

Mayo 2008 número 30. Época III

relaciones

laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Francisco J. Pérez Navarro
Pte. Sala de lo Social del TSJCV

“A los Graduados Sociales habría que facultarlos para presentar recursos de suplicación y de casación”

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

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
Y RECURSO CONTENCIOSO-
ADMINISTRATIVO

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL
DE LA ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN Y JUSTIFICACIÓN
DE SUBVENCIONES

PROCESAL CIVIL

EXTRANJERÍA

TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

FAMILIA

TRÁFICO Y RESPONSABILIDAD CIVIL

INFRACCIONES Y SANCIONES
(Extranjería)

TRIBUTARIO

IRPF

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:
RÉGIMEN GENERAL

RECURSO DE REPOSICIÓN Y
RECLAMACIONES ECONÓMICO-
ADMINISTRATIVAS

INICIACIÓN A LA CONTABILIDAD

CONTABILIDAD AVANZADA

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PROCESAL LABORAL

CONTRATACIÓN LABORAL

NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

DESPIDO

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN

PROCESAL PENAL

NUEVOS CURSOS DE FORMACIÓN JURÍDICA A DISTANCIA

Bonificables en su TC1
(Incluye también su **tramitación gratuita**)

Con una amplia documentación de apoyo,
diploma acreditativo y
acceso a la nueva plataforma "on line"
de formación

editorial
LEX NOVA

Solicite nuestro catálogo:
clientes@lexnova.es  983 457 038
o infórmese en nuestra web:
www.lexnova.es

4 Entrevista

Francisco J. Pérez Navarro, Presidente de la Sala de lo Social del TSJCV.

7 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Abril.

9 Aula de extranjería

Compatibilidad de situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la residencia y trabajo por cuenta propia.

10 Opinión

La estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2007/2012).

El contrato temporal. Requisitos formales y consecuencias de su incumplimiento. El fraude de ley.

13 Noticias sociolaborales

17 Información colegial

Toda la información referente a visitas institucionales, acuerdos de colaboración, cursos, jornadas, conferencias, etc. organizados por el Colegio.

20 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

21 Disposiciones

Boletín informativo 305.



De conformidad con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos forman parte de un fichero propiedad del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales, cuya finalidad es [la gestión y el control de la actividad profesional y la defensa de los intereses de los Graduados Sociales, organización de eventos y actividades para el interés del colectivo].

La información contenida en el fichero incluye nombre y apellidos, título, profesión, actividad, grado académico, dirección profesional (incluyendo domicilio postal completo, número telefónico, número de fax y dirección electrónica) y datos de pertenencia al grupo (número de colegiado, fecha de incorporación y situación de ejercicio profesional). Estos datos son imprescindibles para poder realizar adecuadamente las funciones asignadas al Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales y formarán parte de las Guías Profesionales que se editen, teniendo el fichero la consideración de de fuente accesible al público.

Empresas privadas podrán acceder al fichero de colegiados. Si no desea que sus datos sean utilizados para el envío de publicidad o información comercial sobre productos o servicios, podrá indicarlo dirigiéndose por escrito al Excmo Colegio Oficial de Graduados Sociales, para que así conste en la Guía Profesional y los soportes electrónicos que se generen.

Sus datos podrán ser cedidos al Consejo General de Graduados Sociales, al Consejo Valenciano de Graduados Sociales y a los Colegios territoriales de Castellón y Alicante, para que pueda gestionarse el censo y la realización de actividades que repercutan en beneficio del colectivo.

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito dirigido a Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. CL Grabador Esteve, 4 1º - 46004 Valencia.

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:



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

Consejo de Redacción: José M.º Galdón Estéfano, Ana M.º

Ibáñez Candela, M.º Luisa Espada Rodríguez, Andrés

González Rayo y Elsa Zamora García

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

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

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

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.



FRANCISCO J. PÉREZ NAVARRO,
Presidente de la Sala de lo Social del TSJCV

“Creo que la jurisdicción social puede considerarse modélica”

Participó usted en las I Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales, ¿qué valoración hace usted de la experiencia?

Pienso que todas las reuniones de profesionales interesados en los asuntos sociales y especialmente en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social son muy interesantes, pues demuestran el carácter vivo de estas ramas del ordenamiento jurídico. Desde luego creo que es importante que se celebren periódicamente esas Jornadas.

Habló usted en esas jornadas sobre la Ley de Igualdad, ¿qué ha supuesto la puesta en marcha de esta ley?

La Ley para el fomento de la Igualdad de mujeres y hombres es muy importante en tanto en cuanto demuestra el interés del Estado en cumplir con las exigencias del Estado Social y Democrático de Derecho, al respecto de que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, tal y como proclama el artículo 9.2 de la Constitución. No obstante pienso también que es difícil desde la ley cambiar la sociedad civil, aunque cierto papel pedagógico existe siempre en la norma. Serán los interlocutores sociales, especialmente sindicatos y asociaciones empresariales, así como las empresas y la representación unitaria y sindical de los trabajadores en las mismas los que tendrán mucho que decir al respecto. Esperemos a los resultados próximos de la negociación colectiva. También el Gobierno tiene mucho que decir a través del desarrollo reglamentario de la Ley. Hay que destacar que los plazos marcados en la misma para ciertos desarrollos concretos han transcurrido ya. El nuevo reparto de competencias en materia social verificado a través de Real Decreto de abril de 2008, entre el Ministerio de Educación, el de Trabajo y el de Igualdad, puede introducir dislates, si no se unifica la actividad reglamentaria a través por ejemplo de una Comisión Interministerial, para garantizar la transversalidad querida por la Ley.

¿Cree que es necesaria alguna reforma más en la jurisdicción social?

Desde la perspectiva de los muchos años que sirvo en este orden jurisdiccional, y desde el conocimiento que tengo de los otros órdenes jurisdiccionales, creo que la jurisdicción social puede considerarse modélica, sobre todo por el procedimiento a través del cual se configura su actuación. Desde luego que todo es perfeccionable, pero hoy por hoy no creo que exista urgencia alguna para introducir reformas. Consérvese íntegramente el carácter oral del procedimiento que debe conllevar que la sentencia que le ponga fin sólo pueda ser objeto de un recurso de carácter extraordinario. Quizá sobren muchas modalidades procesales.

¿Nota la Sala de lo Social del TSJCV la recesión económica?, ¿hay más conflictos entre trabajadores y empresas?

De momento no aparece un sensible incremento de recursos. No obstante por las informaciones a que tengo acceso parece que en los Juzgados de lo Social sí ingresan más demandas (sobre todo despidos), lo que en un plazo breve puede significar también aumento de los recursos de suplicación.



El Decano de la Facultad de Derecho y el Subdelegado del Gobierno han solicitado a través de esta revista que los Graduados Sociales puedan presentar Recursos de Suplicación, ¿comparte usted la petición?

También desde mi experiencia, sobre todo de los últimos años en la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, y desde el análisis de la realidad de los estudios universitarios de Derecho Procesal que se van decantando por la especialización, hasta el punto de que el proceso laboral al igual que el contencioso-administrativo son meros apéndices del Derecho del Trabajo y del Derecho Administrativo, pienso que a los graduados sociales podría facultárseles para presentar recursos de suplicación como también de casación. La situación actual deriva de que tanto la Ley de Procedimiento Laboral como la Ley Orgánica del Poder Judicial no les otorga tal posibilidad. Habría que reformar esas leyes.

¿Cuál cree que debe ser el papel social de los Graduados Sociales?

El papel de los Graduados Sociales debería extenderse a todos los aspectos de lo procesos, tanto laborales, como contencioso-administrativos, civiles e incluso penales, donde se discutieron aspectos concernientes a las relaciones laborales y de Seguridad Social, a la vista de la evolución tan positiva de esta profesión a lo largo de sus años. Mi opinión sobre el trabajo realizado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia en los últimos años no puede ser más positiva.



Todas las claves

PARA OFRECER EL MEJOR **ASESORAMIENTO**
EN **LEGISLACIÓN Y FISCALIDAD COOPERATIVA**

Ponemos a su disposición una **base de datos de legislación cooperativa comentada**, **materiales de consulta** y **cursos** especialmente enfocados a las necesidades de los **profesionales que asesoran empresas**.

Si quiere estar permanentemente informado de todas las **novedades** que afectan a las **cooperativas de trabajo**, sus **ventajas**, las **ayudas** y **beneficios fiscales** que reciben cuenta con el apoyo de la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo, **FEVECTA**.

Además, en caso de asesorar a cooperativas asociadas a la Federación, o si lo que **precisa es asesoramiento sobre el proceso de constitución de una cooperativa de trabajo**, ponemos a tu disposición un **servicio de atención personalizada** para profesionales **sin coste alguno**.

NUESTROS SERVICIOS Y OFICINAS

VALENCIA

Az. Hispanoyrol, 1 Baj.
CP 46002
Tels. 96 352 13 86 - 96 351 51 20
fevecta@fevecta.coop

XÀTIVA

C/ Cardenal Serra, 2
CP 46100
Tel. 91 3 356 917
ds@xatifevecta.coop

CASTELLÓN

C/ Ciscar, 31 Baj.
CP 12013
Tels. 964 72 23 64 - 664 606 72
cast@fevecta.coop

Alicante

C/ Jaime I, 1 Bajo
CP 03005
Tels. 96 511 28 53 - 96 510 255
alic@fevecta.coop

LIX

Paseo de la Juventud, 1
CP 03202
Tels. 96 606 75 11 - 661 616 053
alic@fevecta.coop

FEDERACIÓN VALENCIANA

FEVECTA
FEDERACIÓN VALENCIANA
DE EMPRESAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

www.fevecta.coop

ABRIL DE 2008

Novedades fiscales más importantes

COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

1. Sentencias.

1.1.- La del TS de 4 de julio de 2007 reconoce el derecho del sujeto pasivo del IVA a solicitar la devolución del importe que no ha podido compensar transcurrido el plazo para hacerlo, una vez que optó por el principio de la compensación. Dice en su FJ sexto que "La pérdida por el sujeto pasivo del derecho a resarcirse totalmente del IVA que soportó supondría desvirtuar el espíritu y la finalidad del impuesto. Por todo ello, entendemos ... que no hay caducidad del derecho a recuperar los excesos no deducidos, aunque si pérdida del derecho a compensar en períodos posteriores al plazo establecido, de forma que cuando no exista posibilidad para el sujeto pasivo de ejercitar la "compensación" por transcurso del plazo fijado, la Administración debe devolver al sujeto pasivo el exceso de cuota no deducido".

1.2. La del TSJ de la Comunidad Valenciana de 5 de octubre de 2007 señala que no se considera suficiente motivación la de una liquidación paralela notificada al contribuyente con el texto: "No ha declarado correctamente los conceptos e importes que se destacan con un asterisco en el margen de la liquidación". El TSJ se limita a recoger la doctrina del TS, en S de la Sala 3ª, Sección 2ª, de fecha 15 de julio de 2004, en recurso para la unificación de doctrina. Declaraba esta sentencia que "la liquidación paralela provisional de autos puede ser tal, es decir, en cierto modo, clara, para un técnico en materia fiscal que, al mismo tiempo, lo sea en informática, pero no lo es para un declarante lego en ambas materias, a quien se le impone la obligación de realizar complejas operaciones (cada año distintas y más complejas, determinantes de mayor empleo de tiempo en realizarlas o de mayor empleo de dinero si se contratan los servicios ajenos para cumplimentarlas), y a interpretar, en supuestos como el presente, lo que unos técnicos en derecho tributario reflejan en una hoja mecanizada, que requiere unos conocimientos informáticos y jurídicos específicos".

2. Consultas administrativas.

Consulta de la DGT de 10 de diciembre de 2007, nº V2645-07. Se pronuncia sobre el artículo 3.1 de la Orden EHA 804/2007, de 30 de marzo. La cuestión planteada hace referencia al cómputo conjun-

Por ANTONIO MORILLO MÉNDEZ

Abogado Tributarista y Ex-Inspector de Hacienda del Estado

to de los límites excluyentes del método de estimación objetiva de las actividades llevadas a cabo por los cónyuges. Los términos son los siguientes: el consultante ejerce la actividad de comercio al por menor de prendas de vestir, determinando el rendimiento neto en estimación objetiva (módulos). Su cónyuge en gananciales se dedica a la misma actividad económica, determinando asimismo su rendimiento neto en estimación objetiva. Cada uno de los cónyuges dirige su negocio de forma independiente, con dos distintas tiendas en régimen de alquiler, con empleados, gastos, y cuentas corrientes diferenciados.

Dice la DGT que la disposición citada determina que el cómputo de las magnitudes sujetas a límite máximo se determinará incluyendo los datos correspondientes a las actividades desarrolladas por el cónyuge, descendientes y ascendientes, así como las entidades de atribución en las que participen cualquiera de los anteriores, siempre que exista similitud de actividades y dirección común. En el caso consultado, si bien se da el primer requisito, no parece que exista el segundo, no obstante lo que resulte de la comprobación inspectora que, en su caso, se realice. ■ relaciones laborales

VENTA DE GUÍA DE SUJETOS INTERVINIENTES EN LA OBRA (EDIFICACIÓN): PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

"La presente obra trata de ser una aproximación sencilla y rápida al complicado mundo de la responsabilidad por falta de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en las obras de construcción. La obra, como su autor, se caracteriza por una exposición esquemática, didáctica y útil para quienes intervienen habitual o esporádicamente en el sector de la construcción, presentando el conocimiento de una manera sistematizada, asequible y simplificada."

La presente guía está a la venta en la Secretaría del Colegio al precio de 10,40 euros + IVA.



¿Quieres
conectar
tu despacho con el mañana?

Sage Professional Class

es la nueva solución para la gestión del despacho que contempla, desde el área Contable-Financiera hasta el área Laboral, además de la Gestión Interna.



Small Media Enterprise
sage Logic Control

902 104 590
www.sagelogiccontrol.com



OFERTA ESPECIAL

a los colegiados del
Excelentísimo Colegio Oficial
GRADUADOS SOCIALES VALENCIA



Renovación del permiso de conducir

Gestión en
TRÁFICO GRATUITA.
+ 8 fotos gratis.

25%
DESCUENTO



Para más información visita nuestra web



**RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR
CERTIFICADOS MEDICOS
96 362 32 78**

C./ Gascó Oliag, 8 - 1º - 1º - 46010 Valencia
e-mail: ipmt@ipmt-valencia.com



Realización de certificados médicos de: conductores, armas, seguridad, patrón de barco, gruas, animales peligrosos ...

www.ipmt-valencia.com

COMPATIBILIDAD DE SITUACION DE RESIDENCIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA Y LA RESIDENCIA Y TRABAJO POR CUENTA PROPIA

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

El artículo 97 del Reglamento de Extranjería (Real Decreto 2383/2004 de 30 de Diciembre), regula la posibilidad de que los ciudadanos extranjeros, puedan simultanear actividades laborales por cuenta ajena y por cuenta propia al establecer:

- 1.- Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena, habrán de obtener las correspondientes autorizaciones para trabajar, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas en este Reglamento, PREVIA ACREDITACIÓN DE LA COMPATIBILIDAD DE EJERCICIO DE AMBAS ACTIVIDADES LUCRATIVAS, en relación con su objeto y características, duración y jornada laboral.
- 2.- La autorización administrativa mediante la que se conceda la compatibilidad del ejercicio de actividades laborales y profesionales, tendrá UNA DURACION EQUIVALENTE AL PERIODO DE VIGENCIA DE LA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE LA FUERA TITULAR EL TRABAJADOR EXTRANJERO, excepto en el caso de que se conceda sobre la base de una oferta de empleo de duración inferior."

La documentación exigida por la Oficina de Extranjeros, y que se copia literalmente de la Web es la siguiente:

SOLICITANTE Y LUGAR DE PRESENTACIÓN

- El ciudadano extranjero en cualquier registro público de conformidad con el artículo 38.4 de la Ley 30/1992.

DOCUMENTACIÓN NECESARIA

Tarjeta de residencia y trabajo vigente (Original y Copia)

Acreditar la compatibilidad del ejercicio de ambas actividades en relación con: Características, Duración y Jornada laboral

Si es titular de trabajo por cuenta ajena: Documentación exigida en la solicitud de modificación a trabajo por cuenta propia.

Si es titular de trabajo por cuenta propia: Documentación exigida en la solicitud de modificación a trabajo por cuenta ajena.

PODRÁ COMPARECER SIN CITA EN: C/ LOS MAESTRES Nº 2 DE VALENCIA (COGIENDO NÚMERO EN LA OPCIÓN "INICIALES EMPRESARIOS").

O PODRÁ PRESENTARLO EN CUALQUIER REGISTRO PÚBLICO DE LOS RELACIONADOS EN EL ARTÍCULO 38.4 DE LA LEY 30/1992.

■ relaciones laborales

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higiní Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com

“LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2007/2012)”



Por OSCAR MARTORELL TRONCONI
Graduado Social
Auditor de Prevención de Riesgos Laborales
Director de RRHH - Seguridad y Salud Grupo Crein.

Con la aprobación del pasado 27 de junio de 2007 de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007/2012), se han marcado unas nuevas pautas en el mundo de la prevención de los riesgos laborales, y por tanto, en las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores.

Esta estrategia, persigue por una parte los objetivos generales de la reducción de la siniestralidad, y por otra parte una mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo.

Hasta ahora, el amplio abanico de los preceptos jurídicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales quedaba enmarcada dentro de un contexto empresarial muy amplio, sin valorar la posibilidad de los recursos de las empresas para la aplicación de estas normas, entendiendo la viabilidad de inversión en esta materia de todas las empresas indistintamente de su estructura, tamaño, composición...etc.

Pero sin embargo, a través de las distintas normas y propuestas que han partido desde esta estrategia, ya aplicadas en la negociación del nuevo Convenio General de construcción; La Ley 32/2006 de subcontratación en el sector de la Construcción; el RD 1109/2007 desarrollo reglamentario de la misma; la propuesta de Sistema Bonus-Malus para la reducción de la siniestralidad Laboral; la segregación de Mutuas como servicios de prevención; habilitación de técnicos por parte de las Comunidades Autónomas; etc..., son un ejemplo claro y de aplicación de las actuaciones a seguir, tomando como punto de referencia para llevar a cabo unas directrices homogéneas en este sentido que partan de la ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La estrategia aporta nuevas líneas generales de actuación, y como ella misma reconoce, "ya no busca un amplio marco de preceptos normativos", el cual ha ido desarrollando a largo de estos 12 años, desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y sus desarrollos reglamentarios posteriores; Sino que busca otros aspectos de la eficiencia y eficacia de la prevención, nuevas formas de implantar la prevención de riesgos laborales, de forma real y activa en nuestro mercado laboral y económico, valorando nuestra situación de falta de cultura empresarial y social de esta materia, el número de trabajadores de las empresas, las capacidades de las mismas, los criterios de pequeña empresa y microempresas, la necesidad de inversión, la estructura de nuestro mercado

económico, la influencia y necesidad del sector; todo ello para establecer en cada una de ellas una actuación de la prevención "coherente" y de acuerdo a las necesidades reales de aplicación de la prevención.

Por ello en la valoración de los "Aspectos negativos", han asumido la necesidad de buscar nuevas alternativas y complementar aquellas ya desarrolladas en los preceptos jurídicos. Especialmente y por nuestro mercado, debemos esperar el desarrollo de las normas en lo referente a las PYMES, ya que como la propia Estrategia indica, "se va a favorecer la autoevaluación por parte de los empresarios que adopten esta forma organizativa", para la pequeña empresa.

La Estrategia en su contenido busca de forma inmediata, a corto plazo, la aplicación de técnicas que lleven a la reducción de la siniestralidad a través de sistemas preventivos y de los distintos medios sociales; De la misma forma busca la consolidación a largo plazo de un sistema que dote a nuestras empresas de solidez en la prevención de riesgos laborales, implicación de los agentes que forman el mercado laboral, la implicación de empresarios y participación de los empleados, integración en las estructuras de las empresas de la prevención de riesgos laborales como un eje de apoyo más, junto a las áreas fiscales y administrativas, así como de las laborales. ■ relaciones laborales

Novedades en el procedimiento de reagrupaciones familiares

En el Colegio se encuentra disponible la documentación que, con las últimas novedades, exige la Oficina de Extranjeros de Valencia en el procedimiento de Reagrupación Familiar. Dicha información también se encuentra disponible en nuestra web www.cograsova.es. Para cualquier consulta, pueden dirigirse al Colegio de lunes a viernes en horario de 09:00 a 12:00, o bien a través de correo electrónico: extranjeria@cograsova.es ■

La calidad de vida laboral



Las pymes están avanzando mucho en el campo de la RS. Unión de Mutuas trabaja para ayudar a las empresas a establecer una política de prevención de riesgos laborales.

La responsabilidad social de las empresas y la importancia que en ella tiene la prevención de riesgos laborales se han convertido, actualmente, en cuestiones esenciales para la viabilidad empresarial y su continuidad como fuente de beneficio económico. Las pymes tienen mucho que avanzar en el campo de la RS ya que una gestión empresarial responsable las hará más competitivas. Con este espíritu, Unión de Mutuas viene aportando a sus empresas asociadas soluciones en el campo de la salud y la prevención laboral, para que éstas puedan implantar una gestión empresarial responsable que se traduzca en la generación de resultados positivos en cuanto a competitividad económica, desarrollo social y protección del medioambiente.

Con este objetivo Unión de Mutuas, integrada en la Asociación para el Cuidado de Vida, CVIDA, trabaja para ayudar a las empresas a establecer una política de prevención de los riesgos profesionales que sirva de herramienta eficaz en la reducción de costes y proporcione una evidente mejora de la calidad de vida laboral. La asociación CVIDA, de reciente creación, es una

iniciativa pionera en España cuya meta es impulsar al sector empresarial dedicado al cuidado de la calidad de vida en la Comunidad Valenciana.

Esta actividad está dando lugar a un sector emergente, que actualmente, ya registra más de 1.200 empresas, con un volumen de mercado cercano a los 2.000 millones de euros. CVIDA busca integrar a todos los agentes cuyos productos y servicios giran en torno a la prevención de riesgos y el fomento de la salud, la asistencia sanitaria, la mejora de la autonomía personal, la atención a la dependencia, el confort y la mejora saludable del rendimiento.

Las empresas que integran este nuevo sector se dedican a la fabricación de productos sanitarios, implantes quirúrgicos, productos ortopédicos, mobiliario adaptado, turismo y ocio de la salud, calzado especial, teleasistencia, accesibilidad urbanística... CVIDA busca estimular la cooperación y el desarrollo empresarial, apoyando la I+D+i con el objetivo de incrementar la competitividad de las empresas. En esta línea, uno de los ámbitos específicos de actuación

El compromiso social de Unión de Mutuas

Cada vez son más las empresas comprometidas con la gestión de la prevención de riesgos profesionales, máxime cuando sus productos van dirigidos hacia unos mercados globalizados donde los niveles de competitividad son cada vez más exigentes. Los empresarios conocen los costes derivados de los riesgos profesionales, por ello, Unión de Mutuas trabaja con el objetivo de fomentar la responsabilidad social en sus empresas asociadas.

de la asociación es la prevención de los riesgos para la salud, donde la ergonomía se pone al servicio de los trabajadores, un área de estudio e investigación científica que desarrolla, dentro de CVIDA, el Instituto de Biomecánica de Valencia, IBV.

La evaluación de riesgos laborales, el asesoramiento en materia de prevención, las tecnologías de protección y seguridad individual y colectiva, así como la formación, información y difusión de conocimientos a empresas y trabajadores, constituyen los principales productos y servicios que integran el ámbito de actuación de CVIDA. La prevención de riesgos laborales reporta siempre beneficios económicos para las empresas ya que se traduce en una reducción de los costes asociados a los accidentes y las lesiones de los trabajadores, un aumento del rendimiento laboral y de la calidad de la producción. Estos beneficios revierten, además, en la sociedad, ya que, a su vez, suponen una reducción del gasto sanitario y, sobre todo, unos mayores beneficios sociales para los trabajadores al ver mejorada su salud y por tanto su calidad de vida.

Alguien tenía que ser el número 1



En MC MUTUAL somos, además de una entidad joven, la mutua con más experiencia de España. Nuestros orígenes se remontan a 1901, cuando fuimos los primeros a operar en el sector.

Nuestra vocación siempre ha sido colaborar con empresas que necesitan agilidad, profesionalidad y un trato cercano en términos de salud laboral. Protegemos a los trabajadores con el mejor servicio, escuchamos y apoyamos a los empresarios para ayudarles a reducir la siniestralidad laboral.

Y ser el **número 1** nos da ventajas. Porque en MC MUTUAL hemos acumulado todo el conocimiento y la experiencia posible durante estos años. Porque hace más de un siglo iniciamos un nuevo proyecto con el que hemos crecido y del que hemos aprendido. Día tras día.

La iniciativa mueve el mundo.

Y en salud laboral somos pioneros.

24 horas de atención
900 300 144
www.mc-mutual.com

CON LA SALUD LABORAL,
CON LAS PERSONAS.



NUEVO PLAN EXTRAORDINARIO DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

Con un coste total de 201,32 millones de euros y ante el reajuste de la tendencia económica que se ha traducido en un incremento del paro, se ha aprobado el Plan Extraordinario de Orientación, Formación e Inserción Laboral con el objeto de hacer frente al volumen de desempleados mediante el refuerzo de los mecanismos de apoyo al acceso del empleo.

La primera medida prevista será la contratación de 1.500 orientadores profesionales cuya misión será elaborar un itinerario personalizado de cada parado, diagnosticando sus capacidades y posibilidades de encontrar empleo facilitándoles formación, asesoramiento, seguimiento, tutela, etc. Asimismo, llevarán a cabo prospecciones en empresas para valorar y localizar sus necesidades laborales.

Durante el desarrollo del itinerario de búsqueda de empleo el trabajador podrá percibir una ayuda de 350 euros mensuales, durante tres meses, de cara a reforzar su dedicación. Para acceder a este incentivo el beneficiario no deberá percibir prestaciones y sus rentas no deberán superar al IPREM mensual.

EXIGIR QUE SE PAGUE A LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS EL SALARIO MÍNIMO DEL PAÍS DE DESTINO ES CONTRARIO AL DERECHO COMUNITARIO

(Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 3 de abril de 2008)

La solicitud obtuvo el Informe favorable del Servicio de Defensa de la Competencia, por entender que, aun encuadrándose entre las conductas prohibidas del artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia, sí cabe otorgar una autorización singular por cumplir los requisitos establecidos en el artículo 3 de la ley antedicha, ya que el Acuerdo contribuye a mejorar la comercialización de esos productos y promueve el progreso técnico. No obstante, el Tribunal de Defensa de la Competencia rechaza esta argumentación sin entrar a analizar todos los requisitos del artículo 3, entendiéndose que en medida alguna contribuye a dicha mejora necesaria el otorgar la autorización singular.

La Audiencia Nacional comparte los razonamientos y argumentos del Servicio de Defensa de la Competencia, por lo que estima el recurso, anulando la Resolución del Tribunal. Sin embargo, argumenta también que por la entrada en vigor de la nueva Ley de Defensa de la Competencia 15/2007, de 3 de julio, se entienden caducadas todas las solicitudes presentadas al amparo del artículo 4 de la Ley 16/1989, como es el caso de la solicitud que nos ocupa, por lo que aun anulada la Resolución con su consiguiente reposición de las actuaciones al momento inmediatamente anterior de la solicitud, también se debe entender producida la caducidad de ésta.

SE ADMITE A TRÁMITE LA CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD PLANTEADA POR EL SUPREMO CONTRA LA LEY DE PLANES DE PENSIONES

Así lo ha decidido el Pleno del Tribunal Constitucional (BOE de 10 de abril) ante el planteamiento efectuado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en relación con el artículo 7.2, inciso cuarto, del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Dicho precepto versa sobre el sistema de elección de los miembros de la comisión de control de los planes, el cual, según el propio TS, podría vulnerar el artículo 14 de la Carta Magna al discriminar a los trabajadores ya jubilados.

El Auto en el que se decide plantear la referida cuestión de inconstitucionalidad aclara que al permitir la Ley la designación directa de los miembros de la comisión de control por parte bien de la comisión

negociadora del convenio, bien de "la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa" y existiendo partícipes que no ostentan ya la condición de "trabajadores de la empresa" (ni, por lo tanto, pueden participar en los procesos electivos del nivel de empresa para nombrar "representantes de los trabajadores"), estos partícipes —denominados partícipes en suspenso— quedan en realidad excluidos de toda intervención en el nombramiento de los miembros de las comisiones de control de los planes de empleo. Nos referimos, siempre, como es obvio, al sistema de "designación" previsto como alternativo al de "elección".

El Supremo dictamina que no existe una justificación razonable que permita llevar a cabo este trato diferenciado entre los partícipes pues todos ellos son titulares de los recursos acumulados en el fondo afecto al plan.

ES ILÍCITO QUE UNA EMPRESA DE AMBULANCIAS DESCUENTE A SUS TRABAJADORES LOS DAÑOS QUE SUFRAN LOS VEHÍCULOS DURANTE EL SERVICIO

(Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander 42/2008, de 5 de febrero)

La presente demanda ha sido planteada por un conductor contra la empresa de ambulancias en la que trabaja porque ésta le descontó de su nómina el coste del arreglo de unos desperfectos que sufrió su vehículo durante un servicio.

La empresa alegó que el descuento practicado sobre la nómina de este trabajador se sustentaba en los daños materiales ocasionados en el vehículo por parte de quien culposamente los provocó, por lo que a su entender deben repercutir en su salario, lo que, por otra parte, era práctica habitual en la empresa.

Según jurisprudencia reiterada del TS las medidas de esta índole sólo pueden aplicarse si se amparan en una norma, en una resolución judicial o administrativa o si existiese acuerdo de la empresa con los trabajadores.

Declara, por tanto, este Juzgado, a tenor de los hechos expuestos, que la medida adoptada por la parte demandada es una compensación de deuda, concreta y liquidada unilateralmente y ello, a todas luces, es improcedente.

LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES SE INCREMENTÓ EN 2007

Según el Servicio Público de Empleo Estatal-INEM, durante 2007 más de dos millones de contratos implicaron para el trabajador un desplazamiento a una provincia diferente a la de su residencia. Dicha cifra se traduce en un incremento porcentual de cuatro décimas tanto en la tasa interprovincial como en la interautonómica.

El perfil básico del desplazado por motivos laborales corresponde con el de un varón de treinta años, con estudios secundarios y que trabaja en puestos de baja cualificación en agricultura o construcción.

Un dato a resaltar lo constituye la concentración de destinos ya que la gran parte de desplazamientos se concentran en Madrid, por un lado, y en el arco mediterráneo, por otro. En este sentido, las provincias que reciben mayor número de trabajadores son Madrid, Barcelona, Málaga, Baleares y Murcia, frente a las cuales se sitúan, en el polo opuesto, Cádiz, Alicante, Cáceres y Almería.

Por último, los datos nos aclaran que el aumento registrado se debe, en buena medida, al incremento de trabajadores extranjeros en el mercado laboral y que la construcción, pese a la crisis del sector, sigue siendo la actividad que mayor tasa de movilidad ofrece.

Información elaborada por:



EL CONTRATO TEMPORAL. REQUISITOS FORMALES Y CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO. EL FRAUDE DE LEY

Por ALFONSO HERNÁNDEZ QUEREDA
GRADUADO SOCIAL

Vicesecretario del Consejo general de Colegios de Graduados Sociales de España.
Vicepresidente 1º del Colegio de Graduados Sociales de MURCIA



Partiendo del hecho de que nuestro ordenamiento Jurídico, prima la contratación de carácter indefinida, debemos contemplar la regulación que el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece a la excepción a este tipo de contratación.

Así pues el art. 15 del mencionado del mencionado texto, establece lo siguiente:

"1.- El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) El contrato para obra o servicio determinado.
- b) El contrato eventual por circunstancias de la producción.
- c) El contrato de Interinidad.

Por tanto, la normativa laboral común permite la contratación por tiempo cierto exclusivamente para atender necesidades de la empresa de corta duración, debiendo existir una correspondencia entre la naturaleza temporal del vínculo y la naturaleza temporal de la actividad o trabajo a realizar.

Será necesaria por tanto la concurrencia de una circunstancia objetiva que justifique la temporalidad del vínculo contractual, entrando en juego, en caso contrario, el mandato del art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual "*se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en FRAUDE DE LEY.*"

El fraude de ley definido por el artículo 6.4 del Código civil en relación con el art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundido con la mera infracción o incumplimiento de una norma o con una posible infracción errónea del tipo contractual que corresponde a un propósito negocial.

Partiendo entonces del conocimiento de la naturaleza de los distintos contratos mencionados con anterioridad, vayamos pues a valorar los efectos del incumplimiento de los mismos, haciendo una descripción de cada uno de ellos.

1.1.- Requisitos formales del contrato de obra o servicios y consecuencias de su incumplimiento.

Seguidamente analizaremos las consecuencias que se derivan, tanto de la ausencia de forma escrita del contrato, como de la no concreción de la obra o servicio objeto del contrato:

a.- **Ausencia de contrato escrito**, es doctrina reiterada del Tribunal supremo que la forma escrita del contrato no tiene la condición de requisito esencial, pues su ausencia no afecta a la validez y eficacia obligatoria del contrato, siendo la opinión mayoritaria la de atribuir a los requisitos de forma, un valor meramente PROBATORIO, sin que su incumplimiento provocase por sí mismo la NULIDAD DEL NEGOCIO JURÍDICO. Así, la celebración de un contrato para obra o servicio determinado sin cubrir el presupuesto formal de celebración escrita, tiene como única consecuencia, la de establecer una presunción IURIS TANTUM sobre su **duración indefinida y a tiempo completo**, sin afectar a ningún otro elemento del contrato. Será pues cuestión importante la de poder demostrar la causa del contrato, es decir la obra o servicio y por consiguiente su duración en función de la obra o servicio.

Otra cosa distinta es que la omisión de forma escrita constituye una **INFRACCIÓN GRAVE**, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 95.1 ET, **sancionable administrativamente** con multa de cuantía en base a lo dispuesto en el art. 37.3 LISOS.

b.- **La no concreción de la obra o servicio objeto del contrato de trabajo**, en tal sentido la obra o servicio a realizar debe definirse claramente y debe presentar un perfil objetivo y preciso y diferenciarse de la actividad normal de la empresa, por lo que de no ser Así el contrato se presumirá celebrado en **FRAUDE DE LEY** y por tanto devendrá en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación. La contratación por obra o servicio determinado tiene naturaleza causal y por tanto precisa una motivación que explique con claridad y precisión el carácter de la contratación y la identificación suficiente de la obra o servicio que constituya su objeto. Pronunciándose el Tribunal Supremo en diversas sentencias en este sentido, entre otras STS 2-31.990.

c.- **La concreción excesivamente genérica de la obra o servicio**, el art. 2 del Real Decreto 2.720/1.998, establece la exigencia de la precisión de la obra o servicio, a los efectos de que se configure como mecanismo de control a la hora de determinar si la necesidad cubierta por el trabajador contratado temporalmente goza de autonomía y sustantividad propias, de forma que la jurisprudencia ha rechazado la mera remisión al correspondiente art. Del RD que desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como la designación únicamente de la categoría profesional o del centro de trabajo al que el trabajador se ha incorporado.

Por tanto de la **INSUFICIENTE ESPECIFICACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO** objeto del contrato, se desprende también el carácter

indefinido del mismo, dada la presunción favorable del carácter indefinido de la relación laboral.

1.2.- Requisitos formales del contrato por circunstancias de la producción y consecuencias de su incumplimiento.

Tal y como establece el art. 8.2 del Estatuto de los Trabajadores y los Art. 3.2.a) y 6 del Real Decreto 2.720/1.998 de 18 de Diciembre, el contrato eventual por circunstancias de la producción deberá formalizarse por escrito, siempre y cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial, debiendo identificarse con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

Por tanto a continuación analizaremos las consecuencias de los incumplimientos de forma escrita como de la no concreción de la causa u objeto que justifica la temporalidad y la duración del mismo, Así como su especificación imprecisa o incompleta.

a.- La ausencia de forma escrita del contrato, El Tribunal Supremo viene estableciendo de forma reiterada que la forma escrita del contrato no goza de la condición de requisito esencial, pues su ausencia no afecta a la validez y eficacia obligatoria del contrato y tiene por tanto un valor ad probationem. Por tanto la celebración verbal de un contrato

eventual por circunstancias de la producción, aun cuando su duración sea superior a las cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial, tiene como única consecuencia, (aparte de las de tipo administrativo sancionador, por la que en virtud de lo establecido en el art. 95.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 37.3 de la LISOS que la considera una infracción grave), la de establecer una presunción iuris tantum sobre su duración, sin afectar a ningún otro elemento del contrato. Es decir habrá que demostrar la naturaleza y objeto del contrato y por su resultado la duración del mismo.

b.- La no concreción de la causa motivadora de la temporalidad del vínculo o de la duración del contrato. El contrato eventual por circunstancias de la producción es un contrato temporal estructural, es decir, requiere de una causa propia e intrínseca que justifique la temporalidad del vínculo, de manera que si la misma no concurre, el contrato, se presumirá celebrado en FRAUDE DE LEY y, por tanto celebrado por tiempo INDEFINIDO, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mencionado contrato.

c.- La concreción excesivamente genérica de la causa motivadora de la temporalidad del contrato. Ciertamente, la especificación clara y precisa de la causa de la temporalidad, en tanto que expresión de las circunstancias objetivas que constituyen la causa propia del contrato, permite acreditar la



¿Busca el software ideal para su despacho?

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

fiscal

Control Técnico
Pape y Patrimonio
Sociedades
Facturación
Incendios
Libros
Obligaciones formales

laboral

Quotas
Contratos
Iniquitas
Indulgencias
Incidencias
Modelos 110, 111 y 19J
Certificados de empresa
Certificados de retenciones

director

Contabilidad
Tesorería
Gestión comercial
Costos
Recursos Humanos
Análisis de Balances
Amortizaciones



NCS Valencia

OPINIÓN

temporalidad de la necesidad a cubrir en la empresa, de forma que su ausencia no transforma, por sí sola, el contrato por tiempo cierto en indefinido, siempre que exista prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del vínculo.

Por todo ello, la exigencia de la forma escrita, (en los contratos de duración superior a las cuatro semanas o concertados a tiempo parcial) y de la suficiente descripción de las causas de la contratación y de la duración del vínculo no es un elemento decisivo o fundamental, pues no afecta a la naturaleza misma de la relación, si verdaderamente la causa objetiva de la temporalidad concurre, el empresario podrá acreditarla. Mientras que cuando la forma escrita, la causa o la duración no están suficientemente concretadas o especificadas en el contrato y se carece de prueba que acredite la existencia de la causa de temporalidad, el contrato deviene en indefinido.

1.3.- Requisitos formales del contrato de interinidad y consecuencias de su incumplimiento.

En virtud de lo establecido en el art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en los Art. 4.2 y 6 del Real Decreto 2.720/1.998 de 18 de Diciembre, los contratos de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito, haciendo constar, con precisión y claridad, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Por tanto a continuación analizaremos las consecuencias derivadas tanto de la ausencia de forma escrita, como de la no concreción del nombre y de la causa de la sustitución o de su especificación imprecisa o incompleta.

a.- La ausencia de forma escrita del contrato de interinidad. El Tribunal Supremo de forma reiterada viene declarando que la forma escrita del contrato de interinidad no es un requisito esencial ni constitutivo y por tanto no afecta a la vigencia y validez del contrato. Se atribuye por tanto a los requisitos de forma un valor meramente **probatorio**, sin que su incumplimiento provoque por tanto, la nulidad del negocio jurídico. La celebración de un contrato de interinidad sin cubrir el presupuesto formal de celebración escrita tiene como única consecuencia, aparte de las de tipo administrativo sancionador, al igual que en la descripción de los anteriores contratos, la de establecer una presunción iuris tantum sobre su duración indefinida y celebración a tiempo completo, sin afectar a otro elemento del contrato. Por todo ello el contrato que se haya

celebrado verbalmente, siempre que se haya acreditado la causa de la sustitución, posee plena eficacia jurídica.

b.- La no concreción o especificación del nombre del sustituido. La identificación se produce cuando la identidad del trabajador sustituido esta determinada, bien conociendo sus datos personales, bien a través de criterios objetivos que permitan su identificación. En el supuesto de celebración de un contrato de interinidad por vacante, es obvio que no podrá a priori concretarse el nombre de la persona que cubrirá el puesto de trabajo, pues por definición, el contrato de interinidad por vacante se concierta durante el tiempo de duración del proceso de selección de un puesto concreto. Por tanto el requisito formal de la especificación del nombre del trabajador que cubrirá la vacante deberá entenderse cumplido con la indicación del puesto a cubrir. No obstante y para evitar un uso abusivo y fraudulento de esta modalidad contractual, el Tribunal Supremo viene considerando que la especificación del puesto a cubrir, en los contratos de interinidad por vacante, habra de hacerse de forma concreta. Lo principal por tanto es que la identificación de la plaza se haga de forma suficiente de tal forma que no quepa una posterior actitud de la empresa que produzca una indefensión del trabajador.

c.- La falta de concreción de la causa de la sustitución con el nombre del que se sustituye. La falta de concreción del nombre del sustituido y de la causa de sustitución supone la vulneración de lo contenido en el art. 15.1.c) del estatuto de los Trabajadores, por el que se establece como condición ineludible la presencia de dichos elementos que se incorporan al contenido mínimo del contrato de trabajo y tienen, por tanto, carácter constitutivo. Pese a que el incumplimiento de la forma escrita tenga como consecuencia la entrada en juego de la presunción iuris tantum a favor de la duración indefinida y a tiempo completo de la relación laboral. La falta de identificación del sustituido y de la causa de la sustitución provoca que el contrato se entienda celebrado por **TIEMPO IDEFINIDO**.

Finalmente habría que destacar la figura del Fraude de Ley, la cual se puede producir en cualquiera de los contratos descritos, siempre que se pretenda disfrazar una relación de carácter indefinido por sus características con la figura jurídica de cualquiera de los contratos temporales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. ■ relaciones laborales



Asepeyo, con más de 90 años de experiencia, dispone de una extensa red asistencial propia, que garantiza una atención ágil desde el momento del accidente hasta el alta médica.

VALENCIA - CID
Centro asistencial
 Av. Cid, 144
 46014 Valencia
 Tel. 963 130 025

VALENCIA - BALEARES
Centro asistencial
 Av. Baleares, 16
 46023 Valencia
 Tel. 963 379 380

Otros centros asistenciales en la provincia de Valencia: Almussafes, Alzira, Gandía, Paterna y Silla.

El Colegio solicita un Juzgado de lo Social en Xàtiva

La Junta de Gobierno se reunió en la capital de La Costera



La Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia se reunió el pasado lunes, 28 de abril en la Casa de la Cultura de Xàtiva para analizar la problemática laboral profesional de la zona. Cerca de 200 profesionales de la Costera, la Vall d'Albaida y la Canal de Navarrés se ven obligados a desplazarse hasta Valencia para tramitar sus asuntos, por lo que el Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón, compareció en una rueda de prensa junto al alcalde de Xàtiva y Presidente de la Diputación Provincial, Alfonso Rus, el Director Territorial de Justicia y Administraciones Públicas de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat, Fernando Pérez Campos y la Delegada comarcal del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Marta Fuentes Bono. En esta comparecencia Gabaldón solicitó la creación de un Juzgado de lo Social en Xàtiva.

El alcalde, Alfonso Rus mostró su apoyo a la petición de los graduados sociales y adelantó que esta iniciativa es perfectamente asumible, "ya que cuando se construya el futuro Palacio de Justicia habrá sitio para ampliar cuantos juzgados fueran necesarios". Apuntó, además, que Xàtiva es una ciudad de servicios. Añadió que la creación de un Juzgado de lo Social en Xàtiva "es necesaria para acercar la justicia al ciudadano y porque el volumen de trabajo así lo requiere, tal y como me han comunicado los profesionales".

Tras la rueda de prensa tuvo lugar un Almuerzo-Coloquio de los miembros de la Junta de Gobierno con los Graduados Sociales colegiados que componen la Delegación comarcal del Colegio. Más tarde se celebró una reunión de la Junta de Gobierno con los colegiados de la Delegación Comarcal, con el fin de comentar temas colegiales de actualidad y que los compañeros pudieran transmitir sus inquietudes a la Junta de Gobierno del Colegio. ■ rl



Se pone en marcha el Observatorio de la Justicia

Ricardo Gabaldón es vocal del nuevo organismo

El conseller de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana, Fernando de Rosa, presentó el pasado 7 de abril el Observatorio de la Justicia de la Comunitat Valenciana que será el encargado de elaborar informes y formular recomendaciones y propuestas relacionadas con este ámbito, además, pretende convertirse en un foro de intercambio y comunicación con organismos públicos y agentes sociales.

El nuevo Observatorio de la Justicia de la Comunitat Valenciana estará encabezado por Jorge Cabré, un valenciano licenciado en Derecho y que ha prestado sus servicios en la Fiscalía Provincial de Alicante; como fiscal en la Red de Cooperación Jurídica

Internacional de esta provincia y como miembro de la ejecutiva de la Asociación de Fiscales.

El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón, forma parte de este organismo como vocal. Habrá, además, otros cinco vocales: Natalia Pacorro, abogada especializada en materia de familia y de menores, Rafael Lara, secretario judicial, Alejandro Alfonso, procurador, Emilia Adán, registradora de la propiedad y José Luis Pérez, magistrado hasta 2005 de la sala de lo civil y penal del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana. ■ rl

INFORMACIÓN COLEGIAL

PRÓXIMOS CURSOS

▲ MAYO 2008

X CURSO INTENSIVO (Teórico-Práctico) DERECHO PROCESAL LABORAL

FECHAS: 13, 14, 15, 19, 21, 22, 26 y 28 de Mayo (2 días a determinar en Ciudad de la Justicia)

HORARIOS: 13, 14, 15 y 19 de Mayo (de 16.30 a 19.30 h.)
21, 22, 26 y 28 de Mayo (de 16.30 a 18.30 h.)

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio.
CUOTA: 100 euros colegiados.

PONENTES: Ilmo. Sr. D. Jaime Janini Baeza, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 2 de Valencia.
Iltre. Sra. D^a. Sagrario Plaza Golvano, Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia.

Iltre. Sr. D. Lorenzo Navarro Lorente, Secretario Judicial. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.
COORDINA: Iltre. Sra. D^a. Isabel Manglano Die, Secretaria Judicial. Servicios Comunes del Decanato de los Juzgados de Valencia.

ORGANIZA: I.V.E.S



III CURSO ARQUEROS DE LA PALABRA

Comunicación para el éxito

FECHAS: 19, 20 y 21 de Mayo

HORARIO: de 15 a 21 horas.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Aulario del Colegio

CUOTA: 140 euros colegiados.

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

ORGANIZA: I.V.E.S



▲ JUNIO 2008

II CURSO EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (E.R.E.)

Planteamiento, Preparación, Negociación y Conclusión de E.R.E.'s (Suspensión ó Extinción) por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas.

LISTA DE ESPERA.

FECHAS: 13, 20, 27 de Junio y 4 de Julio

HORARIO: de 9 a 13 h.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio.

PONENTE: Sr. D. Andrés González Fernández, Graduado Social.

CUOTA: 100 euros

ORGANIZA: IVES // E.S.E.L (Escuela Superior Estudios Laborales).



Acto de Clausura del Curso Jurídico Laboral-Fiscal 2008

El día 29/04/08 se clausuró el Curso de Práctica Jurídico-Laboral y Fiscal 2008. Pronunció un discurso el Presidente de la Corporación D. Ricardo Gabaldón Gabaldón, procediéndose seguidamente a la entrega de diplomas a los asistentes. El Director del Curso, D. Enrique Manzana presentó a D. Juan Luís Civera, Abogado, Honorarkonsul der Bundesrepublik Deutschland y que impartió la conferencia "Procedimiento Prejudicial ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas", y que junto con los ponentes Enrique Manzana y Antonio Morillo, y el Coordinador José Víctor Marín asistieron al acto representantes de empresas, Letrados y Graduados Sociales, que acompañaron a los alumnos del Curso en el solemne acto. ■

Las obligaciones de prevención de riesgos laborales y presentación de la guía de aplicación

El pasado 22 de abril el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y Monfort & Bonell Abogados organizaron una conferencia en la que se abordaron las obligaciones de prevención de riesgos laborales de los distintos sujetos intervinientes en la construcción y se presentó la guía de aplicación.

Como ponente actuó Rafael Martínez Mesas, Inspector de Trabajo y Seguridad Social y autor de la mencionada guía. En la conferencia también intervinieron Ricardo Gabaldón Gabaldón, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Jaime Gil Rubio, Fiscal de la Audiencia Provincial del TSJ de la Comunitat Valenciana y Carlos Bonell, de Monfort & Bonell Abogados.

Se presentó una guía de aclaración de la norma, se celebró en la Sala Luis Vives de la Fundación Bancaja y fue clausurada por el conseller de Justicia y Administraciones Públicas, Fernando de Rosa Torner. ■



13 Curso Básico de Tributación Fiscal

Del 9 al 24 de abril, el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales acogió la decimotercera edición del Curso Básico de Tributación Fiscal.

El Jefe de Dependencia regional de la AEAT de Valencia, Manuel Javier Cabrera Pardo, fue el encargado de impartir las clases. El curso, organizado por el IVES y Tecnocredit del Banco Sabadell, fue inaugurado por el Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón. ■



Mención de Honor para Blanca Bertomeu

El pasado 15 de abril el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia hizo entrega a Blanca Bertomeu Oliver de la Mención de Honor del Consejo General de Colegio Oficiales de Graduados Sociales de España.

La entrega tuvo lugar en el transcurso de un almuerzo informal en el que los presentes demostraron su gratitud y amistad a la Presidenta de Honor de esta Corporación Profesional. ■

III Curso Salidas Profesionales

Desde el 29 de abril se está celebrando en la Facultad de Ciencias Sociales el III Curso de Salidas Profesionales dirigido a estudiantes del último curso de la diplomatura de Relaciones Laborales, cuyas clases se prolongan hasta el 27 de Mayo. El Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el Decano de la Facultad, Ignacio Lerma, condujeron la inauguración.

En las Jornadas lectivas, también han participado un grupo de compañeros Graduados Sociales Ejercientes que han formado a los estudiantes en las diferentes visiones del ejercicio de la profesión. ■

28 Curso Tributación Fiscal para Profesionales

El pasado 4 de abril, de 10 a 14 h. tuvo lugar, en el Salón de Actos del Colegio de Procuradores de los Tribunales de Valencia, una jornada para analizar las particularidades y repercusión de la Ley de Igualdad en el ámbito laboral y otras normas.

La ponente fue la abogada Gloria Rodríguez Barroso. La jornada fue organizada por el IVES en colaboración con Ediciones Francis Lefebvre. ■

I Curso Teórico Práctico Red, Delta y Contrata

Del 2 al 30 de abril se celebró en la Facultad de Ciencias Sociales este curso en el que el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia colabora en la temática y otros aspectos de la impartición del curso.

Las clases corrieron a cargo de varios compañeros que iniciaron a los estudiantes en el mundo de las aplicaciones informáticas legales. ■

Jornada: Particularidades y repercusión de la Ley de Igualdad en el ámbito laboral

El pasado 4 de abril, de 10 a 14 h. tuvo lugar, en el Salón de Actos del Colegio de Procuradores de los Tribunales de Valencia, una jornada para analizar las particularidades y repercusión de la Ley de Igualdad en el ámbito laboral y otras normas.

La ponente fue la abogada Gloria Rodríguez Barroso. La jornada fue organizada por el IVES en colaboración con Ediciones Francis Lefebvre. ■

El Colegio remitirá una revista con estudios de derecho del trabajo

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha alcanzado con acuerdo con la editorial Thomson Aranzadi para editar una revista especializada en derecho del trabajo. De esta manera, cada trimestre, los colegiados tendrán a su disposición una obra que repasará las últimas novedades de la normativa laboral a través de estudios de prestigiosos especialistas.

La obra contendrá, además, un apartado de jurisprudencia donde se ofrecerán reseñas de las sentencias más destacadas dictadas en toda España. Asimismo se incluirá un apartado de bibliografía donde se analizarán minuciosamente las novedades que ofrecen las librerías en cuanto a derecho laboral.

La revista, que fue fundada en 1980 por Manuel Alonso Olea y que tiene como director al Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense, Alfredo Montoya Melgar, será remitido próximamente por el Colegio a los Graduados Sociales de Valencia. ■

Venta del libro Plan General de Contabilidad y Plan General de Contabilidad de PYMES

Como continuación a la colección de libros que el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia inició con la publicación de El Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral y El Graduado Social y la Ley de Protección de Datos, se ha editado una nueva obra de consulta, con la colaboración de Tecnocredit- Banco Sabadell. Se trata de El Plan General de Contabilidad y Plan General de Contabilidad de PYMES, editado conjuntamente por Tirant Lo Blanch y el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

Esta nueva obra es de especial importancia porque el Plan General de Contabilidad aprobado por RD 1514/2007, ha entrado en vigor el 1 de enero de 2008, y es de aplicación obligatoria para los ejercicios que comiencen a partir de dicha fecha. Constituye el desarrollo reglamentario en materia de cuentas individuales de la reciente reforma mercantil (Ley 16/2007) en el proceso de adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea.

El mencionado volumen se puede retirar, en Secretaría del Colegio, con la presentación del carné de colegiado, para aquellos que precisen más libros los pueden adquirir por un precio de 6,75 euros +IVA. ■

El Consejo de Cámaras Oficial de Comercio, Industria y Navegación publica en el DOCV del 21 de abril, la Convocatoria (edición 2008) de 541 ayudas a pymes y autónomos de la Comunitat Valenciana para la implantación e integración operativa de servicios empresariales on line especializados y servicios web acompañados de equipamiento informático nuevo y asesoramiento tecnológico in situ e individualizado. Programa NexoPyme.

JURISPRUDENCIA

Prestaciones asistenciales

Exclusión de las pagas extras de la carencia de 6 años exigida para el subsidio de desempleo para mayores de 52 años

TSJ País Vasco 12-6-07, Rec 1179/07

Para reunir los 6 años que se han de tener cotizados por desempleo para acceder al subsidio de desempleo de mayores de 52 años, no se computan las cotizaciones por pagas extraordinarias

Uno de los requisitos para poder acceder al subsidio de desempleo para mayores de 52 años, es tener cubierto un período de 6 años de cotización a la prestación de desempleo. Entiende el TSJ que no se han de computar las pagas extraordinarias para la cobertura de esos 6 años, lo que es doctrina del TS tajante y no superada (TS 30-12-94, RJ 10712; 1-2-95, RJ 767), si bien, hay una doctrina jurisprudencial que sí las computa (TSJ Galicia 11-2-94, AS 699; TSJ Canarias 1-12-03, Rec 868/01).

Si para acceder a las prestaciones de nivel contributivo no se admite el cómputo de las pagas extraordinarias o días cuota para alcanzar el período de carencia (L 31/1982 art.13.2, modif RDL 3/1989; RD 625/1985 art.3.3), a mayor abundamiento, debe de ser también inaplicable al subsidio de desempleo.

Prestación de desempleo de los trabajadores en situación irregular en España

TSJ Madrid 16-1-07, Rec 3847/06; TSJ Murcia 13-2-06, Rec 129/06

Sin que todavía se haya producido unificación de doctrina, los TSJ actualmente mantienen posturas opuestas sobre la posibilidad de reconocer prestaciones de desempleo a los extranjeros en situación irregular. La denegación se fundamenta en que los perceptores de prestaciones por desempleo tienen que "querer" y "poder" trabajar. No cumpliéndose esta última circunstancia cuando el trabajador no tiene autorización para trabajar en nuestro país.

El trabajador extranjero en situación irregular no puede percibir prestaciones por desempleo al existir impedimentos insalvables que impiden su concesión. La argumentación de las sentencias que se comentan parte de la constatación de que el extranjero en situación irregular está fuera del sistema de Seguridad Social por falta de autorización para trabajar, haciéndose hincapié en la imposibilidad de que por tal motivo pueda acreditar su disponibilidad para buscar activamente empleo, suscribir un compromiso de actividad o aceptar colocación adecuada (LGSS art.207.c), 231.i).

Motivos por los que se concluye que al igual que el trabajador en situación irregular no puede ser readmitido por el empleador en caso de que su despido fuera calificado de nulo, dado que vulneraría la legalidad vigente: tampoco puede tener derecho a las prestaciones de desempleo. En efecto, un trabajador extranjero en situación irregular, carente de autorizaciones, no podría aceptar una colocación, pues supondría el reconocimiento del derecho a trabajar en España al margen de los procedimientos legalmente previstos, lo que en modo alguno puede conllevar el reconocimiento a las prestaciones a que se refiere la LO 4/2000 art. 36.3.

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

MARZO 2008	105,841
DEL 1 AL 31 DE MARZO DE 2008	0,9%
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE MARZO DE 2008	0,4%
DE MARZO/2007 A MARZO/2008	4,5%

ÁREA DE EMPLEO.

BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS. MOVIMIENTO ABRIL 2008

REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS S/PERFIL*
33/08	2/ABRIL	RESPONSABLE ÁREA LABORAL	GABINETE JURIDICO EMPRESARIAL	7
34/08	8/ABRIL	DEPARTAMENTO LABORAL	ENERGIAS RENOVABLES	8
35/08	9/ABRIL	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA LABORAL, FISCAL Y CONTABLE	9
36/08	11/ABRIL	GRADUADO SOCIAL DEPARTAMENTO RRHH	HOSTELERIA	16
37/08	14/ABRIL	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA DE EMPRESAS	9
38/08	14/ABRIL	DEPARTAMENTO LABORAL	SERVICIOS	10
39/08	16/ABRIL	GRADUADO SOCIAL	SERVICIOS	18
40/08	16/ABRIL	DEPARTAMENTO LABORAL	SERVICIOS	28
41/08	18/ABRIL	GRADUADO SOCIAL	CONSULTORIA DE EMPRESAS	9
42/08	22/ABRIL	GRADUADO SOCIAL	DESPACHO JURIDICO	15
43/08	23/ABRIL	GRADUADO SOCIAL	DESPACHO JURIDICO	13
44/08	24/ABRIL	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA LABORAL	11
45/08	24/ABRIL	GRADUADO SOCIAL RELACIONES LABORALES	SERVICIOS-ASESORIA	12
46/08	28/ABRIL	TECNICO RRHH	SERVICIOS	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.

BOLETÍN INFORMATIVO 305

DISPOSICIONES DE INTERÉS. Abril

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
02	DOCV	CONSELLERIA	Orden EHA/889/2008, de 27 de marzo, por la que se actualiza el límite de las prestaciones económicas de las mutualidades de previsión social establecido en el apartado 1 del artículo 65 del texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre.
03	BOE	M ^o TRABAJO A.SOC.	Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.
04	BOE	M ^o TRABAJO A.SOC.	Resolución de 5 de marzo de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas destinadas a financiar, con cargo al ejercicio presupuestario 2008, la ejecución de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados objeto de los convenios de ámbito estatal suscritos al amparo de la Resolución de 14 de agosto de 2007.
07	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 29 de febrero de 2008, del director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se convocan para el ejercicio 2008 las ayudas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en pequeñas y medianas empresas, reguladas por la Orden de 21 de febrero de 2008, y se publica la dotación económica que las financia. [2008/4018] (pdf 186KB)
14	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2008, del director general del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se publica la línea presupuestaria y se determina el crédito máximo que ha de financiar las subvenciones destinadas a la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo (acciones OPEA), así como las retribuciones máximas para el personal a contratar para la ejecución de las acciones. [2008/4213] (pdf 187KB)
17	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCION de 8 de abril de 2008, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se da publicidad a los créditos que han de financiar las ayudas convocadas mediante la Orden de 26 de diciembre de 2007 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 2008 (DOCV núm. 5.672, de 3 de enero de 2008). [2008/4465] (pdf 159KB)
21	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 16 de abril de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se modifican las bases que regulan las ayudas para el apoyo a la formación sectorial de trabajadores y trabajadoras de la industria textil y de la confección de la Comunitat Valenciana, y se convocan para el ejercicio de 2008. [2008/4790] (pdf 217KB)
21	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 16 de abril de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las ayudas económicas a las organizaciones sindicales para el ejercicio de 2008. [2008/4803] (pdf 186KB)
21	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 16 de abril de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan para el ejercicio presupuestario de 2008, las ayudas para el fomento de actividades de trascendencia para el sistema de las relaciones laborales y del mercado de trabajo. [2008/4802] (pdf 185KB)
21	DOCV	SERVEF	CORRECCIÓN de errores de la Orden de 11 de febrero de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se regula el desarrollo de acciones de formación profesional para el empleo semipresencial, y se convocan ayudas para el año 2008. [2008/4813] (pdf 152KB)
21	DOCV	CONS.CAMARAS OF.COM.IN.NAV.	Convocatoria (edición 2008) de 541 ayudas a pymes y autónomos de la Comunitat Valenciana para la implantación e integración operativa de servicios empresariales on line especializados y servicios web acompañados de equipamiento informático nuevo y asesoramiento tecnológico in situ e individualizado. Programa NexoPyme. [2008/4351] (pdf 220KB)
21	BOE	M ^o TRABAJO A.SOC.	Resolución de 31 de marzo de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, para el segundo trimestre de 2008.
22	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 16 de abril de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan para el ejercicio de 2008 las ayudas previas a la jubilación de trabajadores y trabajadoras residentes en la Comunitat Valenciana, y se da publicidad de la dotación que las financia. [2008/4822] (pdf 191KB)
22	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 16 de abril de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases que regulan las ayudas para la creación y equipamiento de centros de formación sectoriales en prevención de riesgos laborales. [2008/4829] (pdf 418KB)
22	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 3 de abril de 2008, de la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación, por la que se publican las líneas presupuestarias y se determinan los créditos máximos que han de financiar las ayudas destinadas a incrementar la competitividad de la pyme comercial y las relativas al Programa de Promoción de la Calidad en el Comercio para el ejercicio 2008. [2008/4742] (pdf 183KB)
22	BOE	JEF. ESTADO	Real Decreto-LEY 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica.
23	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 16 de abril de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas al fomento de las cooperativas y sociedades laborales. [2008/4842] (pdf 682KB)
25	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 16 de abril de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases que regulan las ayudas para el desarrollo de acciones de prevención de riesgos laborales. [2008/4791] (pdf 448KB)
25	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 14 de abril de 2008, de la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación, por la que se da publicidad a la línea de crédito y al importe global máximo destinado a la concesión de ayudas en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad en minería y pirotecnia; y de restauración, protección y mejora del medio ambiente afectado por actividades mineras para el ejercicio presupuestario 2008. [2008/5030] (pdf 156KB)
25	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 14 de abril de 2008, de la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación, por la que se da publicidad a la línea de crédito y al importe global máximo destinado a la concesión de ayudas para el desarrollo de las acciones de promoción de actividades destinadas a la mejora de la seguridad industrial para el ejercicio presupuestario 2008. [2008/5032] (pdf 155KB)
25	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 8 de abril de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se da publicidad a la línea de crédito y al importe global máximo destinado a atender las ayudas destinadas a los Centros Asociados del SERVEF en el ámbito de la intermediación laboral durante el 2008. [2008/4912] (pdf 185KB)
28	DOCV	M ^o TRABAJO A.SOC.	Resolución de 3 de abril de 2008, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se aprueba el modelo de impreso de solicitud de prestaciones, según lo establecido en el artículo 24.2 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.
29	DOCV	CONSELLERIA	DECRETO 57/2008, de 25 de abril, del Consell, por el que se atribuyen competencias en materia de infracciones y sanciones en el orden social y en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Comunitat Valenciana. [2008/5301] (pdf 253KB)
30	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social por la que se da publicidad a las subvenciones concedidas en el año 2007 con cargo a los programas 315.10 Condiciones de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social y 612.60 Gastos Diversos. [2008/5193] (pdf 831KB)
30	BOE	M ^o ECON. Y HAC.	Orden EHA/1199/2008, de 29 de abril, por la que se reducen para el periodo impositivo 2007 los índices de rendimiento neto aplicables en el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para las actividades agrícolas y ganaderas afectadas por diversas circunstancias excepcionales.
30	BOE	M ^o TRABAJO A.SOC.	Resolución de 9 de abril de 2008, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión con el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización de determinadas actuaciones relativas a la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1108/2007, de 24 de agosto, sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad Social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusiva su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

CONVENIOS. Abril

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
01	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial del año 2008, para el Sector de Industrias de mármoles y piedras de la provincia de Castellón.
01	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 26 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
02	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Corrección de errores en la Resolución de 13 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva para el año 2007, del Convenio colectivo básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales.
03	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial del año 2008, para el Sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200765).
07	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 24 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial definitiva de 2007 y las tablas salariales provisionales de 2008, del Convenio colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.
07	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 24 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y las tablas salariales definitivas para el año 2007 del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
07	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 24 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2007, del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados.
07	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 24 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2007, del Convenio colectivo para la industria de granjas avícolas y otros animales.
08	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 Serrerías y Fábricas de Envases de Madera de la provincia.
08	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 24 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales actualizadas de 2007, del Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.
09	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.
10	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 28 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial correspondiente a 2007, del Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías.
11	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 28 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre revisión de las dotaciones de los centros concertados y sobre otros aspectos en la Comunidad Autónoma de Cantabria de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
11	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 28 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales definitivas de 2007 del Acuerdo marco para el sector de industrias de aguas de bebidas envasadas.
12	BOPC	CONSELLERIA	Corrección de errores del convenio colectivo de trabajo para el sector de Industrias de Mármoles y Piedras, de la provincia de Castellón.
12	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 Pintores Murales y Empapeladores de la provincia de Valencia.
12	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores Fijos y Temporales del Pabellón de Frutas y Verduras de Mercavalencia.
12	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 1 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial para el 2008, del Convenio colectivo para las empresas de centros de jardinería.
14	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 1 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del ámbito temporal y sobre la clasificación profesional del I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social.
14	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 1 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial definitiva de 2007 y las tablas salariales provisionales de 2008, del Convenio colectivo, de ámbito nacional, para las industrias cárnicas.
16	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 1 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales revisadas de 2007, del Convenio colectivo general de trabajo para la industria textil y de la confección.
17	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de tablas salariales 2007 y revisión de conceptos extrasalariales para los años 2006 y 2007 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ambito de la Familia, Infancia y Juventud (cod. 8000545). [2008/4434] (pdf 302KB).
17	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acta de la Comisión Paritaria sobre revisión salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de Castellón y Valencia (Código 8000345). [2008/4430] (pdf 188KB)
17	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 Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Valencia.
21	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 4 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales de 2007 y 2008, del V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.
23	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 4 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales de 2008, del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
24	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 4 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales de 2008, del X Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil.
25	DOCV	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 29 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana (Código 8000185). [2008/4938] (pdf 153KB)
25	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.
25	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de 2007 y 2008, del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.
25	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de 2008, del Convenio colectivo, de ámbito estatal, de Gestorías Administrativas.
25	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2008, del II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.
30	BOE	Mº TRABAJO E INM.	Resolución de 17 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados, para el período 2007-2008.



Soluciones aseguradoras para autónomos

Esta gama de productos está especialmente diseñada para ofrecer coberturas aseguradoras al colectivo de empresarios individuales autónomos que quieren asegurar tanto su actividad diaria como la de su familia en situaciones adversas.

Además conllevan unas ventajas fiscales únicas para este colectivo derivadas del hecho de que Previsora General es una mutualidad de previsión social.

Modalidades de contratación

- **PG Autónomos**
- **PG Autónomos Plus**
- **PG Autónomos Premium**
- **Previvida Flexible**
- **Previautónomos**

 **previsora
general**

Tel. 902 28 30 32
www.previsorageneral.com

Ha llegado el momento de exigir + a su software



+ especialización
+ garantías
+ innovación
+ anticipación

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

a3nom

Gestión de Nómina

a3eco

Estimación,
Contabilidad e IVA

a3ren

Renta y Patrimonio

a3soc

Impuesto de Sociedades
y Cuentas Anuales

a3ges

Gestión de Despachos
Profesionales

a3her

Gestión de Herencias

Distribuidor autorizado:

ICP
INGENIERIA CIVIL Y PROGRAMACION

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