

Julio 2006 número 8. Época I

relaciones

laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Jesús Caldera.
Ministro de Trabajo
y Asuntos Sociales

“Los Graduados Sociales estarán
a la altura en la lucha contra la
temporalidad laboral”

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

C R S V



Excm . C l f c l
Gr u s S c l s V l nc

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, Ética, 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 aquéllos 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.
- Área 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.

5

GR U S
w v r r
S C I L S

4 Entrevista

Jesús Caldera. Ministro de Trabajo, Asuntos Sociales e Inmigración.

8 Congreso

Avance de Programa del 12 Congreso Nacional de Graduados Sociales.

12 Jornadas

El Colegio de Graduados Sociales analiza la Reforma Laboral.

13 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Junio.

14 Cursos

Conferencias, cursos, jornadas y seminarios.

16 Aula de extranjería

20 Opinión

Despidos reconocidos como improcedentes en situación de incapacidad temporal del trabajador.

El recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad y salud: una institución en la encrucijada.

La formación continua en las empresas.

26 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

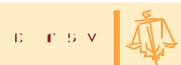
29 Disposiciones de interés

Boletín informativo 283.



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. C. O. G. S. O. V. A.
Gr u s s c l s V l n c

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.



“La reforma laboral creará más y mejor empleo en la Comunitat Valenciana”

Jesús Caldera es Ministro de Trabajo, Asuntos Sociales e Inmigración desde el 18 de abril de 2004. Su departamento es uno de los de mayor peso en el ejecutivo que preside José Luis Rodríguez Zapatero. Recién aprobada la Reforma Laboral y con la Reforma de las Pensiones en puertas de ser publicada, Caldera atiende las preguntas de Relaciones Laborales.

”Es conveniente prolongar la vida laboral para aprovechar la capacidad de los trabajadores de más edad”

En el caso concreto de la Comunitat Valenciana ¿qué va a suponer la Reforma Laboral?

El Acuerdo que hemos firmado con los agentes sociales, y que el Gobierno ya ha convertido en Real Decreto Ley, es una herramienta fundamental para crear más y mejor empleo que va a ayudar a nuestras empresas a aumentar su productividad y sus niveles de competitividad. Su aplicación no sólo va a beneficiar a los trabajadores actuales, sino a todos los que se vayan incorporando al mercado de trabajo. En esencia, su objetivo es desalentar la contratación temporal incentivando la de carácter indefinido y, al rebajar las cotizaciones de ésta, favorecer la actividad económica. Las medidas que contempla son idóneas para toda España, pero van a resultar especialmente útiles en las zonas que, como la Comunitat Valenciana, deben enfrentarse a una fuerte competencia exterior o tienen sectores en transformación que necesitan recolocar excedentes laborales. Nuestra pretensión es conseguir el equilibrio de los flujos de trabajo y canalizar el empleo que pueda perderse en sectores con dificultades.

Teniendo en cuenta que gran parte del empleo en nuestra autonomía se concentra en el turismo y la hostelería, ¿en qué medida va a ser posible llevar a término la apuesta de su Ministerio por el empleo estable?

La idea del Gobierno es que todos los empleos en actividades permanentes y estables deben ser de carácter indefinido. Eso es lo que queremos que suceda a partir de ahora. Respecto al empleo que responde a actividades económicas coyunturales o de naturaleza estrictamente temporal, no podemos pretender que sea indefinido, pero sí que cuente con todos los derechos y la protección necesaria.

Por ello, esta reforma también se preocupa de que mejore la situación de muchos empleados con contrato temporal. Entre otras medidas, se aumenta la prestación por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, se extiende el subsidio especial a los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de cualquier duración o se delimita claramente la cesión ilegal de trabajadores, todas ellas especialmente beneficiosas para los trabajadores temporales.

Pero, insisto, la reforma pretende conseguir un empleo de mejor calidad y una mejora de la competitividad, premisas que son de aplicación también a la temporalidad estructural. Eso es

perfectamente válido para nuestro país, aunque tengamos una mayor incidencia del empleo estacional, predominante en sectores como el turismo, la hostelería y la agricultura, tan relevantes para la economía española.

¿Satisface las pretensiones iniciales del Gobierno la reforma que finalmente se ha aprobado?

Como se sabe, esta reforma es el resultado de un largo proceso de negociaciones entre los agentes sociales, a partir de la propuesta presentada por el Gobierno. Yo creo que mucho más difícil que diseñar reformas es construir consensos. Dicho lo cual, he de añadir que esta reforma consensuada responde a los objetivos que el Gobierno había marcado, a las reivindicaciones de la sociedad y a las necesidades de la economía. El resultado de las cesiones y las aportaciones de unos y otros es un acuerdo equilibrado que va a favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social. Por tanto, hay más que motivos para estar plenamente satisfecho.

¿Observa predisposición por parte de los empresarios para aplicar la Ley de Igualdad?

Hay que decir primero que si bien las organizaciones empresariales han formulado algunas objeciones al anteproyecto de Ley de Igualdad, éstas se han dirigido más hacia los plazos previstos para su aplicación que a su filosofía. Eso me hace pensar que existe esa predisposición. Por nuestra parte, estamos dispuestos a atender todas las propuestas que no desvirtúen la filosofía de la Ley y cuya espina dorsal son las medidas transversales que contempla en la vida política, jurídica y social y que tienen como objetivo hacer efectivo el principio constitucional de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer.

”La misión de los
Graduados Sociales
es de suma importancia
para nuestra sociedad”

ENTREVISTA



Sin embargo, para que esta Ley convierta en realidad lo que ya es legal ahora, es preciso iniciar un proceso de educación y de mentalización social a medio y largo plazo. Por eso, pretendemos trasladar a la sociedad, también a los empresarios, la certeza de que la incorporación de las mujeres a todos los niveles de la actividad política o laboral no es una imposición sino un enriquecimiento.

Ya tenemos a la vista la Reforma de las Pensiones, ¿qué va a suponer?

El acuerdo alcanzado con los agentes sociales plantea una reforma que mira, sobre todo, a la realidad actual de nuestro país, que es bien distinta a la de hace cuarenta años, cuando se puso en marcha el sistema de la Seguridad Social. Ahora la esperanza de vida es mucho más elevada y, por tanto, resulta muy conveniente la prolongación de la vida laboral, no para reducir costes, sino para aprovechar la capacidad, la experiencia y el talento de los trabajadores de más edad.

Por otra parte, la realidad de nuestras familias y la situación de la mujer, incorporada masivamente al mercado de trabajo, son, por fortuna, muy diferentes a las de entonces. Conscientes de ello, se hacía preciso ajustar la pensión de viudedad a esa nueva situación y, entre otra cosas, reconocer esa prestación a las parejas de hecho, una vieja y sentida reivindicación social.

La reforma afianzará, pues, el sistema de la Seguridad Social español, al aprovechar la actual bonanza económica y la buena salud de la "caja única" para introducir medidas que garanticen el equilibrio financiero del sistema público de pensiones más allá de 2015, y ello sin que se modifiquen sustancialmente las circunstancias de los actuales cotizantes. Al mismo tiempo este acuerdo permite cumplir el compromiso del Gobierno de consolidar la subida de las pensiones mínimas hasta alcanzar el 26% de incremento en esta legislatura.

Una de las grandes preocupaciones es la siniestralidad laboral, ¿qué propone el ejecutivo para frenarla?

Reducir la siniestralidad laboral no sólo es una de las grandes preocupaciones, ha sido también uno de los objetivos prioritarios de este Gobierno desde el momento mismo de su toma de posesión. Llevamos tiempo trabajando en distintas direcciones para rebajar los índices de accidentalidad y situarlos, al menos, en los niveles de la Unión Europea. En noviembre pasado, el Ministerio de Trabajo y las Comunidades Autónomas, que son quienes tienen las competencias en la materia, presentamos un Plan de acciones prioritarias para la reducción de la siniestralidad laboral a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que están representadas las organizaciones empresariales y sindicales y las Administraciones central y autonómicas. El Plan contempla

”La reforma también se preocupa de que mejore la situación de muchos empleados con contrato temporal”

acciones dirigidas a colectivos especialmente vulnerables, campañas de sensibilización y de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa preventiva.

Por otra parte, hemos modificado el Reglamento de los Servicios de Prevención de riesgos laborales, igualmente con el consenso de los agentes sociales. Las modificaciones introducidas buscan crear una auténtica cultura de la prevención de riesgos laborales en la sociedad española; integrarla en el sistema de gestión de la empresa mediante el correspondiente Plan de Prevención de Riesgos Laborales y mejorar el cumplimiento de la ley evitando una observancia meramente formal y burocratizada de la normativa.

En resumen, por un lado tratamos de fomentar la cultura de la prevención, que nos parece fundamental para mejorar la salud en el trabajo, y, por otro, introducimos mecanismos legales para favorecer la protección de los trabajadores y para aumentar la sanción a los infractores.

¿Cuál es su opinión del colectivo de los Graduados Sociales?

Tienen toda mi consideración y respeto. Esto no es retórica porque he atendido gustosamente sus requerimientos y me he reunido siempre que ha sido posible con el colectivo en distintas comunidades autónomas. Considero que la misión realizada por los Graduados Sociales es de suma importancia para nuestra sociedad y, especialmente, para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Su función de intermediadores es fundamental en las modernas relaciones laborales porque facilita el entendimiento entre trabajadores y empresarios y entre la Administración y los agentes sociales. En este momento de grandes cambios normativos laborales y de Seguridad Social, su papel es clave para que los agentes que operan en nuestro mercado de trabajo conozcan las novedades que se han producido o se van a producir en breve plazo y la aplicación de las reformas sea mucho más fácil para todos.

”Queremos rebajar los índices de accidentalidad y situarlos, al menos, en los niveles de la Unión Europea”



La apuesta por el contrato indefinido para regular relaciones de trabajo estables no es sólo del Gobierno o de los agentes sociales, sino de toda la sociedad y también lo debe ser de los Graduados Sociales. Por eso, este colectivo tiene ante sí una gran responsabilidad, la de transmitir ese objetivo y facilitar que se alcance o, lo que es lo mismo, que se cumpla la ley sin atajos. Como su profesionalidad está fuera de toda duda, estoy seguro que sabrán estar a la altura de las circunstancias en la lucha contra la excesiva temporalidad laboral.

¿Cuál cree que es el papel de estos profesionales en el futuro laboral de la Comunitat Valenciana?

En cualquier lugar de España es importante la tarea que realizan los Graduados Sociales, pero resulta más trascendente, si cabe, en aquellos lugares, como la Comunidad Valenciana, que tienen un amplio entramado de pequeñas y medianas empresas y de trabajadores autónomos, para los cuales es imprescindible la información y el trabajo desarrollado por los Graduados Sociales.

Hace sólo unos meses recibió usted el Premio Aequitas del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, ¿qué supuso para usted este galardón?

Para mí fue y es una gran satisfacción contar con este reconocimiento, sobre todo por venir de un colectivo profesional que conoce bien la problemática del empleo y la complejidad de armonizar los elementos que intervienen en las relaciones laborales. Los Graduados Sociales trabajan en algo en lo que muchas personas ponen todas sus esperanzas; en un asunto, el empleo, que centra las miradas de la sociedad entera y cuya responsabilidad recae sobre mi Departamento. Lo importante, pues, es que no les defraudemos y a esa tarea nos debemos dedicar con ahínco. Me consta que así está siendo y sólo me queda animarles para que mantengan este importante esfuerzo. ■ relaciones laborales



12 Congreso Nacional de Graduados Sociales

Valencia, 4 al 6 de Octubre de 2006

Programa preliminar

MIÉRCOLES 4 OCTUBRE 2006

Horario

Actos

- 10:30 h.** Acreditación y entrega de documentación.
- 11:30 h.** Visita a la Exposición Comercial.
- 12:00 h.** Acto de Inauguración.
- 12:30 h.** Conferencia
"LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES"
Ponente:
Ilma. Sra. D^a. María Consuelo Rumí Ibáñez, Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 13:00 h.** Intervenciones sobre "LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES" con la participación de:
- Marina E. Calderone (Consulenti del Lavoro Consiglio Nazionale dell'Ordine President).
 - Zenon Klatka (Krajowa Rada Radcow Prawnych President).
 - Kazmina Maya (Moscow Legal Council President).
 - Nenad Janicevic (Macedonian Bar Association President).
- Moderador:**
Ilmo. Sr. D. Francisco Navarro Lidón.
Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Baleares.
- 14:30 h.** Almuerzo.
- 16:30 h.** Visita a la Exposición Comercial.
- 17:00 h.** Mesa Redonda: "RETOS Y REFLEXIONES SOBRE LA PROFESIÓN".
Ponentes:
- "TÍTULO DE GRADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO".
Ilmo. Sr. D. Ignacio Lerma Montero, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia.



- "SINDICALISMO Y GRADUADOS SOCIALES". Sr. D. Antonio Ferrer Sais, Graduado Social, Secretario de Acción Sindical de UGT.
- GRADUADO SOCIAL Y PREVENCIÓN". Ilmo. Sr. D. Ricardo Varela Sánchez, Conselleiro de Traballo de la Xunta de Galicia. Ilmo. Sr. D. Román Ceballos Sancho, Director Gral. Trabajo y Seg. Laboral de la Generalitat Valenciana.
- "ASOCIACIÓN NACIONAL DE ALUMNOS". D. Enrique López, Presidente Nacional de alumnos.
- "ACTUACIONES Y PERSPECTIVAS DEL CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA". Excmo. Sr. D. Francisco Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

Moderador:

Ilmo. Sr. D. Eduardo Real y Villarreal,
Vicepresidente 1º del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.



JUEVES 5 OCTUBRE 2006

Horario

Actos

09:30 h. Conferencia "PROBLEMAS Y RETOS ACTUALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA FIGURA DEL GRADUADO SOCIAL EN LA MISMA"

Ponente: Ilmo. Sr. D. Tomás Sala Franco, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Moderador: Sr. D. David Tello Gómez, Vicepresidente 1º del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

10:30 h. Descanso – Café.

11:00 h. Visita a la Exposición Comercial.

11:30 h. Mesa de Trabajo: "LOS COLEGIOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES".

Ponentes:

- "ESCUELAS DE PRÁCTICA PROFESIONAL". Ilmo. Sr. D. Joaquín Merchán Bermejo. Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Salamanca.
- "RELACIONES INSTITUCIONALES". Ilmo. Sr. D. Francisco J. Méndez Jara. Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante.
- "DEONTOLOGÍA Y ÉTICA PROFESIONAL". Sr. D. Alfonso Hernández Quereda. Vicepresidente 1º del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia.
- "COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN DEL COLECTIVO". Sr. D. Francisco Rueda Velasco. Vicepresidente 2º del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona.

Moderador: Ilma. Sra. Dª. María Antonia Cruz Izquierdo, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid.

13:00 h. Conferencia "EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN, CONTENIDO Y TÉCNICA PROCESAL"

Ponente: Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero, Magistrado del Tribunal Supremo.

Moderador: Ilma. Sra. Dª. María Esther Urraca Fernández, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Palencia.

14:30 h. Almuerzo.

16:30 h. Visita a la Exposición Comercial.

17:00 h. Conferencia "EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL".

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Pedro Serrano Arroyo, Secretario General del Fondo de Garantía Salarial Nacional.

Moderador: Sr. D. Víctor José Martín Morollón, Tesorero del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

17:45 h. Mesa Redonda

"CAMPOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL DEL GRADUADO SOCIAL"

Ponentes:

"EMPRESA". Ilmo. Sr. D. Francisco A. Rodríguez Nómez, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén.

"JUZGADOS-CONTENCIOSO". Ilmo. Sr. D. Francisco Rodríguez Santana, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura.

"NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ARBITRAJE LABORAL". Ilmo. Sr. D. Francesc Blasco Martorell, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona.

"RR.HH Y AUDITORÍA SOCIO-LABORAL". Sr. D. Carlos Hernández Flores, Director del Instituto Valenciano de Estudios Sociales del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Sra. Dª. Teresa Luengo Lloret, Graduado Social. Licenciada en Ciencias del Trabajo.

Moderador: Sra. Dª. Blanca Lesta Castelo, Vocal del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

18:15 h. Conferencia "LA REFORMA EN MATERIA DE EMPLEO"

Ponente: Excmo. Sr. D. Manuel Iglesias Caveró, Magistrado E. Sala IV del Tribunal Supremo.

Moderador: Ilmo. Sr. D. Manuel Núñez Carreira, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Lugo.

21:00 h. Cena de Gala.

CONGRESO

VIERNES 6 OCTUBRE 2006

Horario

Actos

09:30 h.

Mesa Redonda "TRABAJO AUTÓNOMO. SOCIEDADES PROFESIONALES Y TRABAJO LABORAL: NUEVAS ORIENTACIONES LEGALES".

Ponentes:

- Sr. D. Ricardo Bodas Martín, Director General de Relaciones con la Administración de Justicia del Ministerio de Justicia.
- Sra. D^a. Aurora Domínguez González, Subsecretaria del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Sra. D^a. Mercedes Montes Rodríguez, Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lugo.
- Sr. D. Jaime Sitjar Ramis, Graduado Social, Secretario General del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y Presidente de la Asociación de Autónomos de les Illes Balears.

Moderador: Ilmo. Sr. D. José Antonio Landaluce Pérez de Turiso, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Álava.

10:30 h.

Descanso – Café.

11:00 h.

Visita a la Exposición Comercial.



11:30 h.

Conferencia
"LA REFORMA DE LAS PENSIONES"

Ponente:

Sr. D. Fidel Ferreras Alonso, Director General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Moderador: Ilma. Sra. D^a. Marina Pacheco Valduesa, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cantabria.

12:30 h.

Acto conmemorativo "CENTENARIO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO"

Ponente: Ilmo. Sr. D. Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Moderador: Ilmo. Sr. D. Germán Prieto-Puga Somoza, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña.

Imposición Medalla a la Inspección de Trabajo

13:30 h.

Acto de Clausura.

TARIFAS

	Colegiados	Estudiantes
Asistencia a las ponencias (Incluye la documentación y pausas café)	60 euros	30 euros
Con almuerzos	120 euros	90 euros
Con cena de gala	190 euros	160 euros

Las inscripciones posteriores al 10 de septiembre de 2006, llevarán un recargo del 20 % IVA no incluido

ALOJAMIENTOS. Precios por habitación y día, incluido desayuno e I.V.A.

	HABITACIÓN DUI	HABITACIÓN DOBLE
HOTEL LAS ARENAS 5* SUP		
- VISTAS A LA CIUDAD	160,50 euros	203,30 euros
- VISTAS AL MAR	214,00 euros	251,45 euros
BARCELÓ VALENCIA 4*	120,91 euros	135,89 euros
TRYP OCEANIC 4*	96,30 euros	101,65 euros
NH LAS ARTES EXPRES 3*	83,46 euros	93,08 euros

Nota: Pendiente de confirmar la reserva para que nos indiquen política de depósitos y cancelaciones.

PROGRAMA DE ACOMPAÑANTES

Día 4 (tarde)

- Visita Ciudad Histórica.
- Visita factoría LLadró.
- Centro Histórico Valencia, Catedral y Basílica, Lonja.

Día 5

- Ciudad de las Artes y las Ciencias.
- Visita al Oceanográfico, Hemisfèric, Museo de las Ciencias y Umbracle.

Día 6

- Visita Puerto (Instalaciones Copa de la América) y Paseo en barca por La Albufera.

Mínimo 50 personas.

Precio: 63 euros

Comité de Honor

PRESIDENCIA DE HONOR

S.M. D. JUAN CARLOS I

Rey de España

COMITÉ DE HONOR

EXCMA. SRA. D^a. MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE
Presidenta del Tribunal Constitucional

MOLT HBLE. SR. D. FRANCISCO CAMPS ORTIZ
Presidente de la Generalitat Valenciana

SR. D. JUAN FRANCISCO LÓPEZ AGUILAR
Ministro de Justicia

SR. D. JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

MOLT EXCEL·LENT SR. D. JULIO DE ESPAÑA MOYA
Presidente de las Cortes Valencianas

SR. D. ANTONIO BERNABÉ GARCÍA
Delegado del Gobierno de la Comunidad Valenciana

EXCMA. SRA. D^a. RITA BARBERÁ NOLLA
Alcaldesa de Valencia

SR. D. VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ
Secretario General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

HBLE. SR. D. GERARDO CAMPS DEVESA
Conseller de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana

HBLE. SR. D. MIGUEL I. PERALTA VIÑES
Conseller de Justicia, Interior y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana

HBLE. SR. D. ALEJANDRO FONT DE MORA TURÓN
Conseller de Cultura, Educación y Deporte de la Generalitat Valenciana

HBLE. SR. D. RAFAEL BLASCO CASTANY
Conseller de Sanidad de la Generalitat Valenciana

EXCMO. SR. D. JUAN LUIS DE LA RÚA MORENO
Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

EXCMO. SR. D. RICARD CABEDO NEBOT
Fiscal Jefe del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valeriana

ILMO. SR. D. FERNANDO GINER GINER
Presidente de la Diputación de Valencia

HBLE. SR. D. VICENTE GARRIDO MAYOL
Presidente del Consejo Jurídico Consultivo de la Generalitat Valenciana

EXCMO. SR. D. FRANCISCO TOMÁS VERT
Rector Magnífico de la Universidad de Valencia

ILMO. SR. D. RAFAEL CERDÁ FERRER
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana

ILMA. SRA. D^a. ANA ENCABO BALBÍN
Secretaria Autonómica de Empleo de la Generalitat Valenciana

ILMO. SR. D. FERNANDO DE ROSA TORNET
Secretario Autonómico de Justicia de la Generalitat Valenciana

ILMO. SR. D. PEDRO CASTELLANO RAUSELL
Presidente de la Audiencia Provincial

ILMO. SR. D. ROMÁN CEBALLOS SANCHO
Director General de Trabajo y Salud Laboral de la Generalitat Valenciana

ILMA. SRA. D^a. PATRICIA MONTAGUD ALARIO
Directora General de Justicia de la Generalitat Valenciana

ILMO. SR. D. CARLOS L. ALFONSO MELLADO
Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia

ILMO. SR. D. IGNACIO LERMA MONTERIO
Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia



JORNADAS

El Colegio de Graduados Sociales analiza la Reforma Laboral



El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia celebraron el pasado 13 de junio una jornada informativa bajo el título "Novedades de la nueva reforma laboral en el marco de las relaciones laborales". Román Ceballos, Director General de Trabajo y Seguridad Laboral, Ricardo Gabaldón, presidente del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, y Rafael Lluch, director comercial de Muvale fueron los encargados de inaugurar esta jornada en la que Tomás Sala, presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos expuso las principales novedades de la nueva reforma laboral. La charla fue moderada por Jorge Eufrasio Requena, secretario general del Colegio de Graduados Sociales de Valencia. Asimismo, la jornada contó con la participación de Arturo Cerveró, Director del Departamento de Relaciones Laborales de la CEV, Carlos Calero, Secretario de Acción Sindical y Salud Laboral de UGT-PV y Jesús Romero, Secretario de Acción Sindical de CCOO-PV.

El objetivo de la jornada era proporcionar a los graduados sociales valencianos la información necesaria sobre los cambios que establece el "Acuerdo para la mejora del crecimiento del empleo" que entró en vigor el 1 de julio. Esta normativa, fruto del acuerdo que el Ejecutivo firmó hace un mes con CEOE, CEPYME, Comisiones Obreras y UGT, pretende reducir el elevado volumen de empleo temporal en el mercado laboral y fomentar la estabilidad en el empleo.



En la jornada se explicaron las nuevas medidas que introduce la reforma laboral y que giran en torno a tres ejes fundamentales. El primero de ellos consiste en impulsar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo. Para ello, se pone en marcha un plan de incentivos que bonifica las conversiones de los contratos temporales, suscritos con anterioridad al 1 de junio de 2006, en indefinidos. Estas bonificaciones quedarán suprimidas a partir del 1 de enero de 2007 para evitar el recurso inicial de muchas empresas de utilizar contratos temporales para, posteriormente, convertirlos en indefinidos y obtener bonificaciones.



El segundo eje hace referencia a las limitaciones en la utilización sucesiva de contratos temporales. Para ello, la reforma establece que los trabajadores que hayan ocupado el mismo puesto en una empresa durante 24 meses en un periodo máximo de 30 meses, pasarán a ser indefinidos de forma automática.

Finalmente, el tercer eje de esta reforma laboral se centra en potenciar las políticas activas de empleo, con un sistema nacional de colocación que aporte una mayor atención personalizada al desempleado.

Durante la jornada, Tomás Sala analizó los puntos grises de este "Acuerdo para la mejora del crecimiento del empleo". En la sesión se hizo hincapié en la necesidad de garantizar la estabilidad en el empleo como herramienta para lograr un incremento de la competitividad del sistema productivo español. Asimismo, aunque los ponentes coincidieron en señalar que se podía haber llegado más lejos en el acuerdo, se mostraron satisfechos por el consenso alcanzado entre todos los agentes sociales en la elaboración de esta reforma, la primera que se pacta desde 1997. ■ relacioneslaborales

PATROCINA:



JUNIO DE 2006

Novedades fiscales más importantes

COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

Hoy corresponde examinar dos sentencias que giran en torno a expedientes de regulación de empleo: la primera, del Tribunal Supremo, que lo toma como premisa para tratar sobre la necesaria motivación de las liquidaciones, aunque sean provisionales; la segunda, del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, que también se refiere al mismo tangencialmente, porque lo que le interesa es definirse sobre la regularidad o irregularidad de remuneraciones percibidas con anterioridad al mismo, en concepto de ayuda previa a la jubilación ordinaria. Veamos por tanto cada una de ellas:

- 1) **La STS de 21 de marzo de 2006** trata una vez más del manido tema de la motivación, sobre el que suelen pasar sobre ascuas sentencias de Tribunales inferiores y Resoluciones de los TEA. Pero no se trata de una cuestión baladí, puesto que la no explicación suficiente de cuáles son los hechos tenidos en cuenta y cuáles los fundamentos aplicables a los mismos conlleva indefensión, anulabilidad de la liquidación correspondiente, de acuerdo con lo que establece el artículo 63 de la Ley 30/1992, de RJPAC, supletoria de la LGT, y cuyos preceptos completan la misma en multitud de aspectos. En suma, el TS dice en el FJ cuarto de dicha sentencia que "es imprescindible que la Administración razone y explique al ciudadano la razón por la que en este concreto supuesto es irrelevante el expediente de regulación de empleo en que el acuerdo entre la empresa y el recurrente fue alcanzado"; añadiendo en el FJ quinto que "es patente que el sujeto

pasivo no ha sido notificado, como debiera haberlo sido, de las razones que justificaban la liquidación provisional impugnada". En consecuencia, en el fallo estima el recurso de casación y anula por tanto la sentencia impugnada.

- 2) **La STSJ del Principado de Asturias de 10 de marzo de 2006** vuelve a tratar, una vez más, del controvertido asunto relativo al carácter regular o irregular de las rentas. La irregularidad de las mismas es, como se sabe, excepción a la regla general, teniendo sentido de remisión a los casos concretos y específicos que la Ley contempla, fuera de los cuales no es posible considerar la existencia de renta irregular. Aspecto que los reglamentos y la propia Administración Tributaria se cuidan mucho de limitar hasta donde la Ley permite. Y como la Ley permite poco, el TSJ citado se atiene al principio general de renta regular, mientras no se especifique lo contrario. Pero lo decisivo es que el TSJ, en su FJ cuarto, insiste en que en casos límite o frontera, dudosos, el tratamiento que haya de darse a las percepciones no depende del origen de los fondos, sino de la naturaleza de la percepción y de las condiciones que determinan su otorgamiento. En suma, que según explica en el FJ tercero, estamos ante rentas periódicas de carácter variable, y por tanto regulares, porque lo son tanto las fijas como las variables que presenten la nota de periodicidad.

■ relaciones laborales

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

Mayo 2006 (provisional)	118,332
Del 1 al 31 de mayo de 2006, el IPC asciende en	0,4 %
Del 1 de Enero al 31 de mayo de 2006, el IPC desciende en	2,1 %
De mayo/2005 a mayo/2006, el IPC asciende al	4,0 %

Se precisa asesor fiscal para incorporación inmediata a asesoría en crecimiento, con experiencia en contabilidad de sociedades, gestión de estimación directa, módulos e impuesto sobre la Renta y Patrimonio, impuestos fiscales trimestrales y anuales y asesoramiento fiscal a empresas, con dominio de informática y práctica en gestiones a través de internet."

Interesados llamar al 963 580 294 y preguntar por Carmen García.

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

PRÓXIMOS CURSOS Y CONFERENCIAS

5ª TERTULIA LABORAL – La Prestación Económica por Incapacidad Temporal. Novedades Legislativas

Fecha: 20 de septiembre de 2006

Horario: de 16.30 a 20 horas

Lugar: Salón de Actos del Colegio

Importe: 20 euros, colegiados

Ponentes:

Sr. D. Pablo Luque Liñán, Letrado de la Administración de la Seguridad Social.

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

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

CURSO NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Fechas: 22 y 29 de septiembre, 20 y 27 de octubre, 3 y 10 de noviembre de 2006.

Horario: de 16 a 20 horas

Lugar: Salón de Actos del Colegio

Importe: 300 euros



II Curso práctico de nóminas y seguridad social

Los días 12 y 13 de junio se llevó a cabo, en las instalaciones de A3 Software, el II Curso práctico-informático de nóminas y seguridad social, organizado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.

En el curso se abordaron los pasos a seguir para el cálculo de una nómina, así como el de la paga extra, el finiquito o los atrasos de convenio. También se analizaron las posibles situaciones especiales.

La docencia fue responsabilidad del departamento de formación de A3 Software. La inauguración corrió a cargo de la vocal de formación del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, Mayte Alcaraz Regidor.

PATROCINA



próximos cursos

el buzón de ANUNCIOS

Mándanos tu anuncio por correo electrónico:
colegio@cograsova.es

MANUAL PRACTICO DE COTIZACION "2006" PUBLICADO POR LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A solicitud del Colegio, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, ha remitido un número limitado de manuales, que los colegiados interesados pueden retirar en Secretaría del Colegio, hasta agotar existencias.

Promoción y gestión de la formación continua

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia organizó, el pasado 30 de junio, una jornada con el objetivo de analizar las formas de promoción de la formación continua en las empresas. Al mismo tiempo, en la charla se abordó la gestión de las ayudas y bonificaciones concedidas a las empresas.

A lo largo de la ponencia se puso de relieve que el asesoramiento y aplicación de la legislación sobre la formación profesional continua es competencia y responsabilidad de los Graduados Sociales. La charla corrió a cargo de Ángel Medina López, graduado social, y Ángel Medina Morales, director de Multiservicios S.L.

La sesión se celebró en el salón de actos del Edificio Ruralcaja.

COLABORA:





Este programa informático se caracteriza por su fácil manejo y, como complemento a su objetivo fundamental, incluye una sección para la gestión básica de presupuestos y facturas.

A la presentación asistió, el Presidente del Colegio Ricardo Gabaldón, Josep Gómez, Director de Tic y Nuevas tecnologías, Manuel Moreno, Director Sucursal de Valencia de Mutua Intercomarcal y Alberto David, Gerente de Gestión integral, cliente externo de Mutua Intercomarcal.

El Colegio presenta un programa informático que incorpora los honorarios mínimos orientativos

El pasado 30 de junio se presentó, en el Salón de Actos del Edificio Ruralcaja una nueva aplicación informática que incorpora los honorarios mínimos orientativos vigentes para 2006. Este programa ha sido elaborado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, en colaboración con Mutua Intercomarcal.



IV EDICIÓN DEL CURSO DE PRÁCTICA PROFESIONAL "ALONSO OLEA"

BECAS 2006-2007

El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, convoca la IV Edición del Curso de Práctica Profesional de su Escuela "Alonso Olea"

Destinatarios: Alumnos/as menores de 30 años, que hayan finalizado sus estudios obteniendo el título de Diplomado en Relaciones Laborales, en el Curso 2005-2006. Siguiendo este perfil, se seleccionarán los diecisiete mejores expedientes, uno por Comunidad Autónoma.

El plazo para solicitar la participación en el Certamen permanecerá abierto hasta el 30 de septiembre de 2006.

Los interesados pueden consultar las bases en noticias de la página web del Colegio.

Autorización de trabajo y residencia por cuenta ajena inicial

Realizado por miembros de la Comisión de Extranjería del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Valencia.

A la autorización de trabajo y residencia por cuenta ajena, también denominado Cuenta Ajena Inicial o CA1, se refiere el art. 49.1 del Reglamento de Extranjería, al manifestar:

"La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena habilitará a los extranjeros que **RESIDEN FUERA DE ESPAÑA**, y que hayan obtenido el correspondiente visado a iniciar una relación laboral por cuenta ajena".

Por lo tanto, en **sentido amplio, puede definirse** como el procedimiento a través del cual un empleador (persona física o jurídica) solicita de las autoridades competentes un visado que autorice a los extranjeros que residen fuera de España a desempeñar una actividad laboral por cuenta ajena.

Fijado por tanto el concepto del permiso de trabajo por cuenta ajena inicial, en adelante CA1, vamos a detallar a continuación su régimen jurídico aplicable, legitimación, requisitos, procedimiento, duración y renovaciones.

RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE

- 1.- Artículos 36, 38 y 40 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social.
- 2.- Artículos del 49 al 54 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social (BOE de 7 de Enero de 2005).

LEGITIMACIÓN

La legitimación la ostenta el empleador, ya se trate tanto de una persona física como de una persona jurídica, puesto que el art. 51 del Reglamento manifiesta:

"El empleador o empresario que pretenda contratar a un trabajador extranjero no residente en España deberá de presentar, **PERSONALMENTE O A TRAVES DE QUIEN VALIDAMENTE TENGA ATRIBUIDA LA REPRESENTACION LEGAL EMPRESARIAL**, la correspondiente solicitud... ante el

Registro del Órgano competente para su tramitación, **CORRESPONDIENTE A LA PROVINCIA DONDE SE VAYA A EJERCER LA ACTIVIDAD...**"

Este artículo constituye el caballo de batalla de todos los profesionales que desarrollan parte de su actividad en el ámbito del Derecho de Extranjería, porque, **¿Que se entiende por "quien válidamente tenga atribuida la representación legal de la empresa?"**

En principio la interpretación que lleva a cabo la Oficina de Extranjeros de Valencia es restrictiva: Solamente puede iniciar un procedimiento de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial:

- 1.- El empleador o empresario personalmente, tratándose de persona física, salvo que se acredite imposibilidad, generalmente de tipo médico o fisiológico, debidamente acreditado a través de Certificados Médicos u otra documentación semejante, en cuyo caso se admitirá un poder notarial de representación.
- 2.- El administrador o administradores a quien les esté atribuida la representación legal de la persona jurídica.
- 3.- Persona que mantenga una relación laboral con la empresa (pudiendo acreditarse esta circunstancia cuando percibe una nómina de la misma) y se le haya otorgado un poder notarial en donde figure expresamente que se le concede capacidad suficiente para presentar la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, y dicho poder se halle debidamente inscrito en el Registro Mercantil.

Por lo tanto, LA OFICINA DE EXTRANJEROS, NO ADMITE LA REPRESENTACION DE LOS EMPLEADORES A TRAVES DE GRADUADOS SOCIALES, ABOGADOS O GESTORES ADMINISTRATIVOS, SALVO QUE SE ENCONTRASEN EN EL SUPUESTO ANTERIORMENTE MENCIONADO, ES DECIR FORMARAN PARTE DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA Y PERCIBIERAN UNA NOMINA DE LA MISMA.

A pesar de ser este el criterio utilizado por la Oficina de Extranjeros, **¿Por qué no admitir que unos profesionales como los Graduados Sociales, Abogados, Gestores Administrativos,**



que normalmente representan a las empresas en todos los trámites administrativos (Representación ante la administración de Justicia, altas y bajas de trabajadores ante la Seguridad Social, tramitación de declaraciones de Hacienda, compra-ventas, etc), **puedan presentar la documentación firmada por el empresario o representante legal de la empresa, a través de un poder debidamente cumplimentado?**

Varios son los argumentos que podrían alegarse en defensa de este criterio, pero a fin de no extendernos demasiado en este tipo de procedimiento, nos comprometemos a desarrollarlos en otro número de esta revista, entendiendo que la cuestión puede resultar de interés para todos los Colegiados.

REQUISITOS

Los requisitos a los que se vincula la concesión del CA1, vienen detallados en el artículo 50 de Reglamento y son los siguientes:

A. "Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero".

A fin de proteger el mercado nacional, en principio quedan reservados a los trabajadores extranjeros, aquellas profesiones u oficios sobre los que existe poca demanda de trabajadores españoles.

A tal fin, los Servicios Públicos de Empleo elaboran con una periodicidad trimestral el denominado "Catalogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura", en el que se detallan por provincias los puestos de trabajo que pueden ser cubiertos por trabajadores extranjeros, al no haber españoles suficientes para cubrir las ofertas que en el mismo se detallan.

La situación nacional de empleo constituye el principal escollo a la hora de llevar a cabo la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial.

No obstante, hay tres tipos de excepciones que determina el artículo 50 (último párrafo) del Reglamento:

- 1.- Los ciudadanos extranjeros que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 40 de la Ley, conocidos también con la denominación de "preferentes", y que son los siguientes:

- La cobertura de puestos de confianza en las condiciones fijadas reglamentariamente.
- El cónyuge o hijos de extranjero residente en España con autorización renovada, así como el hijo de español nacionalizado o de comunitarios, siempre que estos últimos lleven residiendo legalmente en España como mínimo una año, y al hijo no le resulte de aplicación el régimen comunitario.
- Los titulares de una autorización de trabajo que pretendan su renovación.
- Los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.
- Los que hubieren gozado de la condición de refugiados en las condiciones que fija el art. 40, f) de la Ley 4/2000.
- Los reconocidos como apátridas y que hubiesen perdido tal condición en el años siguiente a la pérdida en vigor del Estatuto de Refugiados de la Convención de Ginebra de 1951.
- Extranjeros con ascendientes o descendientes españoles a su cargo.
- Extranjeros nacidos y residentes en España.
- Hijos y nietos de español de origen.
- Los menores extranjeros en edad laboral con permiso de residencia tutelados por la entidad de menores competente, para aquellas actividades que favorezcan, según el criterio de la citada entidad, su integración social, siempre que se acredite la imposibilidad de retornar a su país de origen.
- Los extranjeros que obtengan autorización de residencia por el art. 31.3 de la Ley (Situaciones de Arraigo, razones humanitarias, colaboración con la Justicia, u otras circunstancias excepcionales que se determinen reglamentariamente). Dicha autorización tendrá la duración de una año.
- Los extranjeros que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante cuatro años naturales y hayan retornado a su país.

AULA DE EXTRANJERÍA

2.- La segunda viene determinada por los tratados y convenios internacionales suscritos por España con los siguientes países:

- .- Perú.
- .- Uruguay (si bien sobre este país, se viene discutiendo la aplicación de la Sentencia en que se fundamenta dicha exclusión).
- .- Chile.

Esto significa que los nacionales de los mencionados países, (Con la advertencia hecha sobre Uruguay), pueden ser contratados para cualquier tipo de actividad sin tener en cuenta la situación nacional de empleo.

3.- Tampoco se aplicará la situación nacional de empleo a los nacionales de Estados no pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo enrolados en buques en virtud de acuerdos internacionales de pesca marítima. En este supuesto, el duplicado de la notificación de embarque o la renovación del contrato de tripulantes, tendrá la consideración de autorización para trabajar.

b. "Que se garantice al trabajador una actividad continuada durante el tiempo de vigencia de la autorización para residir y trabajar".

Este requisito hay que ponerlo en relación con el artículo con el artículo 49, 2 del Reglamento de Extranjería, que manifiesta que la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial tendrá una duración de un año, por lo que el contrato de trabajo deberá realizarse por un mínimo de 12 meses. Esta circunstancia entra en conflicto con la legislación laboral que regula las relaciones laborales en España, puesto que existen escasas o nulas formulas de contratación por dicho tiempo. Esto nos lleva que el legislador en esta materia no ha tenido en cuenta este factor.

c.- "Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social".

El Reglamento también detalla que podrá solicitarse del empresario medios económicos o de otro tipo que justifiquen su oferta, supuesto muy común cuando se trata de contratar a empleadas del hogar como posteriormente veremos.

d.- "Que las condiciones fijadas en la oferta de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa para la misma actividad, categoría profesional y localidad".

e.- "Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada, o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión".

Cuando se trate de profesiones que no tengan titulación académica, será necesario aportar certificados de empresa debidamente legalizados, en donde quede acreditada la capacitación del

trabajador extranjero. Cuestión un tanto atípica ya que no en todos los países de origen funciona su sistema social y económico como el español.

f.- "Que los trabajadores extranjeros que se pretenda contratar carezcan de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español".

g.- "Que el extranjero en el momento de la solicitud no se encuentre irregular en territorio español".

La redacción de este apartado, induce a confusión, puesto que en principio, parece que si un ciudadano extranjero tuviera la visa de turista podría solicitar dicho permiso sin problema alguno, cuando en realidad no es esa la práctica que se aplica en la Oficina de Extranjeros.

DOCUMENTACIÓN A APORTAR

La Delegación de Gobierno de Valencia exige los siguientes documentos:

- 1.- Solicitud en el modelo oficial EX 01 (Original y 2 copias).
- 2.- Oferta de trabajo modelo oficial EX 04 (Original y 2 copias).
- 3.- Perfil del puesto de trabajo (1 Original y Firma y Sello Originales).
- 4.- DNI/NIE del empresario (Original y copia).
- 5.- CIF de la Empresa (Original y copia).
- 6.- Documentación que acredite capacidad para contratar en nombre de la empresa, debidamente registrada (Original y copia).
- 7.- Último IAE ingresado, de las actividades de la empresa/ Última declaración censal (Original y copia).
- 8.- Último TC-1 Y TC-2 Ingresado (Original y copia).
- 9.- En el caso de ocupaciones NO CALIFICADAS como de difícil cobertura. Certificado original del Servef, sobre el resultado de la gestión de la oferta presentada. Y copia de la solicitud de dicho Certificado.

En el caso en que la OCUPACIÓN SEA DE DIFÍCIL COBERTURA, no será necesario aportar dicho Certificado.

Para el caso de SERVICIO DOMÉSTICO:

- 1.- Solicitud de modelo Oficial EX 01 (Original y 2 copias).
- 2.- Oferta de trabajo modelo oficial EX 04 (Original y 2 copias).
- 3.- Perfil del puesto de trabajo (1 Original y Firma y Sello Originales).
- 4.- DNI/NIE del empresario (Original y copia).
- 5.- Última declaración completa del IRPF o Certificación de ingresos y libro de familiar (Original y copia).
- 6.- Inscripción como empleador en la Seguridad Social (Original y Copia).

- 7.- En el caso de ocupaciones NO CALIFICADAS como de difícil cobertura. Certificado original del Servef, sobre el resultado de la gestión de la oferta presentada. Y copia de la solicitud de dicho Certificado.

En el caso en que la OCUPACIÓN SEA DE DIFÍCIL COBERTURA, no será necesario aportar dicho Certificado.

SE ADMITEN TAMBIÉN LAS COPIAS COTEJADAS POR EL EXCMO. COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA.

Por parte del ciudadano extranjero:

- 1.- Copia cotejada de todas las hojas del pasaporte, o documento válido para la Entrada en España, en vigor, o en su caso Cédula de inscripción en vigor.
- 2.- Dos fotografías formato DNI con fondo blanco.

PROCEDIMIENTO

Queda regulado en el artículo 51 del Reglamento, al que no remitimos, no obstante consideramos oportuno destacar lo siguiente:

- A.- La resolución del procedimiento se realizará de forma motivada, y podrá denegarse por los motivos previstos en el art. 53 del mismo texto legal (Antecedentes penales, insuficiencia de contrato, amortización por despido improcedente o nulo declarado por sentencia o reconocimiento en acto de conciliación de los puestos de trabajo por parte de la empresa solicitante en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud...)
- B.- La resolución favorable se comunicará al empresario, y cuando sea posible al Ministerio de Asuntos Exteriores y a la Misión Diplomática u Oficina Consular española correspondiente al lugar de residencia del Trabajador.
- C.- En EL PLAZO DE UN MES desde la notificación al empleador o empresario interesado, el trabajador deberá solicitar PERSONALMENTE, el visado en la misión diplomática u Oficina consular en cuya demarcación resida.

A la solicitud de visado deberá acompañar:

- Pasaporte ordinario o título de viaje válido
 - Certificado de antecedentes penales, expedido por las autoridades del país de origen, o de aquellos en los que hubiese residido en los últimos cinco años
 - Certificado médico.
 - Copia de la autorización de residencia y trabajo
- D.- Notificada la concesión del visado, el trabajador deberá recogerlo EN EL PLAZO DE UN MES, desde la fecha de la notificación. De no hacerlo se entenderá que renuncia al mismo.
- E.- Una vez recogido el visado, el trabajador deberá de entrar en territorio español en un PLAZO NO SUPERIOR A TRES MESES.

F.- EN EL PLAZO DE UN MES, desde la entrada en España, el trabajador extranjero deberá solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.

G.- Si en el momento de la solicitud de la tarjeta de identidad del extranjero, o transcurrido un mes desde la entrada en España, no existiera constancia de que el trabajador ha sido dado afiliado y/o dado de alta en la Seguridad Social, LA AUTORIDAD COMPETENTE, PODRÁ RESOLVER LA EXTINCIÓN DE LA AUTORIZACIÓN.

DURACIÓN

Se concederá por el plazo de UN AÑO, y podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad conforme las instrucciones y directrices que emita Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

RENOVACIONES

En la actualidad el Ministerio de Administraciones Públicas está remitiendo cartas individualizadas a todos los ciudadanos extranjeros en donde detalla para cada caso concreto la documentación a aportar.

Para el supuesto en que los ciudadanos extranjeros no recibiesen la oportuna comunicación, podrá obtenerla de la página web del Ministerio www.map.es.

Los requisitos necesarios para las renovaciones en esencia son los siguientes (ART. 54 del Reglamento):

- 1.- Que se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización.
- 2.- Que haya cotizado un mínimo de seis meses por año y
 - a.- Que haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador, conforme a las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilado.
 - b.- Que disponga de una nueva oferta de trabajo que reúna los requisitos del artículo 50.
- 3.- También podrán renovar aquellos trabajadores con un periodo de actividad de al menos tres meses por año, en los casos que se detallan en el art. 54.4.

La solicitud de la renovación deberá de presentarse dentro de los 60 días naturales previos a la expiración de la vigencia de la autorización.

También podrá presentarse dentro de los tres meses posteriores a la expiración sin perjuicio de la incoacción del correspondiente procedimiento sancionador.

La duración de la renovación se hará por un periodo de dos años, a cuyo término podrá renovarse por el plazo de otros dos años.

Transcurridos cinco años de residencia legal y continuada en España, podrá solicitarse un permiso de Residencia Permanente, que será objeto de estudio en otro número de la Revista. ■

OPINIÓN

Despidos reconocidos como improcedentes en situación de incapacidad temporal del trabajador

Han pasado de forma desapercibida el Auto de 7 de enero de 2005 del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid y la sentencia de 29 de marzo de 2005 del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona sobre el tema de referencia.

El asunto a considerar que se suscita por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid al Tribunal de Justicia de la C.E. contiene las siguientes preguntas:

- 1) ¿La Directiva 2000/78 sobre lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad **incluye** dentro de su ámbito a una trabajadora despedida exclusivamente por estar enferma?
- 2) Para el caso de que la respuesta fuese negativa, ¿se puede considerar a la situación de enfermedad como **seña** identitaria **adicional** frente a las que señala como discriminación la Directiva 2000/78?

El argumento del Auto es coincidente con el fallo de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, en el sentido de considerar el despido durante la situación de I.T. como **nulo**, cuando naturalmente éste no sea procedente, en base a lo indicado en la Directiva citada.

“

Sería de agradecer que nuestro derecho positivo concretase más detalladamente aquellas conductas conducentes a la nulidad del despido disciplinario, al objeto de saber a priori y con seguridad lo que no se debe, o no se puede hacer.



Por ANDRÉS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ
*Graduado Social.
Socio Director AG&AG Bufete Laboralista.
Director Escuela Superior Estudios Laborales.*



Por ANDRÉS GONZÁLEZ RAYÓ
Socio Consultor AG&AG Bufete Laboralista.

Al respecto debe recordarse que por otras razones los despidos disciplinarios no procedentes en situación de I.T. fueron declarados nulos por numerosos Juzgados de lo Social e incluso por algún Tribunal Superior de Justicia, hasta que el Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, determinó que la declaración ajustada en derecho era la de improcedente y no la nulidad. Y ello al considerar que el empresario podía resolver el contrato de trabajo de forma indemnizada si racionalmente era previsible que no pudiera contar con la prestación de los servicios profesionales del trabajador, sin vulnerar derecho fundamental alguno.

A la vista de todo ello, teniendo en cuenta el criterio del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona y el recíproco de Madrid, cabe la posibilidad –en el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona es algo más que posible– que se vuelva a la situación anterior, creándose una incertidumbre en esta materia a aquellos que tenemos por oficio asesorar a nuestros clientes, quienes a su vez demandan seguridad jurídica. Piénsese en la repercusión a las empresas de estas declaraciones; por una parte el abono de los salarios de tramitación –si el trabajador causa alta de la situación de I.T. durante el proceso–, y por otra de la duplicidad de costes por cotizaciones a la Seguridad Social a la que se ven abocadas al mantener en alta al trabajador en I.T. y al interino que lo sustituye; sin olvidarnos de los complementos en situación de I.T. a cargo de las empresas que numerosos convenios contemplan.

Por ello, con independencia de lo lícito y conveniente de plantearse por los órganos judiciales estas cuestiones –bien en forma de Auto para plantear la cuestión prejudicial o por medio de sentencia– sería de agradecer que nuestro derecho positivo concretase más detalladamente aquellas conductas conducentes a la nulidad del despido disciplinario, al objeto de saber a priori y con seguridad lo que no se debe, o no se puede hacer.

En todo caso, sirvan estas líneas como "aviso a navegantes".

“El recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad y salud: una institución en la encrucijada”



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

La sanción del recargo sobre las prestaciones económicas de la seguridad social (Incapacidad Temporal, Invalidez Permanente e Indemnización del baremo) surge cuando se produce un accidente de trabajo y en consecuencia, cuando un empresario omite en su empresa la aplicación de las medidas previstas en la legislación de prevención de riesgos laborales y constituye una institución clásica en nuestro ordenamiento jurídico, existente desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900. En la actualidad, el art. 123 LGSS impone un incremento de entre un treinta y un cincuenta por ciento sobre las prestaciones de Seguridad Social originadas por contingencias profesionales con cargo al empresario, siempre y cuando, como ya se ha dicho, exista incumplimiento a las normas de prevención de riesgos laborales.

Esta es una cuestión poco conocida y poco divulgada, sin embargo constituye un elemento entorpecedor de las relaciones laborales, y por ello, cada día son más y mayores las críticas efectuadas desde diversos sectores por la complejidad que esta sanción representa. Complejidad y consecuencias económicas. Así, por ejemplo, parece aceptarse por la doctrina judicial mayoritaria una concepción amplia y flexible del "incumplimiento", permitiendo aplicar el recargo no sólo ante infracciones particulares, concretas y tipificadas, sino también como reacción frente a una ambigua inobservancia del deber general de prevención a que viene obligado el empresario para evitar situaciones de riesgo en la vida o salud de los trabajadores; la necesaria relación de causalidad entre la actuación u omisión empresarial y el resultado lesivo viene siendo relativizada para ampliar dudosamente la responsabilidad en supuestos de contratas y subcontratas al principal e, incluso, a empresas de trabajo temporal respecto de sus usuarias, tal vez en un intento de garantizar el cobro al perjudicado, precisamente uno de los males endémicos del recargo; por no seguir, la determinación del exacto porcentaje aplicable ha de superar el silencio legal para remitir (ya sea en fase administrativa o en su revisión judicial) a unos criterios sumamente casuísticos y, no por ya conocidos, redundantes en cierta inseguridad jurídica, pues —baste una

muestra— la concurrencia de culpas con el trabajador o terceras personas da lugar a criterios dispares.

En otro orden de cosas, el recargo ha sido expresivamente caracterizado como un "monstruo legal de tres cabezas", con elementos típicos de sanción administrativa, indemnización de daños y perjuicios y prestación social, otorgándole la jurisdicción constitucional y ordinaria naturaleza sancionadora (a lo sumo, *sui generis*), por cuanto cumple —o pretende hacerlo, pues las estadísticas de siniestralidad no son nada halagüeña— una función tuitiva, preventiva e intimidatorio tendente a evitar la inobservancia del empresario en las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Podemos señalar sin temor a equivocarnos que el recargo de prestaciones, manifiesta en su aparición las siguientes características:

En primer lugar, no resulta nada extraño que la empresa —sobre todo si es pequeña o mediana— caiga en una situación de insolvencia, por la imposibilidad de asumir las cuantías del recargo, a sumar a la sanción administrativa y a la indemnización civil, pudiendo provocar la desprotección del afectado, máxime teniendo en cuenta que, en tales supuestos, no podrá dirigirse al INSS, pues la Jurisprudencia no considera a la Entidad Gestora responsable subsidiaria e, incluso, la exime de la obligación de anticipar el montante económico. De hecho, el Tribunal Supremo no encuentra base jurídica para apreciar desamparo alguno en detrimento del trabajador, cuando por el contrario permite, a partir de su carácter sancionador, que la capitalización pase a engrosar las arcas del erario público en caso de muerte del empleado sin existir beneficiarios y, por tanto, sin prestaciones a incrementar.

Por su parte, el artículo 123 LGSS concibe este tipo de responsabilidad empresarial como estrictamente personal,

OPINIÓN

Si lo pretendido es reforzar el efecto disuasorio y la naturaleza sancionadora, cabría perfectamente incrementar al alza las multas administrativas por incumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral. Sólo así, y desde una perspectiva práctica, quedaría garantizado el cobro, si bien no deja de ser una opción de política legislativa.

declarando nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato celebrado con la finalidad de cubrirla, compensarla o transmitirla a un tercero, proscribiendo así su aseguramiento público o privado. Aun cuando tal previsión parece venir tácitamente derogada por el artículo 15.5 LPRL (permitiendo a la empresa concertar respecto de sus empleados "operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo"), su propia tramitación parlamentaria y la doctrina del Alto Tribunal impiden tajantemente la viabilidad de un seguro privado a tales efectos, ni siquiera reconociendo el eventual derecho de repetición de la entidad aseguradora contra el empresario. Con tan categórica negativa, amparada por el propio legislador, resulta aún más lejana la posible constitución de un fondo de garantía para estos supuestos.

Además, si lo pretendido es reforzar el efecto disuasorio y la naturaleza sancionadora, cabría perfectamente incrementar al alza las multas administrativas por incumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral. Sólo así, y desde una perspectiva práctica, quedaría garantizado el cobro, si bien no deja de ser una opción de política legislativa.

En segundo término, resulta meridianamente claro que la facultad para imponer el oportuno recargo sobre las prestaciones corresponde al INSS mediante resolución recurrible ante la Jurisdicción Social, tras la preceptiva reclamación previa. No obstante, las reglas de competencia esconden un trasfondo mucho más complicado de lo que pudiera parecer a primera vista, en tanto en cuanto el artículo 123.3 LGSS considera este tipo de responsabilidad como "independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción".

En relación con la responsabilidad civil, su conocimiento ha de quedar residenciado, como resolvió en su momento la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo, en los órganos judiciales sociales (al ser un litigio con origen en el contrato de trabajo), procediendo su compatibilidad por el carácter sancionador y no indemnizatorio del recargo. El reparto, no obstante, aparece constantemente vulnerado, entrando los Jueces y Tribunales civiles a conocer del asunto en atención a una pretendida absoluta independencia de las reclamaciones y a una dudosa caracterización extracontractual de los daños resultantes.

Por otra parte, el proceso penal también podrá entrar a conocer y resolver la responsabilidad civil derivada de los delitos tipificados en los artículos 316 y 317 del Código Penal, vulneradores de los derechos de los trabajadores en materia de seguridad e higiene. Para mayor complejidad, además, la Ley de Procedimiento Laboral impide la suspensión del juicio social por la existencia de causa

criminal sobre los hechos debatidos (algo que no ocurre con el proceso administrativo encaminado a imponer la sanción correspondiente a la infracción cometida), lo cual puede acarrear, una vez más, un castigo añadido para un solo hecho o una perniciosa contradicción, consistente en que la sentencia penal absuelva o declare la inexistencia de infracción alguna pero, aún así, exista recargo.

Finalmente, y junto a la eventualmente falta surgida por incumplimiento de afiliación, alta y cotización, el empresario deberá hacer frente a la responsabilidad administrativa contenida en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, cuya impugnación habrá de ser planteada ante el orden contencioso-administrativo, ampliando el número de jurisdicciones con competencias en la materia. El legislador parece haber olvidado imponer, en paralelo, la suspensión o aplazamiento del primero hasta la firmeza de la resolución recaída en el segundo; es más, podría ser el orden laboral quien tuviera reconocida mayor influencia (y provocar la suspensión del contencioso administrativo) por tratarse de una materia de contenido típicamente social.

Como se ha visto, la infracción de alguna de las medidas de seguridad debidas en el medio laboral constituye uno de los escasos supuestos donde los cuatro órdenes de la jurisdicción pueden llegar a tener parciales competencias, coordinadas por el legislador de forma insuficiente. Tal vez el problema no sea otro que, se mire por donde se mire, el punto de equilibrio resulta imposible de hallar: si aceptamos la naturaleza sancionadora del recargo, el principio *non bis in idem* queda abiertamente vulnerado para reprender por distintas vías un mismo hecho; por el contrario, si mantenemos el carácter indemnizatorio, daremos carta de naturaleza al enriquecimiento injusto de quienes, habiendo visto incrementada la cuantía de las prestaciones a cargo del empresario infractor, son resarcidos en vía civil y por segunda vez por el mismo sujeto. Superando el mal menor de permitir su aseguramiento, una posibilidad más extrema —y no por ello menos lógica, razonada o argumentada— pasaría por eliminar la institución del recargo, reforzando su función represora con el aumento de las sanciones administrativas y remitiendo a un rápido procedimiento ante los Tribunales laborales para reclamar de forma íntegra la reparación del daño sufrido por el trabajador de mediar dolo, culpa o negligencia del empresario, quien podría concertar con una entidad aseguradora esta eventual responsabilidad civil.

■ relaciones laborales

La formación continua en las empresas

De todos es sabido que la empresa que quiera ser más competitiva y afianzar su posición en el mercado deberá plantearse la necesidad de adaptar los conocimientos de sus empleados a las nuevas exigencias del mercado. Los empresarios en ningún momento deben olvidar que la cualificación de sus trabajadores revierte siempre en beneficio de la empresa.

Consciente de ello y con el fin de fortalecer la competitividad de las empresas, mediante el reciclaje de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales diseñó un Programa de Formación Profesional Continua para las empresas, regulado por el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto. Este nuevo modelo, viene a atender lo dispuesto en las Sentencias del Tribunal Constitucional de 25 de abril y 17 de octubre de 2002, respecto de la gestión de la Formación Continua, en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional y en la normativa europea en materia de formación, aportando innovaciones importantes en todo lo relativo a las acciones de formación continua en las empresas.

Este Real Decreto entró en vigor el 1 de enero de 2004 y a pesar de que han pasado más de dos años desde su entrada en vigor sigue siendo desconocido por muchas empresas.

ACCIONES DE FORMACION CONTINUA EN LA EMPRESA

El artículo 7 del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua las define «*como aquellas acciones de formación cuya ejecución se planifica, organiza y gestiona por las empresas para sus trabajadores*» y que utilizan para su financiación la cuantía que tienen asignada, en función de su plantilla. Están reguladas por la Orden TAS 500/2004 de 13 de febrero, que desarrolla la financiación de las acciones de formación continua.

Esta iniciativa de formación comprende también los **Permisos Individuales de Formación** que tienen por objeto facilitar a los trabajadores poder realizar *acciones formativas reconocidas por una titulación oficial*, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.



Por TERESA LUENGO LLORET
Graduada Social – Lda. Ciencias del Trabajo.

Todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad disponen de un «*crédito anual para formación continua*» que podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. El importe de este crédito es el resultado de aplicar a la cantidad ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año anterior, un porcentaje de bonificación que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Con este sistema, las empresas son las que deciden **cuando, cómo y donde** quieren realizar la formación de sus trabajadores, diseñando ellas mismas su plan de formación. Es decir, las propias empresas pueden **planificar, organizar y gestionar la formación de sus trabajadores**, con sus propios medios o con medios externos, o bien, pueden contratar la formación con entidades especializadas en formación.

Para el año 2006 la Disposición adicional vigésima novena de la Ley 30/2005 de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, en su apartado tercero establece los siguientes porcentajes de bonificación:

TRABAJADORES EN LA EMPRESA	% DE BONIFICACION
De 1 a 5	420 euros
De 6 a 9	100 %
De 10 a 49	75 %
De 50 a 249	60 %
De 250 ó más	50 %

A las empresas de 1 y 2 trabajadores el citado crédito se asigna para un periodo de tres y dos años respectivamente y para las empresas de 3 a 5 trabajadores el citado crédito se asigna con carácter anual.

Asimismo, si una empresa es de nueva creación y ha creado puestos de trabajo o tiene previsto abrir nuevos centros de trabajo en el año 2006, puede aplicarse una bonificación para formación continua de 65 euros por cada nuevo trabajador contratado expresamente para incorporarse al nuevo centro, salvo que la empresa tenga de uno a cinco trabajadores, en cuyo caso en lugar de aplicarse la bonificación de 65 euros por trabajador contratado, tendrá derecho a una bonificación de 420 euros. ▶

OPINIÓN

Por otra parte las empresas que, concedan Permisos Individuales de Formación a sus trabajadores, dispondrán de un crédito adicional de hasta un 5% respecto de su crédito anual para la formación continua.

¿Cómo calcular el crédito disponible de una empresa de seis o más trabajadores para el desarrollo de acciones de formación continua?

En primer lugar se sumarán las cantidades indicadas en los seguros sociales de la empresa, correspondientes a la base de cotización por Desempleo, FOGASA y Formación Profesional, es decir hay que sumar las cantidades indicadas en la casilla 501 del modelo TC/1, del año anterior. El resultado de dicha operación multiplicado por 0,007, es la cuota ingresada en concepto de formación profesional, de las cuales el 0,001 corresponde a los trabajadores y el 0,006 a las empresas.

A esa cuota se aplicará el porcentaje de bonificación correspondiente en función de la «*plantilla media del año anterior*» y con ello obtendremos el importe del crédito asignado para ese año y del cual puede disponer la empresa.

EJEMPLO: Una empresa que durante el año 2005 tuvo una plantilla media de 12 trabajadores. La suma de las bases de cotización durante el ejercicio 2005 por el concepto de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional fue por un importe de 216.000 euros. ¿Cuál sería el límite del crédito por formación que dispone dicha empresa para el año 2006?

Suma de las cantidades de la casilla 501 del modelo TC1 durante el año 2005: 216.000 euros

Cantidad ingresada por la empresa en concepto de Formación Profesional: 1.512 euros

Plantilla media del año 2005: 12 trabajadores.

Porcentaje de bonificación a aplicar en función de la plantilla media: 75%

CREDITO ASIGNADO POR FORMACION CONTINUA:

75% de 1.512 = 1.134 euros

Dicho importe actúa como límite de las deducciones que la empresa se podrá aplicar en sus correspondientes boletines de cotización a la Seguridad Social.

«Este crédito se deberá consumir dentro del año 2006, de lo contrario la empresa perderá el derecho a dicha deducción. Cada ejercicio la empresa dispondrá de un nuevo crédito, no pudiéndose acumular bonificaciones de diferentes años. Es decir de no consumirse dentro del ejercicio dichas bonificaciones se pierden».

Además si la empresa ha concedido durante el año anterior algún **Permiso Individual de Formación**, dispondrá de un **crédito adicional de hasta un 5%**. Estos permisos son los que concede la

empresa a un trabajador para realizar una formación, en horario de trabajo, teniendo en cuenta que es requisito imprescindible, para que la empresa se pueda acoger a este tipo de subvención con cargo al crédito asignado por formación continua, que la formación que reciba el trabajador esté reconocida como **«titulación oficial»**, es decir, dicha titulación deberá otorgarla cualquier administración pública, publicada en el B.O.E., con validez en todo el territorio español, independientemente del tipo de centro en la cual haya sido impartida, pudiendo ser público o privado. La duración del permiso retribuido con cargo a las bonificaciones no podrá superar el límite de 200 horas por persona.

ELABORACION DEL PLAN DE FORMACION DE UNA EMPRESA

Cuando una empresa decida llevar a cabo acciones de formación continua, en primer lugar elaborará un **«proyecto o plan formativo»**, el cual deberá ser sometido a información y consulta de los representantes legales de los trabajadores, debiendo informarles de los siguientes **aspectos**:

Acciones formativas que se van a desarrollar y cuales son sus objetivos, a quienes se destinan y cuantos trabajadores van a participar en el proyecto de formación, calendario y lugar de ejecución, medios pedagógicos a utilizar, criterios de selección de los participantes, etc.

Esta acción informativa, es imprescindible ya que *la falta de información a los representantes de los trabajadores, dará lugar a la pérdida del derecho a acogerse a la bonificación.*

Por su parte, los representantes de los trabajadores deberán contestar en el plazo de 15 días dando su conformidad al proyecto o plan formativo. Transcurrido ese plazo sin contestación o mostrando discrepancias, se entenderá cumplido el trámite.

En el caso de discrepancias, se abrirá un nuevo plazo de 15 días, con el fin de intentar resolverlas, y en el supuesto de que las partes no llegaran a un acuerdo, intervendrá la comisión paritaria correspondiente para mediar e intentar una solución. De no existir tal comisión paritaria o en supuesto de que no se alcanzara una solución, resolverá la Administración.

En aquellas empresas que no exista representación legal de los trabajadores, será necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas. Dicho procedimiento está establecido en el Art. 64.1.4c) del E.T. y su desarrollo en los artículos 10 del RD 1046/2003, de 1 de agosto y 17 de la Orden TAS 500/2004, de 13 de Febrero.

MODULOS ECONOMICOS MAXIMOS DE FINANCIACION DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Las empresas podrán utilizar todo su crédito para la formación de una parte de los trabajadores de su plantilla, siempre que se respeten los **«módulos económicos máximos»** (es decir, coste por participante y hora de formación) para cada modalidad formativa (presencial, a distancia, teleformación o mixta).

MODALIDAD DE IMPARTICION	NIVEL DE FORMACION	
	Básico	Medio-superior
Presencial	8 euros	12 euros
A distancia	5 euros	
Teleformación	6,75 euros	
Mixta	Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y a distancia o teleformación que tenga la acción formativa.	

Módulo de nivel básico: Se aplica cuando se trata de formación en materias transversales o genéricas, que capacita para desarrollar competencias y cualificaciones básicas.

Módulo de nivel medio-superior: Se aplica cuando la formación incorpora materias que implican una especialización o capacita a los trabajadores para el desarrollo de competencias de programación o dirección.

Las acciones formativas, pueden estar relacionadas específicamente con el objeto social o actividad de la empresa, o podrán ser de carácter general, proporcionando en este caso competencias profesionales transferibles a otras empresas. En todo caso, las acciones formativas, deberán guardar relación la actividad empresarial (Art. 12.1 del R.D. 1046/2003, de 1 de agosto).

Respecto a la duración de la Acción Formativa, no puede ser inferior a 10 horas, excepto en los cursos básicos de «alfabetización informática», cuya duración podrá ser entre 5 y 10 horas.

¿Cómo organizar y gestionar la formación?

Las propias empresas pueden organizar y gestionar directamente el programa de formación de sus trabajadores, o bien contratar un centro de formación para que la imparta.

Este sería el caso de una empresa que decide gestionar directamente, su crédito de formación. Dicha empresa acuerda con los trabajadores organizar un curso por ejemplo de informática. Para ello contrata con un centro de formación especializado la impartición del curso. A la finalización del curso el centro de formación de presentará una factura por todos los costes.

Mediante la agrupación de empresas: Dos o más empresas se agrupan para gestionar conjuntamente la formación. Puede ser mediante:

Agrupación única de varias empresas, en cuyo caso una de ellas deberá actuar como Entidad Organizadora.

Agrupación de varias empresas con un centro de formación, el cual actuará como Entidad Organizadora.

Para llevar a cabo la formación continua, su empresa puede actuar de forma individual o puede agruparse de forma voluntaria, con otras empresas para organizar o gestionar de forma conjunta un programa de formación. En el supuesto de que la empresa opte por agruparse con otras empresas, una de ellas debe asumir las

funciones de organización, o bien puede concertar con una entidad que se dedique a impartir formación que ella se encargue de la organización.

En el supuesto de que la empresa opte por llevar a cabo la formación continua a través de una entidad especializada que actúa en calidad de «entidad organizadora», será la entidad organizadora, quien realice todos los trámites administrativos que conlleva la petición de las ayudas públicas mediante este sistema de formación continua.

Esta regulación está desarrollada en los artículos 19 y 20 de la Orden TAS 500/2004, de 13 de febrero.

APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES EN LOS BOLETINES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

La aplicación de la bonificación se efectuará en los Seguros Sociales correspondientes al mes siguiente en que haya finalizado la acción formativa, pero en cualquier caso, siempre antes de que finalice el plazo de presentación del boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre.

¿Cómo hacerlo?

Si la empresa es usuaria del sistema RED, al efectuar el ingreso de cuotas mediante el TC/1, deberá aplicarse el importe de la bonificación en la casilla 601.

Si la empresa utiliza el modelo TC/1 normalizado, deberá aplicar el importe de las bonificaciones por formación Continua en un documento TC/1 complementario, que no lleve asociado ningún documento TC/2, debiéndose codificar este documento con la clave de liquidación (CL) 4 «complementaria» y la clave de control (CC) 95 «Bonificaciones por Formación Continua», debiendo contener únicamente el importe de dichas bonificaciones.

DEDUCCION FISCAL POR GASTOS DE FORMACION

Los gastos de formación de los trabajadores son deducibles en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades, y además dan derecho a una deducción en la cuota de dicho impuesto, siempre y cuando las acciones formativas llevadas a cabo tengan como finalidad mejorar la capacitación o reciclar la formación de los trabajadores de la empresa, tanto si dicha formación es impartida por personal de la propia empresa como si la imparte un tercero.

La deducción que la empresa se puede aplicar en concepto de gastos de formación profesional es del 5% del importe invertido. Pero además, se podrá aplicar una deducción adicional del 10%, sobre el incremento en este tipo de gastos, sobre la media de la inversión en los dos últimos años, según establece el artículo 40 del R.D. Legislativo 4/2004 que aprueba el Texto Refundido del Impuesto Sobre Sociedades.

Este modelo de Formación Continua, otorga a las empresas la máxima autonomía en la planificación de las acciones de formación continua, por lo tanto, cada empresa sea cual sea su

OPINIÓN

tamaño, podrá emplear su crédito de formación, eligiendo la formación que quiere impartir, el contenido y cuando impartirla.

Este modelo también aporta una mayor agilidad, ya que la principal diferencia con el modelo anterior, es que las empresas ya no tendrán que presentar solicitudes de financiación anual, este sistema es más sencillo, a primeros de año cada empresa dispondrá de un crédito para la formación y con ese crédito se ejecutarán los planes de formación y su coste se deducirá de la cotización a la Seguridad Social.

Sin embargo, el hecho de que la cuantía de la formación continua del año en curso dependa de la cantidad ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el ejercicio anterior, en algunos casos puede generar situaciones injustas para las empresas. Podemos citar por ejemplo, una empresa que se encuentra en un proceso expansivo, el cual lleva asociado la incorporación de nuevas tecnologías que deben ser conocidas por el nuevo personal que accede en ese año a la empresa. En este caso nos encontramos ante un supuesto de necesidad de llevar a cabo un proyecto de formación de la plantilla, con un número mayor de trabajadores que el año anterior, por lo tanto dicho proyecto estaría limitado por el crédito asignado. También podríamos citar el caso de empresas que durante el año anterior, se han visto sometidas a algún tipo de Expediente de Regulación

de Empleo, lo cual supone una menor cotización y por lo tanto un menor crédito para el plan de formación del año siguiente. Considero que en estos casos, se están produciendo situaciones que no se ajustan a la realidad, al hacer depender la formación del año en curso de la cotización del año anterior.

Otra línea de reflexión debe centrarse en la regulación de los Permisos Individuales de Formación, considero que además de las titulaciones oficiales, se deberían de haber incluido determinados títulos postgrado, impartidos por determinados centros de reconocido prestigio, aunque no tengan carácter oficial, pero si un alto valor en el mercado laboral.

Para finalizar ya solo me resta mencionar la reciente aprobación de la Orden TAS 397/2006, de 8 de febrero, por la que se modifican los artículos 31,33 y 34 de la Orden TAS 500/2004, de 13 de febrero.

Con esta modificación se añaden nuevas competencias en la intervención de las Comunidades Autónomas en la evaluación, control y seguimiento de la Formación Continua en las empresas que tengan todos los centros de trabajo en sus respectivos ámbitos territoriales. Con ello se pretende potenciar la eficacia en el seguimiento de la gestión de la formación e incrementar el control del nivel de calidad de la información que se imparte. ■

ÁREA DE EMPLEO

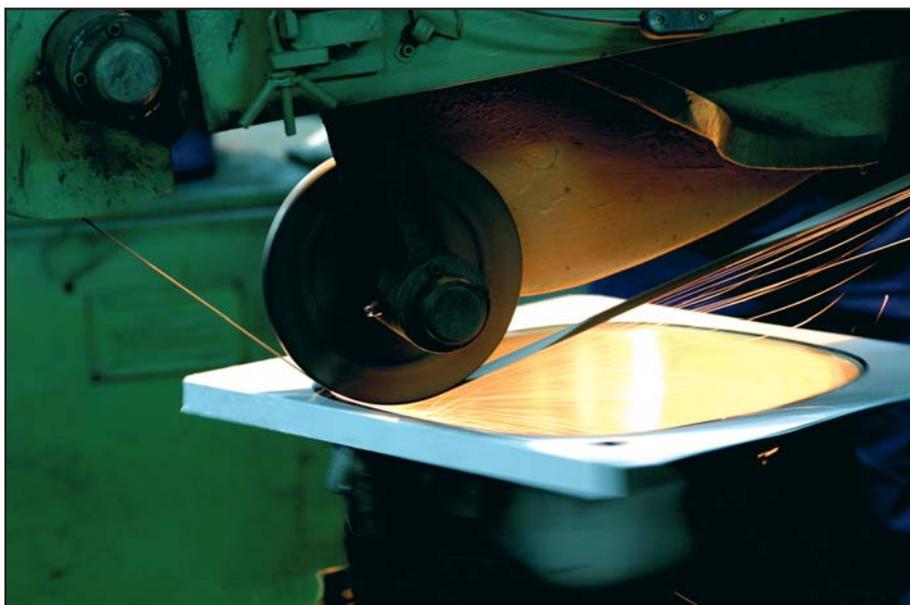
BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS. MOVIMIENTO JUNIO'06

FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATO S/PERFIL*
31/05/06	DEPARTAMENTO LABORAL	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	5
07/06/07	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	12
07/06/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	10
09/06/07	DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	ASESORIA	9
13/06/07	DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	ASESORIA	9
15/06/07	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	4
19/06/06	PASANTE	ASESORIA	2
19/06/06	PASANTE	ASESORIA	2
19/06/06	PASANTE	ASESORIA	2
20/06/06	RESPONSABLE DEPARTAMENTO PERSONAL	EMPRESA SECTOR CONSTRUCCION	8
23/06/06	PASANTE	ASESORIA	2
26/06/06	PASANTE	ASESORIA	2
26/06/06	TECNICO EN GESTION LABORAL	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.

Administraciones, empresarios y trabajadores tienen que integrar la salud laboral

El valor añadido del metal



La implantación de la prevención permite reducir y controlar los riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo en las empresas.

Unión de Mutuas en colaboración con el Instituto Metalmecánico, AIMME, ha elaborado un Manual de buenas prácticas en el tratamiento de superficies metálicas, Preven-Metal, con el objetivo de facilitar a empresarios, técnicos y trabajadores un protocolo de actuación para integrar la prevención de riesgos laborales en las empresas del sector metalmecánico. El mayor índice de accidentes en este sector se produce en el tratamiento de superficies metálicas, un proceso que aporta valor añadido a los productos fabricados mediante la aplicación de sustancias químicas. La necesidad de proteger los metales frente a las condiciones ambientales ha producido una rápida evolución tecnológica de las técnicas de tratamiento de superficies, pero, sin embargo, estos avances no se han correspondido en igual medida con la evolución de la prevención de riesgos. Es necesario, por tanto, un esfuerzo común de las administraciones, los agentes sociales y empresariales para elevar el nivel de seguridad y conseguir la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Aproximadamente 4.500 personas trabajan en actividades relacionadas con el tratamiento de superficies metálicas en la Comunidad

Valenciana. El sector metalmecánico engloba un conjunto de actividades económicas muy diversas que suministra bienes intermedios y servicios a otros sectores tales como la automoción, la joyería, el juguete, el textil, el mueble o la cerámica. Es decir, el tratamiento de la superficie metálica supone un cambio de las propiedades del metal que asegura una competitividad tecnológica que da servicio a múltiples sectores como las telecomunicaciones, implantes médicos, productos de construcción, componentes electrónicos o electrodomésticos. Se trata, por tanto, de una actividad en la que los riesgos laborales están vinculados a la utilización por parte del trabajador de materias primas de origen químico y que ocasionan accidentes por ingestión, inhalación, contacto cutáneo... Los riesgos vienen determinados por las sustancias químicas utilizadas, que bien pueden ser cromatos, cianuros, ácidos... etc.

Debido a la gran variedad de operaciones que se realizan para conformar o modificar las cualidades del metal, Unión de Mutuas y AIMME han estudiado los procesos más utilizados: el pulido, lijado, esmerilado, la proyección en seco, el decapado químico, el desengrase, el

Prevención

El Manual de buenas prácticas en el tratamiento de superficies metálicas se ocupa de los peligros a los que están expuestos los trabajadores, los daños que están ocasionando y las condiciones de trabajo que se deben implantar. PREVEN-METAL desarrolla la necesidad de que las empresas se esfuercen en implantar medidas preventivas relacionadas con el uso y la manipulación de sustancias químicas debido a la frecuente exposición a dichos productos. Asimismo destaca la inclusión de factores ergonómicos en los puestos de trabajo, como el peso de la carga manipulada o las posturas adoptadas durante la manipulación ya que una parte importante de los accidentes tiene lugar durante la realización de esfuerzos físicos.

cromatizado, el fosfatado, los recubrimientos plásticos, el recubrimiento por láser, los tratamientos térmicos, y el pintado y secado.

Para la realización del Manual Preven-Metal, técnicos de Unión de Mutuas y AIMME han visitado numerosas empresas en las que han analizado las condiciones de trabajo, las tareas realizadas, los productos utilizados, la formación específica de los trabajadores, así como la experiencia laboral. Este conocimiento ha permitido que el Manual de buenas prácticas contenga las acciones preventivas más eficientes para conseguir la seguridad y la salud laboral en las empresas. También se han realizado diagnósticos de prevención en las diferentes áreas de gestión, equipos de trabajo, sustancias químicas, condiciones ambientales, instalaciones auxiliares... etc. Preven-Metal destaca como fundamental la formación en los riesgos y en las medidas preventivas, tanto inicial como periódicamente, y, especialmente, para los trabajadores que se incorporan por primera vez a este tipo de trabajo, ya que gran parte de los accidentes afecta a trabajadores con menos de 30 años y con una antigüedad inferior a un año.

Toma ventaja !

Master en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento

Formación exclusiva para profesionales con experiencia que quieran mejorar sus competencias como responsables del área de Recursos Humanos.

- El Programa dota a los asistentes de los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar una gestión integral y eficaz de los Recursos Humanos.

Con la colaboración de:



Duración y Horario:

Del 20 de Octubre 2006 al 30 de Junio de 2007,
viernes tarde y sábados mañana.

Programa de Desarrollo de Habilidades

Desarrolla las 12 habilidades básicas de un directivo eficaz.

- Profesorado de gran experiencia
- Programa diseñado para profesionales con experiencia en la dirección de personas, desde las distintas áreas funcionales y de la dirección general.

Con la colaboración de:

HayGroup

Duración y Horario:

Del 17 de Noviembre 2006 al 3 de Marzo de 2007,
viernes tarde y sábados mañana.



Otros Programas:

Dirección de Empresas, Finanzas, Logística, Procesos Industriales, Agencia de Viajes .

PRÓXIMA UBICACIÓN
AVDA. BLASCO IBAÑEZ
FRENTE A VIVEROS

E-mail: info@estema.es Tel.Info.: **96 131 83 20** www.estema.es

BOLETÍN INFORMATIVO 283.

DISPOSICIONES DE INTERÉS. Junio

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
01/06/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/1674/2006, de 24 de mayo, por la que, en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, rentas obtenidas sin mediación de establecimiento permanente, se establece un procedimiento especial de acreditación de la residencia de ciertos accionistas o partícipes no residentes, en el supuesto de contratos de comercialización transfronteriza de acciones o participaciones de instituciones de inversión colectiva españolas mediante cuentas globales suscritas con entidades intermediarias residentes en el extranjero, y se regulan las obligaciones de suministro de información de estas entidades a la administración tributaria española.
01/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 5 de mayo de 2006, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se amplía el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2006.
05/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de errores de la Orden de 10 de mayo de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento de actividades de trascendencia para el sistema de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, y se convocan las mismas para el ejercicio presupuestario. [2006/X6528].
06/06/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	Ley Orgánica 5/2006, de 5 de junio, complementaria de la Ley para la eficacia en la Unión Europea de las resoluciones de embargo y de aseguramiento de pruebas en procedimientos penales, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
06/06/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	Ley Orgánica 18/2006, de 5 de junio, para la eficacia en la Unión Europea de las resoluciones de embargo y de aseguramiento de pruebas en procedimientos penales.
06/06/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	LEY 20/2006, de 5 de junio, de modificación de la Ley 5/1996, de 10 de enero, de creación de determinadas entidades de derecho público.
08/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	Información pública de ayudas concedidas por el Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la Generalitat Valenciana (IMPIVA), en el marco de las convocatorias de ayudas aprobadas en el ejercicio 2005. [2006/X5790].
08/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 27 de abril de 2006 de la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia, por la que se establecen las ayudas para el desarrollo de las acciones de promoción de actividades destinadas a la mejora de la seguridad industrial, para el ejercicio presupuestario 2006. [2006/X5789].
10/06/2006	BOE	MINISTERIO DE JUSTICIA	Real Decreto 708/2006, de 9 de junio, por el que se dispone la creación de veinte unidades judiciales dentro de la programación de desarrollo de la planta judicial para el año 2006.
14/06/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
14/06/2006	BOE	JEFATURA DEL ESTADO	Corrección de errores de la Ley Orgánica 5/2006, de 5 de junio, complementaria de la Ley para la eficacia en la Unión Europea de las resoluciones de embargo y de aseguramiento de pruebas en procedimientos penales, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
15/06/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/1867/2006, de 14 de junio, por la que se modifica el anexo de la Orden EHA/1543/2006, de 19 de mayo, por la que se reducen para el periodo impositivo 2005, 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.
19/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 26 de mayo de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se determina el Programa de Formación Profesional Continua y se regula el procedimiento general para la concesión de ayudas durante el ejercicio 2006. [2006/M7011].
22/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 7 de junio de 2006, 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 y promoción de actividades destinadas a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y se convocan para el ejercicio de 2006. [2006/7004].
22/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 7 de junio de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que convocan para el ejercicio de 2006 las ayudas previas a la jubilación de trabajadoras y trabajadores residentes en la Comunitat Valenciana, y se da publicidad de la dotación que las financia. [2006/7005].
24/06/2006	DOGV	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Real Decreto 774/2006, de 23 de junio, por el que se modifica el Reglamento de los Impuestos Especiales, aprobado por el Real Decreto 1165/1995, de 7 de julio.
24/06/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Resolución 1/2006, de 15 de junio, de la Dirección General de Tributos, sobre las limitaciones a la aplicación de la deducción por actividades de exportación en el Impuesto sobre Sociedades a partir de la Decisión de la Comisión Europea de 22 de marzo de 2006, en relación con la Ayuda de Estado n.º E 22/2004-España.
28/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 14 de junio de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan subvenciones públicas mediante contratos-programa para la formación de trabajadores, en desarrollo del Real Decreto 1.046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. [2006/S7368]
30/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, del director general del Institut Valencià de la Joventut, por la que se establece la composición nominal de la Comisión Evaluadora prevista en la 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. [2006/7017].

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
30/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 7 de junio de 2006, del Instituto Social de la Marina, por la que se convocan ayudas económicas de carácter social para trabajadores, beneficiarios y pensionistas del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, correspondientes al año 2006.

CONVENIOS. Junio

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
01/06/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del IV Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana (cód. 8000335). [2006/X5402]
02/06/2006	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 juguetería y actividades varias de la madera.
03/06/2006	BOPC	CONSELLERIA	Convenio sobre materia sindical para el Sector de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200055)
03/06/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre solicitud de extensión del convenio colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad Catalana a la provincia de Valencia, efectuada por la Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana.
05/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial para el personal no docente correspondiente a la Comunidad de Madrid, en cumplimiento de lo establecido en el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
06/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 9 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009.
06/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 11 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional.
07/06/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Industria del Abanico de la provincia.
08/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la Resolución de 28 de marzo de 2006, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de ámbito nacional de Mataderos de Aves y Conejos.
08/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados.
10/06/2006	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial de IPC-2005 y Revisión Salarial de 2006, del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de COMERCIO TEXTIL de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200145) (publicado en el BOP n.º 97 de 13/08/05).
10/06/2006	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial, del IPC-2005 y Revisión Salarial para el año 2006 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIA DE DISTRIBUCION DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO de la provincia de Castellón (Código Convenio 1201625), (publicado en el B.O.P. n.º 109 de 10/09/2005).
15/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación, las tablas salariales de 2005 y 2006, del Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.
16/06/2006	BOE	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de erratas de la 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.
23/06/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Cestería, Artículos de Mimbre, Junco y Afines de la provincia.
23/06/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia.
23/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 9 de junio 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 V Convenio colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.
26/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 12 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Cantabria del IV Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

► **CONVENIOS. Junio**

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
27/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 5 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
29/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 15 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo retributivo para 2006, correspondiente a la Comunidad de Madrid, del XI Convenio colectivo de centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad.
29/06/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 16 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.
30/06/2006	BOP	CONSELLERIA	Corrección de errores al anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Autoescuelas de la provincia.



¿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



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