería.”

a la entrada de personas extranjeras en territorio nacional, que son las que justifican unos procedimientos largos y, en ocasiones, excesivamente complicados.

Hay trámites, como los informes gubernativos o los de antecedentes judiciales, cuya justificación se encuentra en razones de orden general. No obstante, es destacable que el nuevo reglamento de extranjería, aprobado el mes de diciembre de 2004, ha supuesto un más que evidente giro social de la administración de extranjería.

¿Y cómo se manifiesta ese giro social?

En primer lugar, en el hecho de que es el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el que asume el liderazgo en los procesos de innovación normativa y de modernización de procedimientos en materia de extranjería, de manera que existe una efectiva corresponsabilidad gestora con el Ministerio de Interior. En segundo lugar, las consideraciones sociales irrumpen en los procedimientos de adquisición de la residencia en España. Figura en las razones humanitarias del artículo 45, en los arraigos sociales, en la nueva regulación de la reagrupación familiar,... Y por último, sin duda hay un fuerte componente social en el proceso de normalización abordado a lo largo del año 2005.

¿Cómo valora el proceso de normalización?

Como ciudadano, me sumo a la mayoritaria opinión de la sociedad española, en el sentido de que era un proceso necesario y que, además, ha sido realmente espectacular. En tres meses accedieron a la normalización más personas que la suma total de todos los procesos anteriores. Como responsable del área de trabajo de la Delegación del Gobierno, estoy contento de los resultados, gracias sin duda a la enorme labor realizada por las personas de la Oficina de Extranjeros de Valencia, como por todas aquellas instituciones y colectivos que han colaborado con nosotros.

Por una parte, las instituciones de la seguridad social, que actuaron como oficinas de recepción. Por otra parte, las organizaciones sociales que han constituido un elemento clave a la hora de informar a extranjeros y empresarios. Y por último, los colegios profesionales de graduados sociales, de gestores y de abogados, quienes han podido formalizar una serie de acuerdos para facilitar la gestión.



ENTREVISTA

”Nunca un proceso de regularización se había completado en diez meses.”

Los resultados están ahí: casi 50.000 solicitudes en Valencia, y casi 100.000 en toda la Comunidad Valenciana, con un nivel de estimación cercano al 90%. Eso significa que la Comunidad Valenciana es la que, proporcionalmente, ha experimentado un mayor incremento de residentes extranjeros de toda España.

¿Y el proceso está ya finalizado?

En su fase inicial sí. Hoy estamos resolviendo los recursos de reposición, proceso que esperamos concluir antes del verano. El cierre definitivo se producirá cuando los eventuales recursos contencioso-administrativos sean resueltos en sede judicial. Ahora bien, el balance es muy positivo: nunca un proceso de normalización o de regularización se completó en diez meses.

¿Qué retos se abordan ahora por la Subdelegación del Gobierno en temas de extranjería?

Actuamos sobre un triple frente. Por un lado, claro está, hay que corregir los desajustes de gestión que deja detrás de sí un proceso de normalización como el que hemos vivido. Se han producido retrasos en renovaciones, autorizaciones iniciales, reagrupaciones,... pero tenga usted en cuenta que a lo largo de 2005 la Oficina de Extranjeros de Valencia ha producido casi 100.000 expedientes, cifra que casi triplica la producción administrativa de los años anteriores. En segundo lugar, había que poner las bases gestoras para los nuevos procedimientos del reglamento. Estamos trabajando hoy en fijar criterios claros en temas tales como el arraigo social, las reagrupaciones familiares,... Al tiempo que abordamos cuestiones como las citas previas, en las cuales hemos cerrado acuerdos con los tres colegios profesionales implicados, lo que supone un turno de profesionales que, creo, está dando unos resultados muy positivos. Por último, se ha hecho un serio esfuerzo por modernizar los recursos de la Oficina.

Una de las prioridades del Subdelegado del Gobierno, Luis Felipe Martínez, ha sido la de obtener más y mejores recursos, y sus gestiones han cristalizado ya en dos aspectos. Por un lado, se ha incrementado la plantilla de la Oficina, en este año 2006, en 30 personas que ya se han incorporado a lo largo del mes de marzo. Por otro lado, se van a abrir nuevas dependencias de la Oficina de Extranjeros en la ciudad de Valencia, concretamente en la Avenida de la Constitución, desde donde se van a gestionar las renovaciones tanto de trabajo como de residencia, las reagrupaciones familiares, las autorizaciones de estudiantes, las autorizaciones de regreso y las solicitudes de certificados de residencia. Con todo ello, estamos en disposición de afrontar los retos de la extranjería desde planteamientos modernos de eficacia y que resuelvan, definitivamente, un déficit prestacional de la administración española.

■ relacioneslaborales

Resolución de 11 de abril de 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Corrección de errores en la Resolución de 11 de abril de 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Fecha:26/04/2006

En el BOE del pasado día 19 de Abril, ha salido publicada la **RESOLUCIÓN de 11 de Abril de 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Dicha Resolución dictada por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tiene por objeto adecuar el modelo del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las previsiones de la Ley 42/1997 de 14 de Noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos de que el Libro de Visitas, con las modificaciones que se señalan en la citada Resolución, deberá estar permanentemente a disposición de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social y de los Técnicos habilitados.

Hasta el 1 de Junio de 2006 subsistirá la validez de los Libros de Visitas habilitados con anterioridad a la entrada en vigor de la mentada Resolución (20-04-2006), por lo que a partir de dicha fecha, los Libros de Visitas convencionales deberán responder al modelo oficial que se establece en el anexo de la misma, para poder ser habilitados y con las características y dimensiones que se señalan en el anexo. Todo ello, será de aplicación a las empresas en todos sus centros de trabajo, como a los trabajadores por cuenta propia.

Te informamos que en Secretaría del Colegio tendremos en breve a disposición de los colegiados los nuevos modelos de Libros de Visitas al precio de 3,50 euros, lo que se comunicará oportunamente a través de nuestra página web y por mail.

Para poder tener una previsión te ruego te pongas en contacto con la Srta. Ana Torres, ana.torres@cograsova.es, para reservar el número de Libros que vas a necesitar.

COMENTARIOS AL NUEVO LIBRO DE VISITAS DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

NORMATIVA.– Resolución de 11-4-2006, B.O.E. nº 19.

VIGOR.– Veinte de abril de dos mil seis.

NORMAS TRANSITORIAS

- 1ª. Hasta el 1-6-2006 subsistirá la validez de los habilitados con anterioridad a la Resolución 11-4-2006.
- 2ª. Las diligencias extendidas contendrán reseña de los datos que en la Resolución 11-4-2006 se determinan.
- 3ª. Durante el periodo transitorio, los Técnicos Habilitados harán constar su identidad y la mención "Técnico Habilitado" (art. 9.2 y 3 y Disposición Adicional 15ª Ley 31/95 de 8-11) y firmarán la diligencia en el espacio libre que existe entre los reservados a la firma del Inspector y Subinspector.

NORMAS FINALES

- 1ª. A partir del 1-6-2006, deberán responder al modelo oficial del anexo de la Resolución 11-4-2006 para ser habilitados.
- 2ª. La Autoridad Central de la Inspección determinará los requerimientos técnicos para el uso del Libro de Visitas electrónico.

MATERIAL AUTOCOPIATIVO

El Libro de Visitas que se ajustará al Anexo de la Resolución citada, no se podrán diligenciar si no se confecciona con material autocopiativo.

OBLIGACIÓN

Libro de Visitas en el centro de trabajo a disposición de la Inspección de Trabajo y Técnicos Habilitados en materia de prevención, con sujeción al modelo y requisitos de la presente Resolución.

La obligación alcanza a los autónomos y titulares de centros o establecimientos, aún cuando no empleen trabajadores por cuenta ajena e independientemente del régimen de la Seguridad Social aplicable.

En las Administraciones Públicas, se entenderá por centro de trabajo el ámbito funcional con entidad orgánica y operativa propia en los niveles territoriales estatal, autonómico, provincial y municipal.

Debe estar permanentemente a disposición de los Inspectores de Trabajo, Subinspectores y Técnicos Habilitados.

Se podrá habilitar la utilización de un Libro de Visitas electrónico, previa autorización de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo con los requerimientos técnicos y funcionales que se impongan. La solicitud se formulará vía Inspección Provincial de Trabajo de la provincia donde esté ubicado el domicilio social de la empresa y afectará a todos o algunos de los centros de trabajo en la misma o distinta provincia.

EXCEPCIÓN

Las empresas con centros de trabajo con permanencia inferior a 30 días en los que empleen a 6 o menos trabajadores, no están obligadas a disponer del Libro de Visitas propio del centro y se utilizará a tales efectos el del centro en que se encuentre domiciliada la empresa en la provincia de que se trate.

Cuando se justifique la imposibilidad o extrema dificultad objetiva para que en cada centro de trabajo se disponga de un Libro de Visitas, los jefes de la Inspección de Trabajo podrán autorizar la correspondiente excepción para el ámbito territorial de la misma provincia.

Autor *Excmo. Sr. D. Enrique Manzana Sanmartín,*
ExPresidente del Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Valencia y del Consejo
General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales

DILIGENCIAS

Con ocasión de visita al centro de trabajo los Inspectores de Trabajo, Subinspectores y Técnicos Habilitados donde se reflejarán sus actuaciones competenciales.

El Libro quedará en el centro de trabajo y la copia de la diligencia efectuada en poder del funcionario actuante. Si la actuación se lleva a cabo en las dependencias de la Inspección de Trabajo, el Libro estará a disposición del funcionario por el tiempo necesario, devolviéndose a su titular.

REGLAS DE LAS DILIGENCIAS

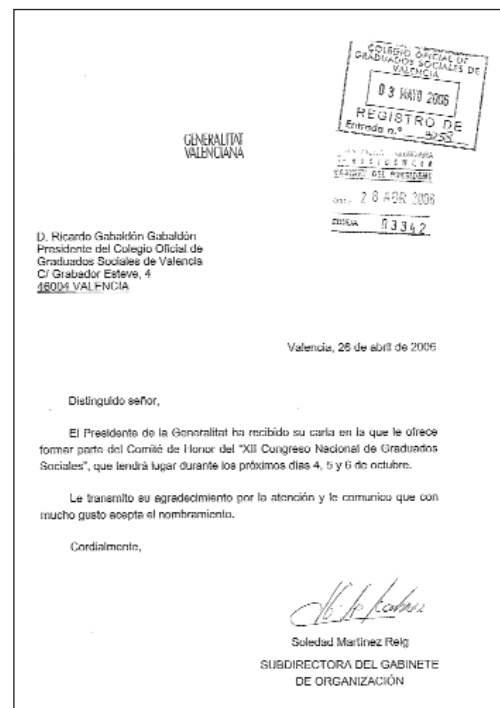
- a) El funcionario actuante reseñará su identidad, cuerpo al que pertenece y demás datos contenidos en el modelo oficial del Libro. Los Técnicos Habilitados la referencia a los artículos 9.2 y 3 y Disposición Adicional 15ª Ley 31/95.
Si el Inspector de Trabajo es acompañado por más de un funcionario, la diligencia la suscribe él mismo y reseñará la identidad de los demás.
- b) Se extiende diligencia por cada visita o comprobación, expresando las materias o aspectos examinados y demás incidencias concurrentes.
- c) Se reflejará la colaboración de los representantes de los trabajadores, cuando se hubiese producido.
- d) No será necesario en la diligencia, referencia a la práctica o no de actas de infracción o liquidación.

REQUERIMIENTOS

- 1º. De subsanación de deficiencias, contendrá los datos adecuados a su finalidad y plazo.
- 2º. Paralización o suspensión de trabajos, a tenor del artículo 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, contendrá los datos suficientes, alcance y condiciones, así como los necesarios para ejercer el derecho de impugnación.
- 3º. En materia de cuotas a la Seguridad Social o conceptos de recaudación conjunta, se aplicará la normativa correspondiente.

HABILITACION

- 1º. Jefe de la Inspección Provincial en que radique el centro de trabajo, centros y dependencias centrales de la Administración General del Estado, el Director Especial de la Inspección adscrita a la Autoridad Central.
- 2º. Para el segundo y ulteriores libros, se presentará el anterior. En caso de pérdida o destrucción se deberá acreditar por escrito con motivos y pruebas.
- 3º. Los libros agotados se conservarán durante un plazo de cinco años a partir de la última diligencia.
- 4º. En la Comunidad Autónoma con dos lenguas oficiales, el Libro de Visitas se editará en versión bilingüe.



XXII CONGRESO NACIONAL DE GRADUADOS SOCIALES

Numerosas personalidades ya han aceptado formar parte del Comité de Honor

En el Comité de Honor figuran personalidades como la Presidenta del Tribunal Constitucional, el Presidente de la Generalitat o los Ministros de Trabajo y Justicia.

El Colegio de Valencia sigue trabajando intensamente para organizar, por delegación del Consejo General, la que será, sin lugar a dudas, la cita del año de los Graduados Sociales. El Comité Organizador ha confeccionado ya un programa preliminar con jornadas y conferencias en las que se abordarán los asuntos más candentes de la profesión.

Además habrá un área paralela de Exposición Comercial en la que se reunirán las principales empresas e Instituciones vinculadas con el Derecho del Trabajo y los Graduados Sociales.

DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA
COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALÈNCIA
03 ABR. 2006
REGISTRO DE ENTRADA n.º 2462

EL PRESIDENTE

SALUDA

Al Sr. Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia,
D. Ricardo Gabaldón Gabaldón.

y acepta con sumo agrado formar parte del Comité de Honor del "XII Congreso Nacional de Graduados Sociales", a celebrar del los días 4, 5 y 6 de octubre en la Ciudad de la Justicia de Valencia, agradeciéndole la propuesta formulada al respecto.

Fernando Giner Giner

aprovecha esta ocasión para reiterarle el testimonio de su consideración más distinguida.

Valencia, marzo 2007

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALÈNCIA
03 ABR. 2006
REGISTRO DE ENTRADA n.º 2462

D. Ricardo Gabaldón Gabaldón
Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia
Calle Francisco Esteva, 4
46004-Valencia

Madrid, 3 abril de 2006

Estimado señor:

Concedo a su invitación hecha al Ministro para que forme parte del Comité de Honor del "XII Congreso Nacional de Graduados Sociales", que tendrá lugar los días 4, 5 y 6 de octubre de 2006, en la Ciudad de la Justicia de Valencia y le comunico que el Ministro acepta con mucho gusto formar parte del Comité de Honor.

En cuanto a su asistencia al Congreso, budués se permite para decidir en su momento de tiempo. Ten presente poderse observar el espacio en la convocatoria.

Si otro particular, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

[Firma]

LÓPEZ LÓPEZ

MINISTERIO DE JUSTICIA
COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALÈNCIA
03 ABR. 2006
REGISTRO DE ENTRADA n.º 2462

En nombre del Sr. Ministro le comunico la aprobación de la invitación a formar parte del Comité de Honor del "XII Congreso Nacional de Graduados Sociales", a celebrar del los días 4, 5 y 6 de octubre de 2006, en la Ciudad de la Justicia de Valencia, y le comunico que el Ministro acepta con mucho gusto formar parte del Comité de Honor.

En cuanto a su asistencia al Congreso, budués se permite para decidir en su momento de tiempo. Ten presente poderse observar el espacio en la convocatoria.

Si otro particular, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

[Firma]

Madrid, 7 de abril de 2006

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
EL RECTOR

València, 29 de març de 2006

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALÈNCIA
03 ABR. 2006
REGISTRO DE ENTRADA n.º 2465

Sr. Ricardo Gabaldón Gabaldón
President del Excmo. Col·legi Oficial de Graduats Socials de València
C/ Gabaldón Esteva, 4
46004 València

Distingit Senyor:

He rebut la vostra amable carta en la que m'inviteu a formar part del Comitè d'Honor del "XII Congrés Nacional de Graduats Socials", que tindrà lloc els dies 4, 5 i 6 d'octubre de 2006.

Agraïsc la vostra atenció i em complau comunicar-vos la meua acceptació a formar part del mencionat Comitè d'honor.

Desitjant-vos molts èxits en la celebració dels actes previstos, rebem una cordial salutació.

[Firma]

Francisco Tomás Vert
Rector

LA ALCALDESA DE VALÈNCIA
SALUDA

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALÈNCIA
05 ABR. 2006
REGISTRO DE ENTRADA n.º 7173

al Sr. D. Ricardo Gabaldón Gabaldón,
Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

y tiene el placer de comunicarle que acepta formar parte del Comité de Honor del "XII Congreso Nacional de Graduados Sociales", que tendrá lugar los días 4, 5 y 6 de octubre, en la Ciudad de la Justicia de Valencia.

RITA BARBERÁ NOLLA aprovecha la ocasión para testimoniarle su consideración más distinguida.

VALÈNCIA
30 de marzo de 2006

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALÈNCIA
05 ABR. 2006
REGISTRO DE ENTRADA n.º 7172

GENERAL DE JUSTICIA
LA DIRECTORA GENERAL DE JUSTICIA

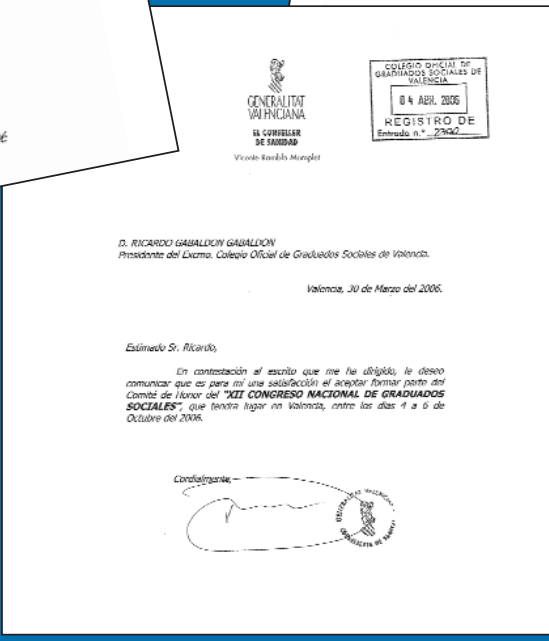
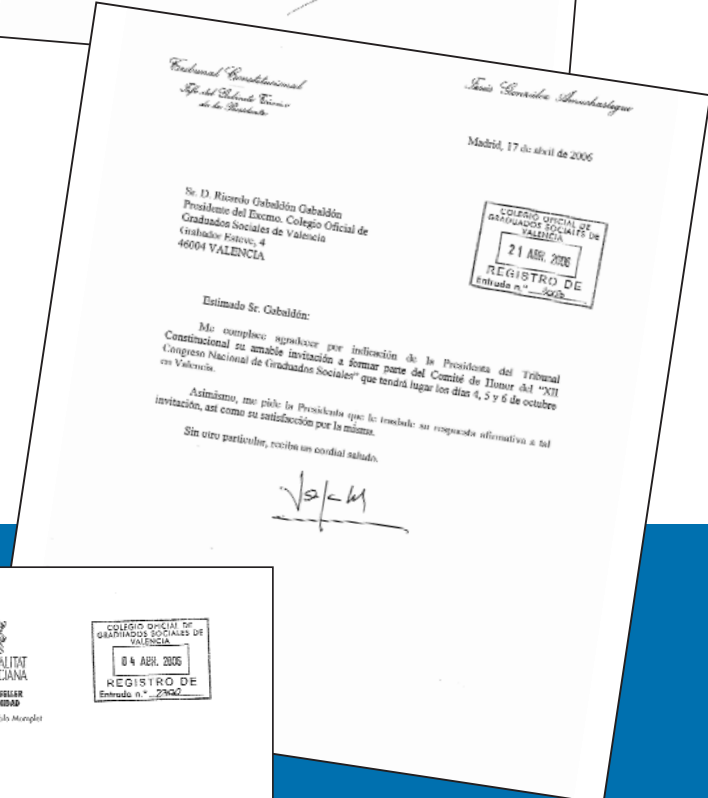
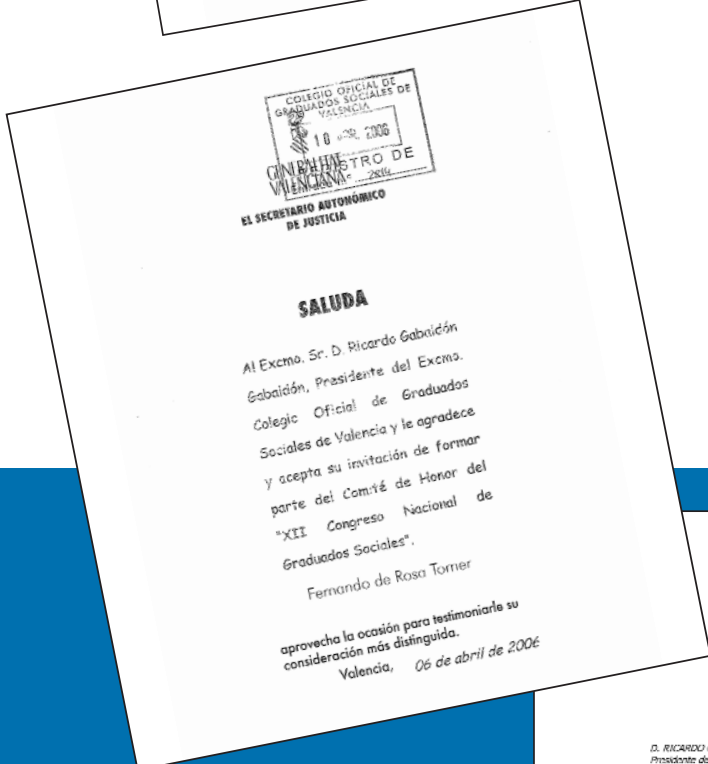
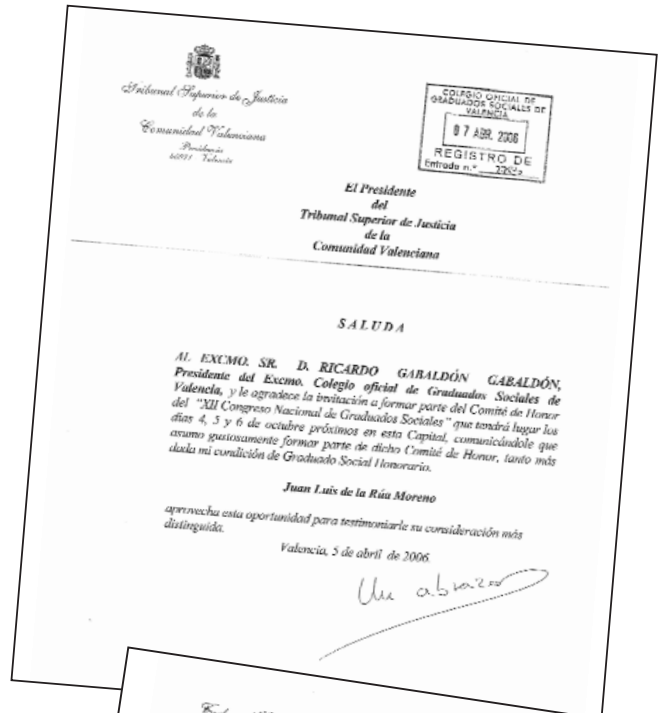
SALUDA

al Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, D. Ricardo Gabaldón Gabaldón, y le agradezco su nombramiento como miembro del Comité de Honor del "XII Congreso Nacional de Graduados Sociales".

Patricia Montagud Alario
aprovecha la ocasión para testimoniarle su consideración más distinguida.

Valencia.

CONGRESO



ABRIL DE 2006

Novedades fiscales más importantes

COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

Hoy quiero llamar vuestra atención sobre la creación por la LGT 58/2003, de 17 de diciembre, de una especie de jurisprudencia administrativa, vinculante para todos los órganos de la Administración Tributaria; creo que incluso para los de las Comunidades Autónomas (en principio no a las forales, pero basta con leer resoluciones de sus TEA para ver con qué frecuencia se cita la postura del TEAC) y Administraciones Locales, puesto que el artículo 239.7 LGT comienza estableciendo que "la doctrina que de modo reiterado establezca el Tribunal Económico-Administrativo Central vinculará a los tribunales económico-administrativos regionales y locales y al resto de la Administración tributaria".

Este precepto tiene al menos dos consecuencias importantes: 1ª Progresiva unificación de criterios. 2ª Fácil control de los órganos inferiores por quienes, como vosotros y yo, tengamos la misión de crítica, sobre bases normativas y jurisprudenciales, en defensa de nuestros clientes. No cabe duda que las dos consecuencias son muy importantes.

Precisamente por ello trato hoy de llevar a vuestra consideración qué posturas doctrinales sostiene el TEAC en relación con algunos aspectos de las retenciones, tan esenciales para vuestro quehacer diario. Tales son, en síntesis apretada, las siguientes:

Por ANTONIO MORILLO MÉNDEZ

Abogado Tributarista y Ex-Inspector de Hacienda del Estado

- 1) En la **resolución de 28/09/2004**, dictada en recurso de alzada para la unificación de criterio, sostiene dos criterios: 1º La exigencia a la persona obligada a retener de un importe superior al efectivamente practicado e ingresado, no implica una duplicidad de ingresos para la Administración Tributaria ni sitúa a ésta en la obligación de devolver de oficio aquel importe al contribuyente-retenido, ni tampoco de regularizar la situación tributaria de éstos. 2º Si el retenedor, en estos casos, exige o repercute su importe a los perceptores de las retribuciones, es de aplicación el artículo 1969 del Código Civil, de modo que el tiempo para la prescripción se contará desde el día en que pudieron ejercitarse y la fecha inicial de cómputo es el día en que el trabajador soportó la repercusión de la retención. En suma, la cuestión se desvía a las relaciones entre particulares, que como sabéis hoy se resuelven en términos declarativos por los TEA.
- 2) La **resolución de 28/09/2004**, se pronuncia sobre un contrato de arrendamiento de negocio, en el que la contraprestación pactada (rendimiento del capital mobiliario) y está sujeta a retención. Señala el TEAC que no es correcta la cuantía tomada como base de retención por la Inspección, al haber incluido cantidades abonadas como "entrega a cuenta de la renta pactada por el arrendamiento". Estos anticipos tienen la consideración de créditos al arrendador y no de rendimientos del capital mobiliario, que aún no se han devengado, por lo que no puede exigirse retención sobre dichas entregas o anticipos.

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

Marzo 2006 (provisional)	116,268
Del 1 al 31 de marzo de 2006, el IPC asciende en	0,7%
Del 1 de Enero al 31 de marzo de 2006, el IPC desciende en	0,3%
De marzo /2005 a marzo/2006, el IPC asciende al	3,9%

EXTRANJERIA:

Catálogo de Ocupaciones de difícil Cobertura 2º trimestre 2006

El INEM ha publicado el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura correspondiente al segundo trimestre del 2006. Los interesados pueden bajárselo desde la página web en Extranjería, tanto el Catálogo General, como el correspondiente a la Provincia de Valencia.

AsesorOnline

Es la nueva solución tecnológica para el Despacho Profesional, que permite potenciar la relación con sus clientes. Reduce tiempos y costes en el envío de la documentación, gracias a la integración de la información, utilizando un sistema interno de planificación, gestión y seguimiento de tareas.

sage Logic Control

Infórmese: 902 200 246
www.sagelogiccontrol.com

CURSOS

CURSO PRÁCTICO-INFORMÁTICO DE NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

Fechas: 22 y 23 de mayo de 2006.

Horario: de 16 a 19 horas.

Lugar de celebración:

Instalaciones de A3 Software

Colón, 1 - 5ª planta - Valencia

Cuota: 18 euros colegiados.

Profesorado: Departamento de formación de A3 Software.

Plazas limitadas: 20

AGOTADAS PLAZAS, LISTA DE ESPERA

Patrocinador:



CAMPAÑA INSPECCIÓN DE TRABAJO 2006

"Contratos temporales y minusválidos"

Fecha: A determinar.

Horario: de 17 a 19 horas.

Lugar de celebración: A determinar.

Cuota: Inscripción gratuita

Ponentes:

Ilma. Sra. D^a Ana Encabo Balbín, Secretaria Autonómica de Empleo, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Ilmo. Sr. D. Román Ceballos Sancho, Director General de Trabajo de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Sr. D. Alejandro Patuel Navarro, Jefe de Inspección de Trabajo de la Comunidad Valenciana.

Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, Catedrático Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

4ª. TERTULIA LABORAL NUEVAS TARIFAS DE ACCIDENTE

Fecha: 29 de Mayo de 2006.

Horario: de 16.30 a 20 horas.

Lugar de celebración:

Salón de Actos del Colegio.

Cuota: 20 euros colegiados.

Ponentes:

Ilma. Sra. D^a. Isabel Moreno de Viana-Cardenas, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior.

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel González Crespo, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 13 de Valencia.



Tercera tertulia laboral

El pasado miércoles, 26 de abril, se celebró en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, la Tercera Tertulia Laboral.

La reunión comenzó a las 16.30 h. con el comentario de las sentencias más relevantes del Tribunal Supremo, Juzgados de lo Social y Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Este análisis corrió a cargo de la Magistrado de la Sala de lo Social del TSJCV, Isabel Moreno de Viana-Cárdenas y del Magistrado del Juzgado de lo Social nº. 13 de Valencia, Miguel Ángel González Crespo.

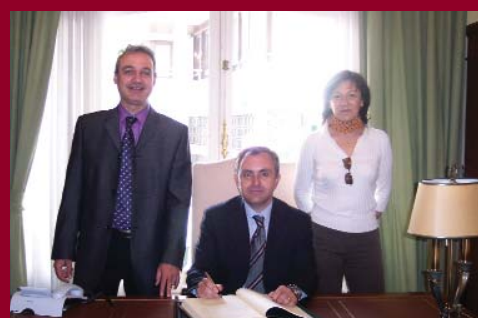
Posteriormente, el profesor titular de Derecho Penal de la Universidad de Valencia, Vicente Baeza Avallone, analizó los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal en una charla titulada "Delitos contra la Seguridad en el Trabajo".

El encuentro se realizó con la colaboración de 



Francisco Javier Méndez Jara estampó su firma en el Libro de Honor del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el pasado 4 de abril.

El Presidente del Colegio de Alicante confirmó de esta manera las buenas relaciones que mantiene su corporación con la presidida por Ricardo Gabaldón.



El presidente del Colegio de Baleares visitó Valencia el pasado 31 de marzo.

Francisco Navarro Lidón aprovechó su viaje hasta nuestra ciudad para firmar en el Libro de Honor del Colegio de Graduados Sociales de Valencia. En la fotografía aparece junto al Presidente de nuestra Corporación, Ricardo Gabaldón y la vocal de Formación, Mayte Alcaraz Regidor.



Curso

Tributación fiscal para profesionales

Desde el 25 de abril y hasta el 11 de mayo se lleva a cabo en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia el "XXVI Curso de Tributación Fiscal para Profesionales".

El ponente de las diferentes asignaturas es José Antonio Fuentes Jiménez, Jefe de Dependencia de Recaudación de la AEAT de Valencia.

Las clases, divididas en seis sesiones, comenzaron con el análisis de las principales novedades legislativas de interés para después pasar a estudiar los rendimientos de capital, los rendimientos de actividades económicas, las ganancias y pérdidas patrimoniales y las normas de liquidación del impuesto.

El curso cuenta con la colaboración de

Grupo Banco Sabadell
TecnoCredit



PARA LEER

- Evolución del concepto de acoso moral o mobbing en la doctrina de los autores y en la jurisprudencia de los Tribunales. Realizado por Juan B. Lorenzo de Membiela. Doctor en Derecho. Letrado de la Administración de la Seguridad Social. Ref.: E-247

BIBLIOTECA

- Se encuentra en la biblioteca del Colegio para su consulta Memento práctico Social y Memento práctico Fiscal de Francis Lefebvre.

IMPRESOS TC-1

- Se encuentra en secretaría del Colegio a la venta impresos de Seguros Sociales TC-1, a precio de coste, por importe de 0,30 euros por unidad.

DIRECCIONES E-MAIL

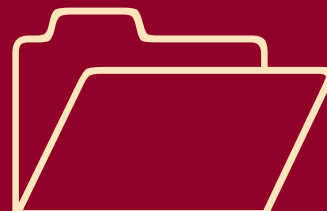
- Rogamos a todos los colegiados que deseen recibir los Boletines Electrónicos vía telemática, nos faciliten su dirección de correo electrónico con el fin de que la incluyamos en nuestras Bases de Datos de envío Boletín.

Nuevas oficinas de Extranjería en Valencia

La primera semana de Mayo se abrirán dos nuevas Oficinas de Extranjería en Valencia que estarán situadas en la Avenida de la Constitución nº 106 -108

- **OFICINA Nº 1** Esta oficina **NO ESTARÁ ABIERTA AL PÚBLICO**.
- **OFICINA Nº 2** En esta Oficina se llevarán a cabo los siguientes trámites:
 1. REAGRUPACIONES FAMILIARES (con cita previa, que se tramitará como siempre y para quien lo desea, a través de este Colegio).
 2. ESTUDIANTES (RENOVACIONES).
 3. RESIDENCIAS PERMANENTES.
 4. MOSTRADOR PARA AUTORIZACIONES DE REGRESO.
 5. CERTIFICADOS DE RESIDENCIA (Y NO RESIDENCIA) Y NIE.

Oportunamente se comunicará a los Colegiados que hayan solicitado citas previas para Reagrupaciones Familiares, el día a partir del cual deben de personarse en las nuevas oficinas para presentar la documentación pertinente.



Algunos comentarios a las reformas del desempleo



Por D. Javier San Martín Rodríguez
Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales
de Graduados Sociales de España

El Boletín Oficial del Estado, en su número 53, de 3 de marzo de 2006, publicaba el Real Decreto 200/2006, de 17 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolló en su momento la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, actualmente derogada por la regulación contenida en el Título III de la Ley General de Seguridad Social (arts. 202-234). La finalidad inmediata de la nueva norma viene dada por la renovación de los procedimientos administrativos a la hora de solicitar la protección por desempleo para acomodarlos a los principios de simplicidad, claridad, racionalización, agilidad, eficacia y eficiencia, si bien la propia Exposición de Motivos anuncia otras medidas adicionales tendentes a homogeneizar y clarificar los derechos de los beneficiarios, sobre todo en relación con el cálculo de la cuantía de la prestación, con el requisito de carencia de rentas y con la movilidad al extranjero de los trabajadores. En una rápida valoración inicial, cabe afirmar cómo en muchos casos reitera la ordenación jurídica existente y, conforme a los objetivos aludidos, incorpora nuevas precisiones no sólo formales sino también materiales, si bien no introduce alteración alguna en la duración, ni en las situaciones y sujetos protegidos.

La principal y más significativa novedad, que ha de ser favorablemente valorada, viene dada por la ampliación de las posibles formas para presentar las solicitudes y demás escritos relacionados con la prestación. En una sociedad moderna, denominada por algunos la "era tecnológica", superar la vía tradicional (personal y directamente ante la oficina del Servicio Público de Empleo) parece una exigencia irrenunciable. Así, en concreto, los interesados podrán utilizar los registros de otras Administraciones y, especialmente, el correo u otros procedimientos electrónicos, informáticos o telemáticos. A tal efecto, la entrada en vigor de estos apartados (prevista genéricamente para el día primero de abril) queda postergada a los seis meses de la publicación de la norma, con la lógica finalidad de adaptar el propio Servicio Público de Empleo a las nuevas previsiones, contando con la ventaja de haber desarrollado previamente experiencias piloto en varias provincias.

En la primera de las modalidades, la contributiva, se considera documento válido para acreditar que el cese del trabajador ha

sido involuntario (con lo cual, por tanto, se encuentra en situación legal de desempleo) la comunicación, notificación escrita o certificado del empleador, a cuyo fin habrá de contener la causa y fecha de efectos. Con ello cabe entender que se sustituye solamente en parte la regulación transitoria contenida en la DT 2ª Ley 45/2002, subsistiendo la posibilidad de recurrir al acta de conciliación administrativa o judicial o a la resolución judicial definitiva cuando aquélla primera del empresario no exista.

En cuanto a su cuantía, la base reguladora y los porcentajes aplicables permanecen invariables (dando nueva redacción al desfasado art. 4 RD 625/1985), sin que la reforma haya sido aprovechada para superar las críticas vertidas sobre la existencia de un porcentaje decreciente, ilógico con el carácter contributivo del beneficio y con su propio fundamento social. Sin embargo, el nuevo texto mantiene el concepto de hijo a cargo pero excluye del cómputo de las rentas, a efectos de determinar las cuantías mínima y máxima, la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Asimismo, introduce una presunción de carencia de rentas, a cuyo efecto la entidad gestora podrá solicitar que se acredite la inexistencia de fuentes de ingresos, la obligación de alimentos o el sostenimiento económico del hijo. Finalmente, prevé la posibilidad de adaptar la percepción de la prestación a la variación de las anteriores circunstancias y articula una serie de reglas para hallar la base reguladora en la prestación del Régimen Especial Agrario cuando en los últimos 180 días cotizados se hubieran realizado jornadas reales.

En lo relativo a la dinámica del beneficio, añade un nuevo apartado para precisar, a efectos de la suspensión o extinción del derecho, el concepto de trabajo, más detalladamente para el realizado por cuenta propia que ajena, suponiendo en éste último supuesto la comunicación del trabajo la baja en las prestaciones. Además, y como uno de los objetivos anunciados expresamente en la Exposición de Motivos, da nueva regulación a la suspensión del desempleo por traslado de residencia al extranjero para ampliarlo a la búsqueda de trabajo y a la cooperación internacional, aumentando a su vez el plazo máximo de seis a doce meses, y ello sin perjuicio de la exportación de prestaciones según lo dispuesto en los Convenios internacionales o en el art. 64 del Reglamento Comunitario 883/2004, de 29 de abril.

“

En una sociedad moderna, denominada por algunos la "era tecnológica", superar la vía tradicional (personal y directamente ante la oficina del Servicio Público de Empleo) parece una exigencia irrenunciable.

”

En segundo lugar, y en cuanto al nivel asistencial, desarrolla y aclara el requisito de carencia de rentas del art. 215 LGSS, previendo expresamente cómo a los rendimientos de trabajo y a las ganancias patrimoniales habrá de deducir los gastos necesarios para su obtención y las pérdidas —respectivamente— y atribuye las rentas al titular cualquiera que sea el régimen económico matrimonial, si bien las derivadas de la explotación de un bien —pensando en inmuebles— se atribuyen al 50% a cada cónyuge de existir gananciales. Junto a lo anterior, establece las reglas para determinar la cuantía mensual de las rentas a considerar según el tipo de bien y el vencimiento mensual o superior de sus rendimientos. En último término, y con discutible técnica legislativa, sustituye el art. 10 del RD 625/1985 (sobre asistencia sanitaria, por lo cual hubiera sido mejor incorporarlo como un epígrafe más al artículo 9, relativo al nacimiento del derecho) para exigir en la solicitud de prórroga, la cual se puede efectuar igualmente a través de los novedosos mecanismos antes citados, una simple declaración de que la situación no ha variado —sin documentación adicional alguna— o, en caso contrario, dar a conocer las nuevas rentas y responsabilidades familiares.

Así, tanto en la ordinaria como en la destinada a mayores de 52 años, los trámites pueden quedar reducidos a la mínima expresión, sin perjuicio, lógicamente, de las eventuales consecuencias derivadas de comprobar su falsedad.

En sus últimos párrafos, el nuevo Real Decreto modifica o añade algunas previsiones relativas a las normas comunes a la pensión y al subsidio. En primer lugar, incorpora dos nuevos apartados al artículo referido a la reanudación del derecho, aplicable a los supuestos de trabajadores fijos discontinuos, con reducción de la jornada ordinaria por expediente de regulación de empleo y a quienes encadenen sucesivos contratos temporales en una misma empresa o sector de actividad, dando lugar a períodos de inactividad dentro de un mes, para permitir una solicitud agrupada incluyendo la declaración del solicitante sobre las circunstancias concurrentes y un certificado de empresa con la información oportuna. La simplificación de trámites favorece en este caso a la entidad gestora, aun cuando no será siempre tarea fácil coordinar a todos los involucrados.

En segundo término, en la línea de clarificar los derechos de los beneficiarios, amplía considerablemente el apartado 1 del artículo 15 del RD 625/1985 para fijar un completo cuadro de compatibilidades e incompatibilidades, en muchos casos obvias o ya recogidas legalmente. Por apuntar algún dato curioso, llama la atención la imposibilidad de disfrutar simultáneamente el desempleo "con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, tanto de nivel contributivo como no contributivo", salvo —única y expresamente— la jubilación parcial y las reconocidas por hijo a cargo; habrá que comprobar si, en la práctica, las de viudedad y orfandad, perfectamente compatibles con el trabajo cuya pérdida ocasiona el desempleo, no se verán afectadas y podrán seguir siendo lucradas al tiempo, como actualmente ocurre.

En último término, elimina la regularización en el último pago de los diez primeros días de prestación descontados, regla cuya legalidad había sido seriamente cuestionada. El abono procede ahora desde el inicio, pudiendo la entidad gestora exigir lo indebidamente percibido (o descontarlo del importe de una posterior percepción) cuando constate la existencia de una colocación tras la elaboración de la nómina y por un importe no superior a dicho período. A tal fin, introduce una Disposición Derogatoria única y una Transitoria, manteniendo el régimen preexistente para los descuentos efectuados antes de su entrada en vigor.

En definitiva, el Real Decreto 200/2006 cumple con creces los objetivos anunciados de clarificar (e incluso mejorar) los derechos y obligaciones de los desempleados y facilitar su comunicación con el Servicio Público de Empleo, siempre y cuando vaya acompañado de la implantación de los medios necesarios y efectivos. No obstante, otros pasajes —como ha quedado apuntado— desvelan ciertas dudas; además, y como ocurre en muchos otros supuestos, las múltiples reformas acaecidas en los últimos tiempos sobre esta prestación conforman un conglomerado normativo por aluvión cuyo juego no siempre resulta nítido y que reclama una más sencilla sistematización, lo cual coadyuvaría a alcanzar en un mayor grado la eficacia y transparencia ansiada por la nueva norma.

OPINIÓN

Acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales



Por JOSÉ VTE BUENAVENTURA BARBERÁ
Graduado Social-Abogado. Profesor del IES
CEU SAN PABLO de Valencia.

Introducción.

La consecuencia primaria de la existencia de cualquier conducta de acoso sea o no de carácter sexual, es su afectación al normal desarrollo de la prestación laboral. Así, se ha reconocido abiertamente que el fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral afecta de manera determinante a las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un problema crucial tanto para la víctima como para el empleador, que en muchas ocasiones permanece ajeno a lo que está ocurriendo en el seno de su propia empresa, sufriendo a posteriori los perjuicios que este tipo de comportamientos generan para su organización.

En 1996 la Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo llevada a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, recogió en sus conclusiones que el acoso sexual afectaba a un 3% de las mujeres en los últimos doce meses anteriores a la realización de la encuesta (aproximadamente dos millones de mujeres), esa misma encuesta señala que los comportamientos de acoso sexual es mayor entre trabajadoras con empleos temporales y precarios que entre aquellas que gozan de cierta estabilidad en el empleo¹.

El acoso sexual en el ámbito laboral, se convierte por lo tanto en un fenómeno que de no ser detectado y atajado a tiempo, puede originar serias consecuencias, no solo para la salud psíquica de la víctima sino para la propia empresa en su conjunto.

1. La regulación normativa del acoso sexual en el ámbito laboral

El comportamiento de acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales choca frontalmente con varios preceptos constitucionales, a saber, en el artículo 10 se recoge de manera general el derecho a la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes. Así mismo, incardinados en el bloque de los derechos denominados fundamentales encontramos el derecho a la

integridad física y moral (Artículo 15) y el derecho al honor y la intimidad personal (Artículo 18) preceptos que pueden verse afectados en el caso de que se den conductas de acoso sexual en el trabajo².

En el ámbito laboral es el artículo 4.2,d) del Estatuto de los Trabajadores, el que recoge el derecho de los trabajadores en el seno de la relación de trabajo a ser respetados en su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprensiva de la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual³.

Por último, en el artículo 8 del R.D.Leg 5/2000, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se regula en tres de sus apartados las conductas que son consideradas como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales pudiendo ser sancionadas con multas de hasta 90.000 euros según el artículo 40.1,c) del mismo cuerpo legal y que en concreto tipifican como infracciones muy graves:

1. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
2. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
3. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

2. Acoso sexual laboral versus acoso sexual penal.

El artículo 184 tipifica el delito de acoso sexual en los siguientes términos:

El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

Dejando de un lado los tipos agravados del artículo 184 apartado 2 y 3 del Código Penal, tres son los elementos esenciales que configuran el tipo, a saber: 1) Solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero; 2) Que la solicitud sea realizada dentro del ámbito laboral, docente o de prestación de servicios continuada o habitual y 3) Que la solicitud realizada en éstos ámbitos, provoque una situación grave de intimidación hostigamiento o humillación. Dado que el ordenamiento jurídico-penal debe estar inspirado en el principio de "ultima ratio", los elementos configuradores del tipo penal van a ser totalmente diferentes a los que determinan el ilícito laboral y que con independencia del análisis que realicemos en el apartado siguiente, se caracteriza fundamentalmente por una concepción restrictiva del concepto de acoso y por la oposición inmediata de la víctima como exigencia prevalente⁴.

3. Definición de acoso sexual laboral

La doctrina científica más autorizada, basándose en el sistema legal estadounidense -pionero en la materia- y en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27-11-91 y Declaración de apoyo del Consejo de 19-11-91, define el acoso sexual laboral como la «conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección del empresario que el sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por el trabajador y cuya posición ante la misma determina una decisión afectante al empleo o a las condiciones de trabajo de éste o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.»⁵

Por su parte el Tribunal Constitucional en la STC de 13-12-1999 ha determinado que "... para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo

hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas"

De la interpretación conjunta de la doctrina contenida en los pronunciamientos de las distintas salas de lo social de los TSJ⁶, en relación con la STC de 13-12-1999, podemos establecer tres elementos esenciales cuya concurrencia permitirá afirmar la existencia del acoso sexual en el ámbito laboral:

- 1) Una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan esa finalidad.
- 2) La negativa clara, terminante e inmediata por parte de la víctima del acoso al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del empresario, pues en caso contrario, lo que para una persona puede ser ofensivo, para otra puede ser simplemente incómodo o absolutamente indiferente.
- 3) Y que el comportamiento hacia la víctima calificado de acoso sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que, según la sentencia del TC, se erige en elemento importante del concepto.

Por su parte la doctrina científica que se ha ocupado del tema, distingue entre "chantaje sexual" y "acoso sexual ambiental". El primero se produce cuando el trabajador es requerido sexualmente, explícita o implícitamente, por el empresario o un superior

¹ Son datos reflejados en la segunda encuesta europea de condiciones de trabajo que son recogidos y analizados en la NTP 507 del INSHT. En esta misma encuesta se refleja que en el caso de los hombres víctimas de acoso sexual el índice se reduce hasta el 1,1%. Por su parte la OIT señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

² Al margen de reseñar la especial protección que a los derechos fundamentales otorga en artículo 53 de la Constitución, no podemos perder de vista el hecho de que en la LPL se configura en su artículo 181 el procedimiento de Tutela de derechos fundamentales al que luego se hará referencia y que podrá ser utilizado tanto por la presunta víctima del acoso sexual, como por el presunto acosador cuando entienda que se ha vulnerado su derecho al honor.

³ La inclusión de este derecho entre los propios de la relación laboral y no entre los básicos que se recogen en el apartado primero ha sido objeto de crítica por parte de la doctrina científica, al considerar que se trata de comportamiento en los que se ven afectados derechos fundamentales al tiempo que el comportamiento de acoso podría sobrepasar el estricto periodo de vigencia del contrato de trabajo. (Carlos Molero Manglano. "El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999. Actualidad Laboral, 2000, Ref. XIX. Pág. 243, Tomo 1.)

⁴ "El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral" Autoras Esther Sánchez y Elena Larrauri en Editorial Tirant lo Blanch.

⁵ SALVADOR DEL REY GUANTER "Acoso sexual y relación laboral" Relaciones Laborales, Tomo Primero, 1993, Pág. 240.

⁶ Léanse entre otras las STSJ Galicia de 9-2-1995 AS 1995/587 y STSJ Galicia 27-1-1995.

OPINIÓN

jerárquico, con la promesa de experimentar una mejora, o la amenaza de sufrir un perjuicio en sus condiciones y expectativas laborales, en función de su aceptación o no de la propuesta formulada. El acoso sexual ambiental, se produce cuando el acosador crea con su comportamiento un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador acosado.

Del mismo modo, el profesor Molero Manglano ha establecido otras circunstancias que, sin ser determinantes, pueden ayudar a valorar si la conducta enjuiciada es susceptible de ser considerada como acoso sexual con incidencia en el ámbito laboral, y que a modo enunciativo serían:

- 1) Existencia de Chantaje.
- 2) Posición de prevalencia, esto es, que el acoso se efectúe desde un superior hacia un subordinado.
- 3) El perjuicio que la persona acosada ha podido sufrir en su equilibrio personal, psicológico o en su dignidad, siendo frecuente la concurrencia de atención médica, psicológica o psiquiátrica.
- 4) Los antecedentes y contextos.
- 5) La posición socialmente vulnerable de la víctima⁷.

4. El acoso sexual como causa de despido

4.1 El comportamiento como incumplimiento contractual grave y culpable.

Después de lo visto, parece claro que el acoso sexual en el ámbito laboral supone un incumplimiento contractual grave y culpable, que necesariamente requiere que la conducta sancionada, esté alterando sustancialmente la relación entre las partes, deteriorando la convivencia necesaria en la empresa hasta hacerla prácticamente imposible, a consecuencia de los comportamientos infractores del trabajador despedido, por ello si el despido se configura en el ordenamiento jurídico laboral como la máxima sanción por la trascendencia y gravedad de tal medida, ésta sólo podrá imponerse cuando exista proporcionalidad y adecuación entre los hechos imputados, el comportamiento del trabajador y la sanción.

La conducta definida como acoso sexual en el trabajo, parece tener acomodo en el seno del artículo 54.2,c) del Estatuto de los Trabajadores como causa específica que ampara la decisión extintiva, pues tipifica como incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, todo ello puesto en relación con lo dispuesto en

el artículo 4.2,e), del Estatuto de los Trabajadores al que ya se ha hecho referencia anteriormente⁸.

Por ello, y salvo mayor determinación de la conducta infractora en la negociación colectiva⁹, la decisión extintiva disciplinaria que adopte el empresario por las conductas de acoso sexual en el seno de su empresa, deberían acomodarse a lo dispuesto en el artículo 54.2,c) del Estatuto.

4.2 La determinación de los hechos en la carta de despido. Protección del derecho a la intimidad e integridad.

Según STS de fecha 13-10-1989, *"la carta de despido, en tanto que exija legalmente para garantía del trabajador ha de contener un relato de los hechos en términos de amplitud y expresividad suficientes para que el despedido adquiera pleno conocimiento de los que se le imputan y pueda por ello preparar la impugnación de la sanción, sin que sea admisible que se viera sorprendido con posteriores ampliaciones para cuya reputación no hubiera podido prepararse (Sentencias de la Sala, entre otras, de 27 de septiembre de 1984 y 26 de junio de 1986), no lo es menos que tal exigencia no impone la prolija y pormenorizada relación de tales hechos (Sentencia también de la Sala, de 20 de septiembre de 1985), ya que basta su mención sucinta, siempre que permita su identificación, así como la de las circunstancias de tiempo y lugar; condiciones que sobradamente cumple la que provocó el despido litigioso.*

Ahora bien, alguna sentencia ha interpretado¹⁰ que en aras de proteger el derecho a la intimidad de los trabajadores que han sufrido el acoso, es posible por ejemplo salvaguardar la identidad de los afectados y dado que en la mayoría de los casos nos encontraremos ante comportamientos repetitivos y no aislados que harán verdaderamente complicado reproducir con fidelidad ocasional y temporal cada una de las ofensas, no puede exigirse que en la carta de despido una pormenorizada especificación de fechas y lugares para cumplir las garantías de defensa del presunto acosador y ello porque para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, tal y como recoge la STSJC Valenciana de 11-4-2003 *"...la carta de despido debe contener los detalles de la conducta imputada que resulten indispensables para su cabal identificación en cuanto a su naturaleza y acaecimiento, suministrando al trabajador un conocimiento suficiente y preciso de los mismos, para que comprendiendo sin dudas razonables el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que estime convenientes para su defensa, midiéndose la necesidad de concreción y precisión en los hechos imputados en la carta de despido en función de la indefensión que la vaguedad o indefinición de las imputaciones pudieran ocasionarle".*

⁷ Carlos Molero Manglano. "El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999. Actualidad Laboral, 2000, Ref. XIX. Pág 243, Tomo 1.

⁸ Vid. STSJ Andalucía (Málaga) de 13-5-2004.

⁹ Vid. Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la CCAA Valenciana.

¹⁰ STSJ C Valenciana de 7-4-2004.

¹¹ STC 126/90, de 05 de julio.

Por otro lado, el trabajador que es víctima del acoso, ante la pasividad activa u omisiva del empleador, tiene la posibilidad de solicitar la extinción de su relación laboral vía artículo 50 E.T., dado el evidente incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, puesto que al amparo de la normativa laboral y preventiva, tiene la obligación de velar no sólo por la salud laboral física y psíquica de sus trabajadores en el ámbito laboral, sino lo que parece más importante velar por su integridad, intimidad y honor, derechos todos ellos constitucionalmente reconocidos como fundamentales y que no pueden abandonarse cuando el trabajador está prestando su trabajo". Todo ello sin perjuicio del derecho que asiste a la víctima del acoso para poder reclamar judicialmente la tutela de los derechos fundamentales, cuya demanda deberá tramitarse según el procedimiento recogido en los artículos 175 y siguientes de la LPL, en relación con el 181 del mismo cuerpo legal.

relaciones laborales



Manuel Bas entrega a Ricardo Gabaldón el borrador del Libro del 50 aniversario.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia recibió, de manos del autor, la maqueta del libro que ha venido preparando a lo largo de los últimos meses y que refleja los 50 años de historia de la entidad colegial. La obra se presentará coincidiendo con la celebración en Valencia del XII Congreso Nacional de Graduados Sociales.

Prejudicialidad Suspensiva por Falsedad Documental en el Proceso Laboral



Por ALFONSO HERNÁNDEZ QUEREDA
GRADUADO SOCIAL Vicepresidente 1º del Colegio de
Graduados Sociales de MURCIA.

Pese a que en el orden laboral, las cuestiones prejudiciales no tienen efectos suspensivos, hay un supuesto en el que sí se prevé la suspensión, este supuesto es LA FALSEDAD DOCUMENTAL Y SIEMPRE QUE SU SOLUCIÓN SEA IMPRESCINDIBLE PARA LA RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Tal situación viene contemplada en el artículo 86 de la Vigente Ley de Procedimiento Laboral, en tal sentido el mencionado art. Establece lo siguiente: art. 86.2 *"En el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condiciones directamente el contenido de esta, continuara el acto de juicio, hasta el final, y con suspensión de las actuaciones posteriores, el órgano judicial concederá un plazo de ocho días al interesado, para que aporten el documento que acredite haber presentado la querrela. La suspensión durara hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del Juez o Tribunal por cualquiera de las partes."*

Esto nos indica que deberá tratarse de una cuestión necesariamente decisiva para la resolución del Pleito, tal como la falsificación de la firma en un finiquito, una comunicación de un cese voluntario o cualquier otro documento donde se haya falsificado la firma de una de las partes y que desde luego suponga la acreditación de haber percibido alguna cantidad o alguna renuncia a algún tipo de derecho o reconocimiento de un determinado acto.

La configuración legal de esta cuestión prejudicial, tiene como se ha visto, un carácter excepcional frente a la regla general de la NO SUSPENSION POR PREJUDICIALIDAD PENAL. Para que dicha prejudicialidad tenga efectos suspensivos, es necesario que se den las siguientes cuestiones:

- a) Que estemos en presencia de una falsedad documental y por lo tanto de las que están recogidas como tal en alguno de los tipos penales del Código penal, concretamente los artículos 390 a 399, ambos inclusive, para lo cual el juez laboral deberá controlar minimamente la seriedad de la referencia falsa que a su presencia se pueda hacer con animo de obtener la suspensión, puesto que no tiene efectos suspensivos una falsedad civil no delictiva o puede tratarse de una falsedad no documental.

OPINIÓN

- b) Esta falsedad debe ser alegada por las partes como específicamente requiere la Ley de Procedimiento Laboral en el artículo antes mencionado, dado que tal y como ya se ha indicado esta no se puede considerar de oficio, así como tampoco puede ser aceptada por manifestaciones de un tercero. Como puede ser un testigo que alegara que un documento que se le pueda exhibir es falso. Constituyendo por tanto la cuestión prejudicial un alegato de hecho que se rige por el principio de aportación de parte y por ello solo las partes lo pueden aportar, de forma que el legislador esta exigiendo una manifiesta voluntad de la parte de plantearla como cuestión litigiosa. Por otra parte se trata de un alegato que podrá hacerse en cualquier momento del pleito, puesto que la ley de Procedimiento Laboral no dice cuando ha de hacerse, si bien lógicamente ha de hacerse en conclusiones y siempre después de haber tachado como falso, en la practica de la prueba, el documento en cuestión.
- c) Por tanto el documento cuya falsedad se alega tiene que ser de notoria importancia y por tanto no puede prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión del pleito. Como puede apreciarse el legislador ha querido delimitar con carácter restrictivo los documentos cuya supuesta falsedad podrá producir los efectos suspensivos. No obstante lo cual no siempre será fácil determinar cuando un documento tiene esa influencia notoria en el pleito, fundamentalmente cuando el juez tiene a su disposición otros medios de prueba que le permitirían resolver la cuestión con independencia de que el documento fuera o no falso con falsedad penal. Así, aunque se alegue la falsedad de un documento, si el juez considera que tiene suficientes elementos de prueba para resolver la cuestión, al margen de que el documento, sea falso o no, podrá dictar sentencia sin suspender el juicio, razonando el por qué de la decisión NO SUSPENSIVA.

Efectos procesales de la falsedad documental

- 1) La Ley de Procedimiento Laboral establece, que alegada la falsedad documental, continuara el juicio hasta el final y con suspensión de las actuaciones posteriores, el órgano judicial concederá un plazo de ocho días al interesado para que aporte el documento que acredite haber presentado la querella. Por lo tanto la alegación de falsedad produce también un efecto suspensivo que no es necesariamente inmediato sino que exige la continuación del juicio, respetándose el principio de unidad de acto y tomando la decisión al final del juicio.
- 2) La suspensión no es definitiva, pues en principio solo se concede por los ocho días que se dan para interponer la correspondiente querella, quedando por tanto la suspensión condicionada a la interposición de la misma. Por tanto si transcurridos los ocho días no se acredita la interposición de la correspondiente querella, la suspensión queda sin efecto y por tanto se puede dictar sentencia por el juzgador.
- 3) Una vez acreditada la presentación de la querella, la duración de la suspensión se prolongara hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del juez o tribunal por cualquiera de las partes.
- 4) Una vez acreditada la finalización definitiva de la causa penal, lo que procede es levantar la suspensión y dictar sentencia.

Criterios jurisprudenciales al respecto

La jurisprudencia viene a establecer un criterio uniforme sobre la cuestión prejudicial y en tal sentido viene a establecer, que no solo el artículo 86.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, regula esta situación prejudicial, sino que además hay que tener en cuenta la regulación del art. 10.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde se deduce que el Juzgado de lo Social puede resolver, a los solos efectos prejudiciales, sobre la falsedad o no del documento y esto sin poder entrar, lógicamente en la valoración sobre el delito que puede suponer LA FALSEDAD EN DOCUMENTO PUBLICO, por tanto se prevé la posibilidad de que el Juzgado de lo Social, si observa posible delito, de traslado del mismo al Juzgado de lo penal, pero sin que esto suponga una suspensión de las actuaciones y por tanto se pueda resolver y dictar sentencia. En este sentido podemos destacar las sentencias siguientes:

- Sentencia del tribunal Superior de Justicia de Navarra número 429/1996 de 27 de Noviembre, (Sala de lo Social).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, número 444/2002 de 19 de Diciembre, (Sala de lo Social sección única).

La jurisprudencia por otro lado viene a ratificar el criterio de que la prejudicialidad por falsedad documental, no se puede indicar de oficio y por el contrario no basta con el solo hecho de alegar la falsedad o tachar el documento de falso, sino que por el contrario hay que alegar la cuestión prejudicial, en fase de conclusiones y previo a tachar el documento de falso, para que el juzgador suspenda las actuaciones, una vez finalizado el juicio, para conceder el plazo de ocho días establecido por la Ley para que se interponga la correspondiente querella en el correspondiente juzgado de lo penal. Destacando en este sentido la sentencia

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria número 1470/2002 de 19 de Noviembre, (Sala de lo Social Sección única).

Por tanto la jurisprudencia lo que viene a establecer es la excepción a la excepción que la propia Ley de Procedimiento Laboral establece a través de su artículo 86.2, estableciendo la posibilidad de que aun en el caso de que se den los requisitos del mencionado artículo, corresponde al Juzgador tomar la decisión de establecer la necesidad suspensoria y la interposición de la querella, como elemento objetivo para la resolución del posible delito, o por el contrario, valorando únicamente la cuestión prejudicial, entrar a valorar la autenticidad del documento en cuestión, sin valorar el posible delito.

BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS. MOVIMIENTO ABRIL '06

FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATO S/PERFIL*
04/04/06	PASANTE	ASESORIA	2
05/04/06	DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	EMPRESA SECTOR SERVICIOS	11
05/04/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	4
05/04/06	RESPONSABLE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	2
06/04/06	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	5
07/04/06	JEFE DE OFICINA	EMPRESA SECTOR SERVICIOS	13
10/04/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	12
10/04/06	JEFE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	9
10/04/06	PASANTE	ASESORIA	2
12/04/06	TECNICO LABORAL	EMPRESA SECTOR SERVICIOS DE LIMPIEZA	15
19/04/06	GRADUADO SOCIAL	BUFETE LABORALISTA	14
20/04/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	7
21/04/06	GRADUADO SOCIAL	EMPRESA SECTOR CONSTRUCCION Y MONTAJE DE MODULOS	8
25/04/06	DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	ASESORIA	8

* 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 rápido aprendizaje y manejo, consiguiendo automatizar al máximo el trabajo que ha de realizar.

fiscal

Control Técnico
Renta y Patrimonio
Sociedades
Facturación
Incidencias
Libros
Obligaciones formales

laboral

Atrasos
Contratos
Finiquitos
Prórrogas
Incidencias
Modelos 110, 111 y 190
Certificados de empresa
Certificados de retenciones

director

Contabilidad
Tesorería
Gestión comercial
Costos
Recursos Humanos
Análisis de Balances
Amortizaciones



NCS Valencia

Avda. Corts Valencianes, 2 • 46015 Valencia • Tel. 963 465 629 • Fax. 963 465 255 • E-mail: valencia@ncs.es • http://www.ncs.es

BOLETÍN INFORMATIVO 281.

DISPOSICIONES DE INTERÉS

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
04/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2006 de la consellera de Bienestar Social, por la que se da publicidad a los créditos que han de financiar las ayudas convocadas mediante la Orden de 24 de noviembre de 2005 de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regulan y convocan las ayudas a personas con ancianos y ancianas dependientes a su cargo para el ejercicio 2006 (DOGV número 5.156, de 16 de diciembre de 2005). [2006/X3282]
04/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/982/2006, de 22 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social, para la responsabilidad social de las empresas y el autoempleo, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de cooperativas, de sociedades laborales, de trabajadores autónomos y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal y se convoca su concesión para el año 2006.
06/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 23 de marzo de 2006, de la Dirección General de Emigración, por la que se establece un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos para los beneficiarios de pensiones asistenciales por ancianidad en España.
06/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 27 de marzo de 2006, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones sobre recaudación del importe de capitales coste de pensiones y de otras prestaciones a cargo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
07/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.
08/04/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/1032/2006, de 6 de abril, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2007.
11/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	LEY ORGÁNICA 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.[2006/4177]
11/04/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
12/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 28 de marzo de 2006, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convoca concurso público para la concesión de ayudas para la puesta en marcha y equipamiento de empresas creadas por jóvenes. [2006/X4108]
12/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 21 de marzo de 2006, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado e instituciones sin ánimo de lucro que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.
12/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/1075/2006, de 29 de marzo, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2006, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.
14/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 23 de marzo de 2006, de la Dirección General de Emigración, por la que se convocan ayudas para atender necesidades extraordinarias de los emigrantes retornados.
14/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 23 de marzo de 2006, de la Dirección General de Emigración, por la que se convocan ayudas para facilitar la integración laboral de los retornados.
19/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2006 de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se determinan los créditos que han de financiar las ayudas convocadas por la Orden de 27 de diciembre de 2005 de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se aprueban las bases y se convocan ayudas en materia de servicios sociales para el sector de discapacitados para el año 2006, modificada por la Orden de 9 de febrero de 2006 de la Conselleria de Bienestar Social. [2006/X4286]
19/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 11 de abril de 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
20/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 393/2006, de 31 de marzo, por el que se prorroga para el año 2006 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado por el Real Decreto 205/2005, de 25 de febrero.
22/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 5 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y constitución de la Comisión Paritaria de Acción e Intervención Social.
25/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 13 de marzo de 2006, de la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia, por la que se da publicidad a las líneas de crédito y al importe global máximo destinado a la concesión de las ayudas en materia de formación comercial en el marco del Fondo Social Europeo para el ejercicio 2006. [2006/X4318]
25/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2006, del director general de Investigación y Transferencia Tecnológica, por la que se conceden las ayudas para apoyar la contratación de doctores por parte de entidades con finalidad investigadora, para el ejercicio 2006. [2006/X4309]
25/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2006, del director general de Industria y Comercio, mediante la que se acuerda dar publicidad a las subvenciones concedidas tras la convocatoria establecida en la Orden de 29 de diciembre de 2004, de la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia, por la que se regulan las ayudas en materia de modernización del comercio interior para el ejercicio 2005, con cargo al programa 76110 Ordenación Y Promocion Comercial, línea de subvención T0146. [2006/X4398]

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
25/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2006, del director general de Industria y Comercio, mediante la que se acuerda dar publicidad a las subvenciones concedidas tras la convocatoria establecida en la Orden de 29 de diciembre de 2004, de la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia, por la que se regulan las ayudas en materia de becas especialización profesional para el ejercicio 2005, con cargo al programa 76110 Ordenación y Promoción Comercial, línea de subvención T0148. [2006/X4393]
25/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 27 de marzo de 2006, de la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia, por la que se da publicidad a las líneas de crédito y al importe global máximo destinado a la convocatoria para la concesión de subvenciones para acciones educativas en materia de consumo para el ejercicio 2006. [2006/X4321]
25/04/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	LEY 6/2006, de 24 de abril, de modificación de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), para la clarificación del concepto de vehículo destinado al transporte de personas con minusvalía contenido en la misma ley.
25/04/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	LEY 7/2006, de 24 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre.
26/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	DECRETO 57/2006, de 21 de abril, del Consell, por el que se desarrolla, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. [2006/F4678]
26/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Corrección de errores en la Resolución de 11 de abril de 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CONVENIOS. Abril

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
03/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de industrias vinícolas y comercio en general de la provincia.
04/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial definitiva para el año 2005, según lo expresado en el artículo 10 del XXVI Convenio Colectivo para las Provincias de Valencia y Castellón de Marroquinería y Afines (código 8000565). [2006/M3256]
04/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación de la revisión salarial definitiva para el año 2005, según lo expresado en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana (cod. 8000185). [2006/3257]
04/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre corrección de error sufrido en la publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de trabajo del sector de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, S.A., y otras empresas de G.L.P. envasado.
04/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 14 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales correspondientes al año 2005, del Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.
04/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 14 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2005, del Convenio Colectivo Nacional para la Industria de Fabricación de alimentos Compuestos para Animales.
06/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo de la Industria Azucarera.
06/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales del Convenio Colectivo para el sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harinas de Pescados y Mariscos.
07/04/2006	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.
07/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre errores sufridos en la publicación del acta de revisión salarial del convenio colectivo de trabajo del sector de pastelerías, confiterías, bollerías y comercio de las mismas de la provincia.
07/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo estatal para las Industrias del Calzado.

► **CONVENIOS. Abril**

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
07/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo estatal para las empresas del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.
07/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.
07/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales del Convenio colectivo del sector de prensa no diaria.
13/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para 2006 del II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.
13/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales definitivas para 2005, del Convenio colectivo de ámbito nacional de mataderos de aves y conejos.
14/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 27 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial final para 2005 y la provisional para 2006 del Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de los mismos materiales.
14/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta donde se recogen los referentes a la tabla salarial definitiva correspondiente a 2005, y la provisional para 2006, del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrone y mazapanes.
15/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales y anexos del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias cárnicas.
15/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 29 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales revisadas para 2005, del Convenio colectivo general de ámbito estatal, para la industria textil y de la confección.
15/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 29 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional Taurino.
17/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 29 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial definitiva para el año 2005, del V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.
17/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 29 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para 2005 y 2006, del Convenio Colectivo del Sector de Recuperación de Residuos y Materias Primas Secundarias.
21/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del XXVII Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Industria de la Marroquinería y afines de Castellón y de Valencia (cod. 8000565). [2006/3905]
21/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de la provincia.
21/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia.
21/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de Aceites y sus Derivados de la provincia.
21/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre corrección de errores sufridos en la publicación del acta del convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia.
21/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión mixta del convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia.
21/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, S.A., y de otras empresas de G.L.P. envasado de la provincia.
21/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Ultramarinos y Similares de la provincia.
21/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 8 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2006, del V Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados.

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
22/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 5 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales definitivas para 2005 y las provisionales para 2006 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados.
22/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 5 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial correspondiente a 2005, y los salarios de 2006 del Convenio Colectivo Interprovincial de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías.
22/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 7 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales actualizadas de 2005, y las correspondientes a 2006, del Convenio colectivo del sector de fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves.
25/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 5 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 27 de febrero de 2006, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de las Administraciones de Lotería.
26/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias para la Tercera Edad, Residencias Materno-Infantiles y Servicio de Ayuda a Domicilio de Titularidad Pública en la Comunidad Valenciana, sobre revisión salarial para el año 2006 y actualización por diferencias de IPC para el año 2005 (cod. 8000305). [2006/F3945]
26/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 29 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo.
26/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 10 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.
27/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de la Industria Azulejera de la provincia.
27/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de la Industria Azulejera de la provincia.
27/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 11 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los Acuerdos sobre complementos salariales correspondientes a las Comunidades Autónomas de Navarra, Madrid y Andalucía remitidos por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
27/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 11 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo retributivo para el año 2005, en el ámbito geográfico de la Comunidad de Madrid remitido por la Comisión Paritaria del IX Convenio colectivo, de ámbito estatal, de Centros de Asistencia y Educación Infantil.
27/04/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 11 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Grandes Almacenes.
28/04/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2006 y actualización por diferencias de IPC para el año 2005 (Código nº 8000265). [2006/3952]
28/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio de Frutos Secos de la provincia.
29/04/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre corrección de errores sufridos en la publicación del acta de revisión salarial del convenio colectivo de trabajo del sector de odontólogos y estomatólogos de la provincia.



SUBVENCIONES

Resolución de concesión de subvenciones para cursos

La Conselleria d'Empresa Universitat y Ciencia, ha resuelto conceder al Colegio de Graduados Sociales de Valencia, una subvención por importe de 18.000,00 euros para la impartición de la siguiente acción formativa:

DENOMINACIÓN: INSERCIÓN JÓVENES DESEMPLEADOS (AYUDAS F.S.E.)

TÍTULO DEL CURSO: GESTIÓN INFORMATIZADA DEL PUNTO DE VENTA

FECHA DE REALIZACIÓN: antes del 16 de octubre de 2006

Nº DE HORAS: 150

Nº DE ALUMNOS: 15

El importe de la subvención está cofinanciado en un 65 por ciento por el Fondo Social Europeo y en un 35 por ciento por la Generalitat Valenciana.

PROGRAMA

"GESTION INFORMATIZADA DEL PUNTO DE VENTA"

MODULO 1: CONTAPLUS

- TEMA 1: INTRODUCCIÓN
- TEMA 2: ASIENTOS
- TEMA 3: EL CICLO CONTABLE
- TEMA 4: EMPRESAS
- TEMA 5: VENCIMIENTOS
- TEMA 6: BALANCES
- TEMA 7: UTILIDADES
- TEMA 8: ASIENTOS PREDEFINIDOS
- TEMA 9: OPCIONES DE IVA Y MODELOS FISCALES

MODULO 2: NOMINAPLUS

- TEMA 1: INTRODUCCIÓN
- TEMA 2: NOMINAS
- TEMA 3: FICHEROS GENERALES
- TEMA 4: EMPRESAS
- TEMA 5: TRABAJADORES
- TEMA 6: CONVENIOS
- TEMA 7: UTILIDADES
- TEMA 8: IMPRESOS
- TEMA 9: INCIDENCIAS
- TEMA 10: ESTADÍSTICAS

MODULO 3: FACTURAPLUS

- TEMA 1: CREACION DE UNA EMPRESA EN "FACTURA-PLUS"
- TEMA 2: CONFIGURACION DEL ENTORNO DE TRABAJO
- TEMA 3: ALTA DE TABLAS GENERALES
- TEMA 4: ALTA DE FICHEROS MAESTROS
- TEMA 5: ALMACEN
- TEMA 6: PROCESOS DE FABRICACION
- TEMA 7: FACTURACION

MODULO 4: SENSIBILIZACION MEDIOAMBIENTAL

- TEMA 1: CONCEPTOS PREVIOS
- TEMA 2: PRINCIPALES OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS
- TEMA 3: GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

DURACION: 150 horas

DIRIGIDO A: desempleados/as menores de 30 años, inscritos en el Servef de Empleo.

El Observatorio de Salud Laboral implica con voz propia a los profesionales

El compromiso empresarial en la prevención de riesgos laborales



Román Ceballos, director general de Trabajo y Seguridad Laboral de la Generalitat Valenciana y Juan Enrique Blasco, director-gerente de Unión de Mutuas presidieron el informe.

Prevención

El informe "Prioridades Estratégicas en Salud Laboral" es la respuesta a la propuesta lanzada por el Gobierno español a los interlocutores sociales, Comunidades Autónomas y fuerzas políticas, sobre la conveniencia de elaborar conjuntamente la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo para el periodo 2005-2008. El Observatorio de Salud Laboral, cuya finalidad es ofrecer información de calidad que ayude a la toma de decisiones estratégicas, promueve la introducción de criterios profesionales en el debate social sobre políticas preventivas.

El Observatorio de Salud Laboral (OSL) ha elaborado las "Prioridades Estratégicas en Salud Laboral", un documento que recoge la experiencia y el conocimiento de los profesionales y expertos en la materia con el objetivo de aportar sus puntos de vista a la estrategia española en salud y seguridad en el trabajo, que actualmente elabora el Gobierno español.

La investigación propone como principales acciones de mejora la intervención sobre problemáticas de riesgo específicas como la subcontratación, un mayor conocimiento de las enfermedades profesionales y la evaluación de la calidad de los servicios de prevención. Como máxima prioridad estratégica, el estudio subraya la necesidad de fomentar el compromiso y la responsabilidad empresarial, desarrollar iniciativas de incentivos económica mediante créditos blandos, incentivos fiscales, y el reconocimiento público a través de premios, etiquetas de garantía y promoción empresarial.

También los profesionales coinciden de forma mayoritaria en la necesidad de implantar programas de vigilancia de las

condiciones de trabajo en contratas y subcontratas, programas para asegurar la protección de colectivos de trabajadores más vulnerables, hacer un seguimiento de la siniestralidad en sectores de alto riesgo y establecer programas sectoriales para definir las mejores soluciones preventivas.

El estudio propone un total nueve objetivos estratégicos y 73 acciones de propuestas de mejora; entre aquellos destaca la necesidad de desarrollar programas preventivos para las diferentes realidades sectoriales, garantizar un conocimiento sobre las condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud, establecer criterios de evaluación de la calidad en los servicios de prevención, y racionalizar el marco normativo e incidir en la formación de los profesionales para mejorar la calidad y la efectividad el sistema preventivo español.

En cuanto a racionalizar el marco normativo y mejorar su aplicabilidad, el documento señala muy pertinente crear una Inspección de Trabajo especializada, mejorar la formación preventiva de jueces, fiscales e inspectores, la especialización de la Fiscalía, simplificar la

normativa y agilizar los mecanismos para responsabilizar al vendedor de la adecuación a la normativa de los equipos de trabajo.

La formación de los profesionales que intervienen en el sistema preventivo es otra de las prioridades estratégicas que señala el informe del Observatorio de Salud Laboral, con propuestas específicas para la normalización universitaria de la formación en prevención de riesgos, la actualización continua de los profesionales y la integración de la prevención en el sistema de Formación Profesional.

También el comité de expertos considera necesario promover, transversalmente, la prevención en todas las políticas y ámbitos institucionales, para lo cual proponen una coordinación permanente entre los departamentos de Sanidad y Trabajo, la consideración de criterios de prevención en las contrataciones y ayudas públicas, promover una política unificada en sustitución de las competencias por ministerios, y constituir una Agencia Estatal para la Salud y Seguridad en el Trabajo.



NUEVO
a3nom
Nómina

Mucho más de
lo que imagina

A3 Software presenta el **nuevo a3nom**, una revolucionaria solución para la **gestión de nóminas** que, gracias a la tecnología web más avanzada, le ofrece *mucho más de lo que imagina*.

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**
una empresa Wolters Kluwer

