


Abril 2008 número 29. Época III

relaciones

laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Román Ceballos.
Director General
de Trabajo.

“La economía valenciana está preparada para afrontar una situación como la actual”

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

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
Y RECURSO CONTENCIOSO-
ADMINISTRATIVO

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL
DE LA ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN Y JUSTIFICACIÓN
DE SUBVENCIONES

PROCESAL CIVIL

EXTRANJERÍA

TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

FAMILIA

TRÁFICO Y RESPONSABILIDAD CIVIL

INFRACCIONES Y SANCIONES
(Extranjería)

TRIBUTARIO

IRPF

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:
RÉGIMEN GENERAL

RECURSO DE REPOSICIÓN Y
RECLAMACIONES ECONÓMICO-
ADMINISTRATIVAS

INICIACIÓN A LA CONTABILIDAD

CONTABILIDAD AVANZADA

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PROCESAL LABORAL

CONTRATACIÓN LABORAL

NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

DESPIDO

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN


PROCESAL PENAL

NUEVOS CURSOS DE FORMACIÓN JURÍDICA A DISTANCIA

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

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

editorial
LEX NOVA

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

4 Entrevista

Román Ceballos. Director General de Trabajo.

9 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Marzo.

10 Opinión

El despido de un trabajador en situación de I.T. debe reputarse improcedente y no nulo (al menos de momento).

Desarrollo local: un futuro profesional para los titulados en Ciencias Laborales.

Comentarios a la Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 31 de octubre de 2007.

13 Noticias sociolaborales

18 Información colegial

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

19 Aula de extranjería

Número de Identidad de Extranjero (N.I.E.)

20 Disposiciones

Boletín informativo 304.

22 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.



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

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

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

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

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

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

Edita:



Excmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

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

Ibáñez Candela, M.º Luisa Espada Rodríguez, Andrés

González Rayo y Elsa Zamora García

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

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

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

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.



Román Ceballos. Director General de Trabajo.

“Si el futuro de la empresa valenciana pasa por la renovación de la gestión y la organización, ahí debe estar el graduado social”

¿Qué valoración hace usted de la situación actual de la economía valenciana?, ¿Qué futuro le pronostica?

La Comunitat Valenciana en los últimos años se ha convertido en la región española con mayor crecimiento económico superior a la media de las regiones españolas, en buena parte por el acierto de las políticas económicas y laborales desarrolladas por el Consell de la Generalitat, que han generado un clima de estabilidad socio laboral. Estas políticas, basadas en el consenso y diálogo con los agentes económicos y sociales, han generado un clima laboral que ha convertido a nuestra Comunitat en una de las regiones más atractivas para la inversión.

¿Se está notando en el mercado de trabajo valenciano la crisis de que tanto se habla?

Permítame un ligero matiz, pues creo que más importante que conocer si la crisis afecta al mercado de trabajo, es saber si la economía valenciana está preparada para afrontar una situación como la actual. Y creo que la respuesta en este caso es positiva. En los últimos años desde el Gobierno Valenciano se ha trabajado intensamente en dotar a nuestra Comunitat de unas condiciones estables en el clima laboral y económico, que han permitido a nuestra economía crecer por encima de la media española. Ello ha propiciado una diversificación económica que no depende de manera exclusiva de la construcción, ya que contamos con un sector industrial y un sector turístico muy importante a nivel internacional.

Además, no hay que olvidar la importante inversión en I+D+i que está realizando la Generalitat con el objetivo de contribuir a la modernización de los sectores tradicionales, y potenciar así su competitividad.

Ante la situación económica actual, ¿qué aportaciones pueden realizar los Graduados Sociales?

Vivimos un nuevo contexto económico y social que responde a un modelo de economía abierta y globalizada, en el que las empresas evolucionan constantemente en la búsqueda de mayores cotas de eficacia y eficiencia económica.

El mundo del trabajo y las organizaciones –la sociedad en su conjunto– se enfrentan a muchos y variados desafíos derivados de los cambios en la organización del trabajo: la incorporación de la mujer al trabajo, la construcción europea, la globalización económica, etc. Esto está produciendo la aparición de nuevos tipos de empleadores y el uso cada vez mayor de tecnologías de información, comunicación y gestión. Yo creo que sobre todo en este último aspecto, es donde se crean nuevos nichos de actividad muy favorables para que los graduados sociales aporten sus conocimientos prestando servicios de información y asesoramiento de calidad. Es decir si el futuro de la empresa valenciana pasa por la renovación de la gestión y la organización, ahí debe estar el graduado social.

¿Considera que es necesario que los empresarios valencianos apuesten por nuevos modelos de empresa?

Hay un viejo aforismo que dice "renovarse o morir". En un mundo tan cambiante, y sobre todo tan veloz en este cambio, la implementación de nuevos modelos de gestión y producción utilizando las herramientas que nos aportan las nuevas tecnologías es básico para la pervivencia empresarial. Pero no podemos, ni debemos olvidar, que un gran activo de la empresa es su capital humano. La formación y cualificación de los trabajadores es un pilar fundamental. Esta formación nos permitirá, además, librar y ganar nuestra gran batalla contra la siniestralidad.



Desde su nombramiento ha apostado por la formación de los trabajadores, ¿en qué situación se encuentran los trabajadores valencianos en cuanto a su preparación?

El sistema laboral valenciano creo que cuenta con unos profesionales perfectamente cualificados en todos sus niveles gracias al esfuerzo de todos los agentes implicados. Desde el Consell de la Generalitat hemos puesto todos los medios a nuestro alcance para conseguir unos trabajadores lo más cualificados posible. No hay que olvidar que conseguir la mejor cualificación de nuestros trabajadores es esencial para mejorar la competitividad de las empresas. En el ámbito competencial de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social una buena parte de nuestros recursos van destinados a la formación de los trabajadores, a través de ayudas a los agentes económicos y sociales en esta materia que contribuyen a conseguir una corresponsabilización de todos ellos.

Otro de sus caballos de batalla ha sido la siniestralidad laboral. Los datos que se vienen facilitando desde las distintas administraciones hablan de reducciones en la muertes y los accidentes de trabajo, ¿está satisfecho con los datos actuales?

Las cifras son el resultado del trabajo conjunto de todos los agentes implicados en el sector laboral, especialmente con los agentes económicos y sociales. De todas formas, y a pesar de esta tendencia favorable, no debemos nunca bajar la guardia y hay que seguir trabajando para que esta progresión continúe con el objetivo de erradicar la siniestralidad laboral, un objetivo de máximos que debe estar en la meta de toda nuestra acción política en materia de prevención de riesgos laborales, y al que no se debe renunciar si queremos seguir avanzando en la lucha contra la siniestralidad.

ENTREVISTA



Estamos aún lejos de alcanzar ese objetivo pero, a pesar de ello, permítame comentarle alguna cifra. Durante el año 2007 se ha logrado mantener la tendencia de los últimos siete años de una forma significativa, haciendo compatible el binomio más empleo y menos accidentes de trabajo, disminuyendo el índice de incidencia de siniestralidad laboral en cerca de un 43%, al pasar de un índice de incidencia del 9,54% en el año 2000 al 5,46% el año pasado. Esto quiere decir que en el año 2000 de cada cien trabajadores cerca de 10 sufrían un accidente que ocasionaba la baja del trabajador, en el año 2007 esta cifra se ha reducido a menos del 6%, es decir que en este último año de cada cien trabajadores menos de 6 sufren un accidente que ocasiona la baja del trabajador.

¿Qué importancia concede al trabajo de los Graduados Sociales en la lucha contra la siniestralidad?

El papel de los graduados sociales en materia de Prevención de Riesgos Laborales es de suma importancia al igual que otros colectivos cuyo desempeño profesional tiene relación directa con los recursos humanos. Teniendo en cuenta que más del 80% del empleo se da en pequeñas y medianas empresas, en las que los graduados sociales juegan un papel fundamental como asesores de los empresarios en materia laboral, pudiendo afirmar que dichos profesionales son a la pequeña y mediana empresa lo que un Departamento de Recursos Humanos lo es a una empresa de gran tamaño.

Su aportación como asesores directos del empresario, además de contribuir decisivamente a la gestión que estos realicen en materia preventiva, puede añadir valor general como concienciadores de que la prevención es cosa de todos y básica para la lucha contra la siniestralidad y por ende resultar agentes esenciales en la difusión de la cultura preventiva en el conjunto heterogéneo de las pymes.

En la lucha contra la siniestralidad laboral todos los agentes somos necesarios. Debemos ser ambiciosos en nuestros objetivos, conjugando la erradicación de la siniestralidad con el pleno empleo, y exigiendo de todos los agentes implicados (administración, organizaciones empresariales y sindicales, empresarios y trabajadores) un esfuerzo permanente dedicado a la prevención de los riesgos laborales, esfuerzo que requerirá el mayor grado de coordinación y participación en una tarea que es común a todos y a todos interesa. Tener las mejores condiciones de trabajo posibles redundan en el bienestar general del conjunto de la sociedad valenciana.

¿Qué opina del trabajo realizado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia en los últimos años?

Sé positivamente que el trabajo desempeñado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha sido durante todo este tiempo brillante y digno de mi admiración personal. Tanto los profesionales de este colectivo en particular como la sociedad valenciana en general se ha visto beneficiada de esta labor, que entiendo no ha sido fácil, y que desde mi posición, quiero animar tanto a su presidente, a los miembros del Consejo Directivo como al resto de colegiados a que sigan adelante. Y no es porque yo lo diga. Sólo hay que observar la carta de servicios que ofrece el Colegio.

Por otro lado, resulta obvio que la aportación al derecho del trabajo en nuestra Comunitat es elogiada, por su progresiva adaptación e incorporación a los diferentes procedimientos del orden laboral motivados, sobre todo, por los cambios legislativos, así como por su permanente presencia ante los juzgados y tribunales de lo social, defendiendo los intereses de sus clientes, propiciando un clima de entendimiento entre las partes.

■ relaciones laborales



Todas las claves

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

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

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

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

NUESTROS SERVICIOS Y OFICINAS

VALENCIA

Ay. Hispania y Col. 1 Baj.
CP 46002
Tels. 96 352 13 26 - 96 351 51 20
valencia@fevecta.coop

XÀTIVA

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

CASTELLÓN

C/ Ciscar, 31 Baj.
CP 12013
Tels. 968 12 23 64 - 669 606 12
castell@fevecta.coop

ALICANTE

C/na G. Jaurer, 2 Bajo
CP 03005
Tels. 96 511 32 53 - 509 610 200
alicante@fevecta.coop

LIX

Paseo de la Juventud, 1
CP 03202
Tels. 96 000 75 11 - 661 610 053
alicia@fevecta.coop

FEDERACIÓ VALÈNCIANA



www.fevecta.coop



OFERTA ESPECIAL

a los colegiados del
Excelentísimo Colegio Oficial
GRADUADOS SOCIALES VALENCIA



Renovación del permiso de conducir

Gestión en
TRÁFICO GRATUITA.
+ 8 fotos gratis.

25%
DESCUENTO



Para más información visita nuestra web



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

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

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

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

www.ipmt-valencia.com

MARZO DE 2008

Novedades fiscales más importantes

COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

1. Sentencias.

1.1. La del TS de 28 de septiembre de 2007 declara que no pueden considerarse gastos deducibles los que corresponden al seguro de accidentes que la empresa paga a sus socios, porque la condición que la norma establece para su deducibilidad es que supongan una retribución a los servicios prestados por el trabajador a la entidad, y en el presente caso el pago del seguro se corresponde con la condición de socios de los perceptores, no con los servicios que éstos han prestado, lo que implica que no cumplen las condiciones de deducibilidad.

2. Doctrina administrativa.

2.1. La resolución del TEAC de 12 de septiembre de 2007 señala que los órganos económico-administrativos son competentes para declarar la procedencia o no de la repercusión del IVA y sus elementos, al tratarse de una actuación entre particulares reclamable en vía económico-administrativa, pero no para exigir el pago de la cuota. Tampoco son competentes para declarar la procedencia de intereses de demora y demás recargos o gastos por el retraso en el pago de la repercusión. Se trata de materias ajenas a las competencias de los órganos económico-administrativos, y que deben dilucidarse en vía civil, en la jurisdicción de este carácter, puesto que la obligación de indemnizar y la determinación de su alcance tiene su fundamento en la teoría general sobre el incumplimiento de las obligaciones, sujeta al derecho privado cuando tiene por sujetos a dos particulares, o a la norma específica del derecho público cuando tiene por sujetos a un particular y a la Administración Pública.

3. Consultas administrativas.

3.1. Consulta de la DGT de 1 de octubre de 2007, nº V2075-07. Entiende que la cesión por parte de una sociedad de los derechos de compraventa sobre unos inmuebles es una operación sujeta y no exenta en IVA, por aplicación del artículo 4.º uno de la LIVA; y dado que en la citada Ley no existe ninguna exención aplicable a este supuesto, la sociedad cedente deberá repercutir el impuesto por la cesión de los citados derechos, con independencia de que se trate de empresarios o profesionales o incluso de personas físicas que carezcan de esta consideración a efectos del impuesto.

3.2. Consulta de la DGT de 11 de octubre de 2007, nº V2162-07. Sostiene que la entrega de un solar, urbanizado en forma de parque público por parte del promotor, estará sujeta pero exenta al IVA, no teniendo que repercutir por tanto el citado promotor el IVA al Ayuntamiento, cuando éste hubiera aprobado un expediente de permuta con aquél, en virtud del cual le transmite un solar y el promotor le transmite un solar urbanizado en forma de parque público. Y ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 20.º una.20º de la LIVA. No obstante, actuando tanto el promotor como el Ayuntamiento como empresarios, la mencionada exención podrá ser objeto de renuncia en los términos del artículo 20.º dos de la mencionada Ley, que establece que tal exención podrá ser objeto de renuncia por el sujeto pasivo en la forma y con los requisitos que se determinen reglamentariamente, ya que el adquirente es un sujeto pasivo que actúa en el ejercicio de sus actividades empresariales.

Por ANTONIO MORILLO MENDEZ

Abogado Tributarista y Ex-Inspector de Hacienda del Estado

■ relaciones laborales

¿Quieres
conectar
tu despacho con el mañana?

Sage Professional Class

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

sage

Small Medium Enterprise
sage Logic Control

902 104 590

www.sagelogiccontrol.com

EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE I.T. DEBE REPUTARSE IMPROCEDENTE Y NO NULO (AL MENOS DE MOMENTO)

En la revista correspondiente al mes de julio de 2007 hacíamos referencia a la STSJ de la Comunidad de Madrid de 18 de julio de 2006, sentencia que nos sorprendía al declarar nulo y no improcedente el despido de un trabajador en situación de I.T.

La sentencia del Tribunal Supremo de 22-11-2007 han venido a resolver la discrepancia promovida por las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, por lo menos de manera momentánea.

Recordemos que los argumentos esgrimidos la sentencia del TSJ de la Comunidad de Madrid eran fundamentalmente tres, a saber, 1/ La garantía de indemnidad frente a posibles vulneraciones de derechos fundamentales no sólo afecta al derecho de igualdad contemplado en el artículo 14 de la Constitución sino que debe contemplar a todos los derechos fundamentales recogidos en la Carta magna. 2/ La garantía de indemnidad del trabajador en situación de I.T., deriva del derecho a la salud recogido en el artículo 15 de la CE y 3/ Que por aplicación del artículo 10 de la CE, "nuestro sistema de valores constitucionales no permite la consideración de la persona del trabajador exclusivamente como una mera fuerza de trabajo, determinada hasta en su salud por la voluntad unilateral del empresario aplicando patrones de eficiencia económica estricta".

El Tribunal Supremo en su sentencia de 22-11-2007 resuelve negando la nulidad del despido en el caso en cuestión basándose en dos argumentos esenciales:

- 1) No puede asimilarse el derecho fundamental a la vida y a la integridad física recogido en el artículo 15 CE con el derecho a la protección de la salud del art. 43.1 CE fundamentalmente por que el derecho a la salud no es un derecho fundamental, sino un principio rector de la política social y económica, y que como tal puede ser alegado ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las Leyes que lo desarrollen [art. 53.3 CE], pero no puede ser objeto de la tutela extraordinaria que para determinados derechos fundamentales otorga la Ley

El derecho a la integridad física protege fundamentalmente derecho de la persona «a no sufrir lesión o menoscabo en su cuerpo o en su apariencia externa sin su consentimiento» (SSTC 207/1996, de 16/Diciembre, FJ 2; 220/05, de 12/Septiembre, FJ 4.) lo que ciertamente no guarda relación directa con el supuesto enjuiciado, en el que está en juego no el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal, sino derecho al trabajo -incluso en situaciones de incapacidad temporal,

- 2) Tampoco se acepta por parte del Tribunal Supremo la supuesta vulneración de la dignidad de la persona como causa de nulidad del despido en situaciones invalidantes temporales puesto que si bien es cierto que la dignidad de la persona es un "valor jurídico fundamental que consagra el art. 10.1 CE atribuyéndole la cualidad de «fundamento del orden político y de la paz social», hasta el



Por JOSE VICENTE BUENAVENTURA
Graduado Social-Abogado.
Profesor del IES CEU SAN PABLO
de Valencia.

punto de que la doctrina constitucional lo venido calificando como base de nuestro sistema de derechos fundamentales (STC 212/2005, de 21/Julio FJ 4), no es menos cierto que no estamos ante un derecho fundamental susceptible de protección autónoma, sino que únicamente opera en relación con los derechos fundamentales propiamente dichos, de manera que la falta de vulneración del alguno de estos derechos (y recordemos que ya había quedado claro que el despido en situaciones incapacitantes temporales no atentaba ni contra el derecho fundamental a la integridad física y moral del artículo 15CE, ni podía considerarse discriminatorio en los términos recogidos en el artículo 14 CE) lleva inevitablemente aparejada la "inargumentabilidad de aquel «valor espiritual y moral inherente a la persona» (STC 53/1985, de 11/Abril, FJ 8), como base para entender que el despido debía considerarse nulo por vulneración de derechos fundamentales.

No obstante el Tribunal Supremo, a mi juicio, a dejado una peligrosa puerta abierta para nuevas interpretaciones sobre una supuesta nulidad del despido en aquellas decisiones extintivas no motivadas o justificadas que afecten a trabajadores en situación de Incapacidad Temporal. Efectivamente razona el Alto Tribunal que el pronunciamiento pudiera haber sido distinto si la cuestión se hubiese planteado en relación a trabajadores en procesos de I.T cuyas patologías derivan o van a derivar inevitablemente en una discapacidad permanente (aunque todavía no hubiese sido declarada por el correspondiente órgano administrativo) dado que en este supuesto, según la Sala podría entenderse de aplicación la garantía de trato igualitario proporcionada por el art. 4.2.c ET , en relación con el artículo 14 CE.

En este supuesto hipotético, cabría recordar que el artículo 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral establece "...una vez constatada en el acto del juicio la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical (Dice textualmente el citado artículo que entendemos se hace extensible a cualquier supuesta vulneración de un derecho fundamental, corresponderá al demandado (En este caso el empresario que ha despedido al trabajador en un proceso de I.T del que pueda derivarse una incapacidad) la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Es por ello que decimos que al menos de manera momentánea ha quedado resuelto que el despido de un trabajador en situación de Incapacidad Temporal (Salvo declaración de procedencia) deberá reputarse improcedente y no nulo como pretendía la sentencia de Suplicación.

Unión de Mutuas impulsa la prevención de riesgos en el sector sociosanitario

Salud laboral en atención a personas dependientes



ERGODEP es una acción dirigida a mejorar las condiciones de trabajo en el sector de centros de atención a personas en situación de dependencia.

Unión de Mutuas ha puesto a disposición de empresarios y trabajadores del sector sociosanitario una nueva herramienta informática, el portal ERGODEP, con el objetivo de mejorar la prevención de riesgos laborales en los centros de atención a personas dependientes: www.ibv.org/dependencia.

El proyecto ERGODEP se ha desarrollado en colaboración con el Instituto de Biomecánica, IBV, y la Asociación Empresarial de Residencias de la Comunidad Valenciana, AERTE, en respuesta a la nueva situación laboral que ha comenzado a generarse como consecuencia del desarrollo de la Ley de Atención a las Personas en situación de Dependencia.

En la Comunidad existen, actualmente, un total de 100 centros de atención a la dependencia y cerca de 10.000 trabajadores, prácticamente el 10% del total nacional. Se trata de un sector emergente compuesto, principalmente, por el colectivo de médicos, ATS, fisioterapeutas, auxiliares/gerocultores, trabajadores sociales,

psicólogos, y personal de administración, limpieza y cocina.

Hasta la fecha, en España no se conocían estudios sobre las condiciones laborales de estos puestos de trabajo por lo que el proyecto impulsado por Unión de Mutuas permite obtener información de primera mano para que las empresas de atención a la dependencia puedan diseñar nuevas estrategias encaminadas a desarrollar soluciones preventivas y espacios laborales más saludables.

El estudio ERGODEP se centra en la evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales por ser los dos tipos de riesgos más importantes. Los trastornos músculo-esqueléticos se presentan principalmente durante la manipulación de cargas o la movilización de personas, con frecuencia debido a la falta de ayudas técnicas (por ejemplo, grúas o equipos similares que permitan el levantamiento de los residentes) o su escaso uso.

Las posturas forzadas, otro de los focos de interés del estudio, van asociadas a

ERGODEP

El objetivo de Unión de Mutuas es apoyar a los empresarios y técnicos del sector sociosanitario a mejorar las condiciones de seguridad laboral estableciendo un adecuado nivel de protección de la salud. Es fundamental integrar la acción preventiva en la acción diaria de la empresa, lo que exige una atención constante de los hábitos de trabajo por parte de los empresarios, una inspección vigilante y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro por parte de los trabajadores.

aspectos como la altura de las camas y las camillas, generalmente adaptadas a las necesidades de los residentes pero no a las tareas del trabajador, que acaba adoptando malas posturas al hacer las camas, limpiar por debajo o manipular pacientes sobre éstas.

Entre los riesgos psicosociales se encuentran los derivados de la monotonía y repetitividad de las tareas, así como el estrés asociado al trato continuado con residentes y familiares.

Asimismo ERGODEP aborda la duración y secuencia de las tareas, los pesos manipulados, las fuerzas requeridas, los equipos, herramientas y útiles de trabajo empleados, las alturas, los alcances y la organización de la actividad: rotación, turnos, trabajo nocturno, etc. La web incluye un apartado de autoayuda con distintas técnicas que los propios trabajadores pueden aplicar en su lugar de trabajo para reducir la incidencia de los riesgos, como ejercicios de estiramiento y técnicas de relajación y antiestrés.

Alguien tenía que ser el número 1



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

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

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

La iniciativa mueve el mundo.

Y en salud laboral somos pioneros.

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

CON LA SALUD LABORAL,
CON LAS PERSONAS.



GOBIERNO, PATRONAL Y SINDICATOS SE PREPARAN PARA NEGOCIAR UNA NUEVA REFORMA LABORAL

Fue el propio Presidente del Ejecutivo el que se comprometió públicamente a reunirse con empresarios y sindicatos tras la cita electoral con el fin de frenar, a lo largo de la nueva legislatura, la tendencia negativa que viene padeciendo el mercado laboral y, por ende, el panorama económico nacional.

En este sentido, el diálogo social que se pretende acometer tendrá como principal objetivo el alcance del pleno empleo. Para lograr dicho fin algunas fuentes próximas al propio Gobierno enfocan las futuras actuaciones a la adopción de medidas encaminadas al impulso de la contratación indefinida a tiempo parcial o a la elaboración de un régimen específico para los empleados fijos discontinuos que permita combatir la precariedad laboral.

Aparte de lo anterior, la futura reforma del mercado laboral podría incluir importantes penalizaciones a aquellos empresarios que rescindan contratos antes del período vacacional o de fines de semana para ahorrarse cuotas sociales. Asimismo, en esta línea, se prevé incrementar las cuotas de cotización de los contratos temporales, por un lado, y disminuir la de los indefinidos, por otro.

LAS RETRIBUCIONES TRAS LA MOVILIDAD FUNCIONAL POR MOTIVOS DE SALUD SON LAS CORRESPONDIENTES AL NUEVO PUESTO DE TRABAJO

(Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2008)

Los hechos que desembocan en el litigio comenzaron cuando el recurrente, que presta sus servicios como personal laboral del Estado del grupo cuatro como Técnico en una Mancomunidad de Canales, solicita el traslado, en virtud del artículo 66 del Convenio Único, a un puesto del grupo cinco por razones de salud y disminución de la capacidad laboral. Se le concede el traslado, tras lo cual son reducidas sus percepciones salariales, siendo éstas, ahora, conforme a las de su nueva categoría, por lo que recurre en casación para la unificación de doctrina solicitando que se mantenga el salario de su antiguo puesto por entender que en otro supuesto idéntico anterior se habían respetado.

El Tribunal Supremo desestima el recurso y declara que hay que diferenciar lo dispuesto en el artículo 65 del Convenio para situaciones de incapacidad total permanente por resolución del INSS, donde se reconoce la conservación de las retribuciones, con lo dispuesto en el artículo 66 para casos de disminución, que no pérdida, de la capacidad, que no contiene prevención alguna sobre el mantenimiento de las condiciones salariales.

SE CREA UN REGISTRO ESPECÍFICO PARA RECOGER LOS CONTRATOS DE LOS TRADE

Así lo ha hecho saber el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tras el acuerdo alcanzado con las principales organizaciones representativas del colectivo de autónomos (ATA, UPTA y CEAT) en el que se establece la creación de un registro en los Servicios Públicos de Empleo Estatal en el que se recojan los contratos suscritos por los trabajadores económicamente dependientes.

La medida adoptada tiene un carácter urgente y provisional hasta que se dicten las correspondientes normas de aplicación y desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo, se formalice una encomienda de gestión y se suscriban convenios de colaboración con las diferentes administraciones autonómicas.

Los contratos en cuestión se podrán presentar tanto por el trabajador autónomo dependiente como por su cliente principal para registrarse en el Área de Prestaciones, salvo en el País Vasco, Ceuta y Melilla que serán registrados en el Área de Empleo.

EL TJCE DECLARA ILEGAL EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA POR ESTAR SOMETIÉNDOSE A UNA FERTILIZACIÓN IN VITRO

(Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 26 de febrero de 2008)

La sentencia se refiere al caso de una ciudadana austriaca que se sometió a un tratamiento de reproducción asistida y durante dicho período fue despedida.

Los tribunales nacionales ante los que recurrió decidieron enviar la cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas.

El análisis de esta cuestión ha llevado al órgano jurisdiccional comunitario a plantearse si una trabajadora que se somete a una operación de fertilización in vitro es, a efectos legales, una "trabajadora embarazada" y como tal debe recibir idéntico tratamiento en materia de despido.

Por su parte, en virtud del principio de no discriminación, debe reconocerse a la mujer una protección contra el despido que lo prohíba durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad.

En conclusión, este Tribunal reconoce que la recurrente puede acogerse a la protección de la discriminación por razón de sexo conferida por la normativa comunitaria sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, siempre que quede demostrado que fue el hecho de someterse a un tratamiento de fecundación lo que ocasionó su despido.

EL COSTE POR HORA TRABAJADA SUBE UN 4,4 POR 100

Según los datos provisionales del Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA) facilitados por el INE, el precio de la hora trabajada aumentó en el cuarto trimestre de 2007 un 4,4 por 100 respecto al mismo período del año anterior. Dicha cifra supera en 0,2 puntos al incremento de precios registrado en el último mes del pasado ejercicio que se situó en el 4,2 por 100.

Por sectores, el mayor aumento lo experimentó la construcción, que subió un 6,1 por 100 a pesar de la fuerte desaceleración que viene padeciendo el mercado en cuestión. Le siguen, entre otras, actividades tales como las sanitarias y veterinarias con un 5,5 por 100; el comercio y las reparaciones (4,7 por 100), o las relativas al mercado inmobiliario y de alquiler (4,5 por 100). En el extremo opuesto se hallan las industrias extractivas con un incremento de tan sólo el 1,2 por 100 y la educación con un aumento, también moderado, del 1,8 por 100.

Aparte de lo anterior, cabe destacar que el objetivo principal del Coste Laboral Armonizado es proporcionar una medida común, comparable y oportuna de los costes de trabajo para toda la Unión Europea que permita un seguimiento de la evolución de dichos parámetros.

Información elaborada por:



DESARROLLO LOCAL: UN FUTURO PROFESIONAL PARA LOS TITULADOS EN CIENCIAS LABORALES¹

Por RICARDO CALVO PALOMARES

Diplomado Graduado Social y Licenciado en Ciencias del Trabajo
Profesor Departamento Sociología y Antropología Social
Universitat de València

Introducción

Las transformaciones ocurridas en la década de los 70 y 80 pusieron de manifiesto la inoperatividad de las políticas macroeconómicas para frenar los efectos de la crisis económica, productiva y social –con aumentos del desempleo, cierre masivo de empresas, reestructuraciones de plantillas, etc.– vivida en aquellos momentos. Como reacción aparecen en ese contexto unas nuevas iniciativas a nivel local orientadas hacia la incentivación y la creación de empleo, fruto de las cuales surgen los primeros agentes encargados del desarrollo a nivel micro.

Las definidas como políticas activas de empleo, es decir aquellas que pretenden activar la oferta y la demanda de trabajo a través de actuaciones en la esfera del fomento del empleo, de la formación y de la orientación e intermediación laboral, han encontrado en el nivel local el escenario idóneo para su aplicación y desarrollo.

Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDL o ADL) se han convertido en el elemento estratégico de actuación para la mejora económica y social de un territorio en concreto, dada su proximidad con la situación sobre la que aplicar el programa o la acción para el empleo. Las agencias de desarrollo local responden al nuevo enfoque del desarrollo económico territorial, que descansa, esencialmente, en el mejor aprovechamiento del potencial de recursos endógenos, a fin de incrementar el nivel de empleo y el crecimiento económico sostenible a escala local, se trata de un nuevo instrumento de promoción económica y de desarrollo productivo y empresarial del territorio.

Agente de Desarrollo Local: una aproximación a su profesigramas

Las actuaciones del ADL son básicamente, de intermediación cualificada entre la oferta y la demanda de servicios de apoyo a la producción, promoviendo la participación y la concertación estratégica de los actores locales, así como la asociatividad empresarial y la circulación de información relevante para el desarrollo productivo y empresarial local, para lo que realizará entre otras las siguientes funciones:

- Favorecer el mejor aprovechamiento de los recursos locales es y potenciales.
- Diagnóstico e identificación de potencialidades y condicionantes para el desarrollo económico local.
- Promoción de nuevas actividades económicas y empleo.

- Asesoramiento, información y apoyo a PYMEs y micro-empresas locales.
- Movilización de ahorro e inversiones hacia iniciativas locales.
- Coordinación de políticas, líneas de actuación y agentes implicados.
- Fomento de la cooperación empresarial y de la participación de agentes locales en proyectos comunes.
- Formación para el empleo según las necesidades existentes y potenciales del sistema productivo local.
- Creación y difusión de una imagen favorable del territorio.

Los ADL's son una figura muy importante en la práctica del desarrollo local, ya que realizan, de forma permanente, las funciones de promotores, intermediadores, catalizadores, animadores, informadores y capacitadores para el desarrollo local. Su ausencia, o su carencia de habilidades, hace muy difícil el funcionamiento de los instrumentos y el despliegue de las iniciativas de desarrollo local. El perfil apropiado del agente de desarrollo local debe incluir las siguientes capacidades:

- Debe saber identificar los recursos infrautilizados en el territorio, incluyendo siempre la valoración ambiental.
- Debe coordinar los diferentes instrumentos de fomento, capacitación o información, con el fin de acercarlos a los agentes productivos locales.
- Debe estimular la asociatividad local y la participación de los agentes locales, y proponer, de forma conjunta, iniciativas de desarrollo local, facilitando una visión integral del mismo.
- Debe identificar y promover las iniciativas locales de desarrollo, tratando de fortalecerlas e integrarlas en el conjunto del sistema productivo local.
- Debe colaborar con otros agentes locales y favorecer el proceso de aprendizaje colectivo en la práctica de intervención local.
- Debe elaborar un plan de desarrollo local sostenible y consensuado, y con participación de los actores locales, para lo cual debe, a su vez, saber recoger las principales demandas y necesidades de la comunidad local; debe tener

¹ Bajo esta denominación incluimos a los Diplomados en Relaciones Laborales, a los Licenciados en Ciencias del Trabajo, a los futuros Titulados de Grado en Ciencias Laborales y de Recursos Humanos, así como a los Diplomados Graduados Sociales.

gran sensibilidad respecto a los valores sociales y culturales locales y capacidad para traducir los argumentos teóricos y genéricos en expresiones concretas aplicables y entendibles entre los actores locales; saber establecer prioridades y metas; formular objetivos realistas y claramente evaluables; señalar las etapas del proceso de realización de los objetivos, y tener suficiente capacidad técnica y experiencia en participación social y trabajo en grupo.

- Igualmente, los ADL, por extensión deben identificar a los técnicos adecuados para asesorar en los problemas concretos; mostrar técnicas apropiadas de racionalización de procesos y comportamientos de grupo, para aprovechar el potencial colectivo de los agentes locales; dirigir el proceso de desarrollo de forma compartida con los restantes agentes locales; buscar patrocinadores públicos y privados para ejecutar los proyectos específicos, y establecer las condiciones y tiempos para el traspaso de sus funciones a líderes locales.

Como se aprecia, muchas de estas capacidades no son fáciles de enseñar, ya que involucran actitudes y rasgos culturales y psicosociales alejados del individualismo y consustanciales a las experiencias participativas y solidarias. La figura del ADL no es, por tanto, la de cualquier consultor tradicional, ya que debe

conseguir la confianza de los actores locales, a fin de poder construir, de forma concertada, el proyecto de desarrollo local. Todo ello se manifestará en el diseño y aplicación de una política de fomento económico local que requieren, igualmente, capacidad de planificación a mediano y largo plazos; coordinación interinstitucional eficiente, efectiva participación de los agentes locales y capacidad de concertación entre ellos, adecuada programación de los gastos y descentralización al interior del propio nivel local.

Las capacidades de las Ciencias Laborales al servicio del desarrollo local

Las salidas profesionales recogidas en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA:2005) tienen establecidas una serie de competencias de formación académica y profesional, tanto aquellas genéricas o transversales –instrumentales, personales y sistémicas- como las específicas o complementarias –disciplinares (saber), profesionales (saber hacer) y académicas- que forman parte de su actividad profesional y que es interesante que repasemos (ver cuadro 1) por su vinculación con la actividad del desarrollo local.

... sigue/ ►



¿Busca el software ideal para su despacho?

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

fiscal

Control Técnico
Pape y Patrimonio
Sociedades
Facturación
Incendios
Libros
Obligaciones formales

laboral

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

director

Contabilidad
Tesorería
Gestión comercial
Costos
Recursos Humanos
Análisis de Balances
Amortizaciones



NCS Valencia

COMPETENCIAS GENÉRICAS

INSTRUMENTALES

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- Conocimiento de una lengua extranjera
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- Capacidad de gestión de la información
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones

PERSONALES

- Trabajo en equipos
- Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- Trabajo en un contexto internacional
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético

SISTÉMICAS

- Aprendizaje autónomo
- Adaptación a nuevas situaciones
- Creatividad
- Liderazgo
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Motivación por la calidad
- Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

DISCIPLINARES (SABER)

1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
3. Organización y dirección de empresas
4. Dirección y gestión de recursos humanos
5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
7. Historia de las relaciones laborales
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
10. Economía y mercado de trabajo
11. Políticas sociolaborales
12. Auditoría Sociolaboral

PROFESIONALES (SABER HACER)

13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
20. Capacidad para dirigir grupos de personas
21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
31. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral

ACADÉMICAS

32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
35. Aplicar los conocimientos a la práctica
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Fuente.- Adaptación Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos. ANECA.2005

A modo de conclusión final

Son por tanto las capacidades profesionales y el carácter multidisciplinar de los egresados en Ciencias Laborales, lo que convierten a esta titulación en una de las que más y mejor se adecuan a la actividad que desarrolla un ADL. Los programas de empleo generados de las políticas laborales son el entorno idóneo en el que desarrollar su actividad un titulado en Ciencias Laborales, pese a que los porcentajes de presencia de nuestros titulados en la actualidad no son mayoritarios –se estiman alrededor del 15-20 % de la población de referencia- en comparación a otras titulaciones, sí que podemos observar una importante tendencia creciente a la

incorporación a este tipo de actividad –hace tan solo cinco años el porcentaje de presencia era de un 4 %.

La proliferación de nuevas agencias locales de empleo, el interés profesional en el campo de las políticas de empleo y desarrollo local de nuestros titulados, el paulatino reconocimiento social de capacitación profesional de los egresados en relaciones laborales son algunos de los principales factores que auguran un futuro laboral importante y una sólida apuesta profesional para los técnicos en Ciencias Laborales. ■ relaciones laborales

COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de fecha 31 de Octubre de 2007



Por ANDRÉS GONZÁLEZ RAYO
Graduado Social núm.4231

Recurso de Casación núm. 4181/2006.

Ponente: Excm. Sra. Dña. Rosa María Viñoles Piñol.

El asunto de la Sentencia propuesta puede resultar evidente si nos atenemos a la literalidad del precepto estudiado (art. 56.1.a E.T), si bien el caso, seguro, se nos ha presentado a todos en alguna ocasión en el ejercicio de nuestra profesión. Aunque, en general, los despachos laboristas ya vienen utilizando con regularidad la fórmula "textualmente" expresada en el citado artículo a efectos del cálculo de la indemnización por despido improcedente, conviene recordar ahora, -ad cautelam-, el sistema que previsto por el Legislador.

La Sentencia analiza la literalidad del precepto: "...una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades"; concluyendo que no cabe fijar dos módulos de cálculo de la indemnización correspondiente a aquellos periodos de servicio que no alcancen un año: el prorrateo atinente a un mes para los meses completos, y el atinente a los días servidos después del último mes completo, pues -indica- si el Legislador hubiera querido expresarlo así, lo habría hecho. La cuestión parece simple: los días de

prestación de servicio que no alcancen un mes completo deben asimilarse a mes completo, de forma que si, por ejemplo, un trabajador ingresó el 01.02.2008 y cesa por despido el 05.03.2008, debemos computar los cinco días del mes de marzo de 2008 como un mes completo de prestación.

No pudiendo ser debatida la evidencia, la cuestión derivará en las circunstancias particulares de cada caso que cabrá tener en cuenta. Así, si un trabajador ingresó el 19.03.2008 y la empresa pretende despedirle en el mes de junio de 2008, por ejemplo, por aplicación de la Sentencia se tendrá hasta el día 18.06.2008 para despedirle por el importe de la indemnización correspondiente a 3 meses, pues en el momento en que se supere dicha fecha computarán 4 meses, y lo harán hasta el día 18 del mes siguiente, efectúe el despido en fecha 20, 21, 22, 23 etc..., de junio, o en fecha 1, 2, 3, 4 etc..., del mes de julio; y así sucesivamente.

■ relaciones laborales

Responsabilidad Civil Profesional



Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com

INFORMACIÓN COLEGIAL

PRÓXIMOS CURSOS

▲ ABRIL 2008

28º CURSO TRIBUTACIÓN FISCAL PARA PROFESIONALES, IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

FECHAS: 28, 29 de Abril, 5, 6 y 7 y 8 de Mayo

HORARIO: de 18 a 20 h

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio.

PONENTE: Sr. D. José Antonio Fuentes Giménez, Jefe de Dependencia de Recaudación de la AEAT de Valencia.

CUOTA: 110 euros

ORGANIZA: IVES



▲ MAYO 2008

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

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

FECHAS: 9, 16, 23 y 30 de Mayo

HORARIO: de 9 a 13 h.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio.

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

CUOTA: 100 euros

ORGANIZA: IVES



X CURSO INTENSIVO (Teórico-Práctico) DERECHO PROCESAL LABORAL

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

HORARIOS: 13, 14, 15 y 19 de Mayo (de 16.30 a 19.30 h.)

21, 22, 26 y 28 de Mayo (de 16.30 a 18.30 h.)

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio.

CUOTA: 100 euros colegiados.

PONENTES: Ilmo. Sr. D. Jaime Janini Baeza, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 2 de Valencia.

Il. Sra. Dª. Sagrario Plaza Golvano, Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia.

Il. Sr. D. Lorenzo Navarro Lorente, Secretario Judicial. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.

COORDINA: Il. Sra. Dª. Isabel Manglano Díe, Secretaria Judicial. Servicios Comunes del Decanato de los Juzgados de Valencia.

ORGANIZA: I.V.E.S



III CURSO ARQUEROS DE LA PALABRA

Comunicación para el éxito

FECHAS: 19, 20 y 21 de Mayo

HORARIO: de 15 a 21 horas.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Aulario del Colegio

CUOTA: 140 euros colegiados.

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

ORGANIZA: I.V.E.S



La Asamblea del Colegio aprueba por unanimidad la gestión de la Junta de Gobierno

La Asamblea General Ordinaria celebrada el pasado 26 de marzo en el Salón de Actos del Colegio deparó un respaldo unánime a la Junta de Gobierno que preside Ricardo Gabaldón. Así, todos los puntos del orden del día fueron aprobados por unanimidad.

Gabaldón expuso la actuación del Colegio en 2007 con un repaso de los nuevos servicios e inversiones realizadas, la labor realizada en las delegaciones comarcales y los actos institucionales que ha organizado el colectivo. Así mismo, hizo hincapié en las ventajas que han supuesto para los Graduados Sociales valencianos los numerosos convenios firmados con distintas entidades y la gran cantidad de cursos, conferencias y seminarios organizados con el objetivo de promover la formación continua de los profesionales. La proyección colegial ha sido también destacable, tal y como atestigua la presencia social a través de publicaciones en los medios de comunicación y visitas institucionales.

El balance económico de 2007 y los presupuestos de 2008 recibieron también por unanimidad el voto favorable de los Graduados Sociales. ■



Nuevo Plan General de Contabilidad para Micropymes

El pasado 27 de marzo tuvo lugar en el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un seminario sobre el nuevo Plan General de Contabilidad para Micropymes. La jornada, organizada por el IVES en colaboración con el Fondo Social Europeo y la Fundación Tripartita Anced, tuvo como ponente a Esther Bonilla Sansegundo, Licenciada en Ciencias Empresariales por la Universitat de València.

La inauguración de este seminario corrió a cargo del vocal de la Junta de Gobierno, Alejandro Lestón Grau. ■

CONFERENCIA. LAS OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LOS DISTINTOS SUJETOS INTERVINIENTES EN LA CONSTRUCCIÓN. PRESENTACIÓN DE UNA GUÍA DE ACLARACIÓN DE LA NORMA

FECHAS: 22 de Abril. HORARIO: 19:30 h

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Sala Luis Vives de la Fundación Bancaja, sito en Plaza Tetuán nº 23 de Valencia.

PONENTE: Don Rafael Martínez Mesas, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

INTERVIENEN: el Presidente del Colegio D. Ricardo Gabaldón, D. Carlos Bonell de Monfort y Bonell Abogados, Don Jaime Gil Fiscalía de la A.P. Valencia.

CLAUSURA: Hble. Sr. D. Fernando de Rosa Torner, Conseller de Justicia y Administraciones Públicas.

CUOTA: Gratuita.

ORGANIZA: Colegio y Monfort & Bonell

NÚMERO DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO (N.I.E.)

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

El artículo 101 del Reglamento de Extranjería (Real Decreto 2393/2004 de 30 de Diciembre) determina el concepto, los supuestos y la forma en que pueden obtener el número de identidad de extranjeros (NIE),

DEFINICIÓN

El NIE, es el equivalente, para ciudadanos extranjeros de nuestro Documento Nacional de Identidad.

El artículo 101 del Reglamento de Extranjería lo define como "Un número personal, único y exclusivo, de carácter secuencial", que además "deberá de figurar en todos los documentos que se expidan o tramiten, así como en las diligencias que se estampen en su pasaporte o documento análogo".

SUPUESTOS EN LOS QUE SE SOLICITA O SE ASIGNA EL N.I.E.

Podrán solicitar u obtendrán automáticamente el NIE, todos aquellos ciudadanos extranjeros que se encuentren en los siguientes supuestos:

- 1.- Aquellos que obtengan un documento que les habilite para permanecer en territorio español, como por ejemplo una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial, un permiso de residencia por reagrupación familiar, etc.
- 2.- Aquellos a los que se les hubiese incoado un expediente administrativo en virtud de lo dispuesto en la normativa de extranjería, como por ejemplo una orden de expulsión.
- 3.- Y aquellos que por sus intereses económicos, profesionales o sociales, se relacionen con España, como por ejemplo, todos aquellos que pretendan efectuar una inversión en nuestro país, o bien constituyendo una sociedad, adquiriendo una vivienda, dar cursos o conferencias, etc.

En los dos primeros supuestos, la obtención del N.I.E. se obtendrá de manera automática (de oficio) por parte de la Dirección General de la Policía.

Cuando se trate de extranjeros que mantengan intereses económicos, sociales o profesionales con España, deberán de solicitar personalmente el número de identidad, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que NO se encuentren en España en situación IRREGULAR
- b) Que justifiquen documentalmente los motivos por los que solicitan la asignación de dicho número."

LUGARES DE PRESENTACIÓN

- 1.- Si se solicita fuera de España: Lo hará el interesado en la misión diplomática o en la oficina consular española correspondiente a su domicilio.
- 2.- Cuando se solicita desde España, lo hará personalmente el interesado ante la Oficina de Extranjería o en su defecto, en la Comisaría de Policía correspondiente a su domicilio.

PARA CIUDADANOS EXTRANJEROS QUE SE ENCUENTREN EN LA PROVINCIA DE VALENCIA.

La solicitud se hará personalmente por el interesado ante la Oficina de Extranjeros sita en Avenida Constitución, 108 – Valencia.

DOCUMENTACIÓN

De acuerdo con la información facilitada por la Oficina de Extranjeros de Valencia, la documentación será la siguiente:

Documentación a presentar: (original y fotocopia)

- Solicitud (modelo EX-14).
- Pasaporte completo o título de viaje o, en su caso, cédula de inscripción en vigor.
- Documentación que justifique los motivos de la solicitud.

(Deberán presentarse los documentos originales, que serán devueltos una vez cotejadas las copias)

■ relacioneslaborales



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

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

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

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

BOLETÍN INFORMATIVO 304

DISPOSICIONES DE INTERÉS. Marzo

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
01	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 6 de febrero de 2008, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convoca concurso público para la concesión de ayudas para el equipamiento de empresas creadas por jóvenes. [2008/2650] (pdf 816KB)
01	BOE	Mº EC.HAC.	Resolución de 26 de febrero de 2008, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, sobre el método de cálculo de la rentabilidad de los planes de pensiones.
01	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 25 de febrero de 2008, conjunta de la Dirección General de Emigración y de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se regula el procedimiento para acceder a la asistencia sanitaria para españoles de origen retornados y para pensionistas y trabajadores por cuenta ajena españoles de origen residentes en el exterior que se desplacen temporalmente al territorio nacional.
05	DOCV	CONSELLERIA	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 para el ejercicio 2007. Programa Generación de soluciones de tecnología avanzada. [2008/2448] (pdf 193KB)
05	DOCV	CONSELLERIA	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 para el ejercicio 2007. Programa Investigación y Desarrollo Tecnológico. [2008/2449] (pdf 408KB)
05	DOCV	CONSELLERIA	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 para el ejercicio 2007. Programa Asistencia al emprendedor. [2008/2450] (pdf 211KB)
05	DOCV	CONSELLERIA	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 para el ejercicio 2007. Programa Innovación. [2008/2453] (pdf 465KB)
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 21 de febrero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos concertados por los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
06	BOE	Mº EC.HAC.	Orden TAS/592/2008, de 29 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la concesión de subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
07	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 28 de febrero de 2008, de la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación, sobre concesión de ayudas a la implantación de empresas en el exterior para el ejercicio 2008. [2008/2975] (pdf 691KB)
07	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Orden TAS/608/2008, de 26 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad social de las empresas y del autoempleo, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción, de trabajadores autónomos y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal, y se convoca su concesión para el año 2008.
10	BOE	Mº EC.HAC.	Real Decreto 370/2008, de 7 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 5/1993, de 8 de enero, sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas para 1993 y otras normas en materia de Clases Pasivas.
11	BOE	Mº EC.HAC.	Instrucción 1/2008, de 27 de febrero, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en relación con las entidades de crédito que prestan el servicio de colaboración en la gestión recaudatoria y para la aplicación de determinados artículos del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.
14	BOE	JEF. ESTADO	Corrección de errores de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.
17	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Orden TAS/711/2008, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TAS/3698/2006, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación.
18	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
19	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Corrección de errores del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.
19	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Corrección de errores de la Resolución de 26 de diciembre de 2007, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 21 de diciembre de 2007, por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2008.
25	DOCV	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 para el ejercicio 2007. Programa Innoempresa. [2008/3092] (pdf 1.101KB)
27	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 12 de marzo de 2008, 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 2008.
28	DOCV	CONSELLERIA	ORDEN de 12 de marzo de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establece el Programa de Talleres de Formación e Inserción Laboral y se convocan y regulan subvenciones para el ejercicio 2008. [2008/3544] (pdf 727KB)
31	BOE	Mº EC.HAC.	Orden EHA/848/2008, de 24 de marzo, por la que se aprueban el modelo 150 de declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para contribuyentes del régimen especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español, así como el modelo 149 de comunicación para el ejercicio de la opción por tributar por dicho régimen y se modifican otras disposiciones en relación con la gestión de determinadas autoliquidaciones.
31	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 5 de marzo de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2008.

CONVENIOS. Febrero

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
01	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 Cestería, Artículos de Mimbres, Muebles de Junco y Afines de la provincia.
01	BOP	CONSELLERIA	Corrección de errores al anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de Chapas y Tableros de la provincia.
01	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 Derivados de los Agrios de la provincia de Valencia.
01	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 Comercio de Vidrio y Cerámica de la provincia de Valencia.
01	BOPC	CONSELLERIA	Revisión tablas salariales año 2007 del convenio de comercio textil para la provincia de Castellón.
04	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2006 del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, Infancia y Juventud (cod. 8000545). [2008/2417] (pdf 241KB)
04	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, sobre la solicitud de extensión del convenio colectivo de trabajo de estomatólogos y odontólogos de la provincia de Valencia al ámbito territorial de toda la Comunidad Valenciana. [2008/2411] (pdf 195KB)
04	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana, (código 8000725). [2008/2111] (pdf 468KB)
04	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 Comercio de Construcción de la provincia de Valencia.

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
04	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 Empresas Transitorias de la provincia de Valencia.
04	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio del Mueble de la provincia.
04	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 Pastelería, Confitería y Bollería y Comercio de las mismas de la provincia de Valencia.
04	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial de IPC para el año 2007, para el Sector de Supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón.
04	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 13 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización y las tablas salariales para el año 2008 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (2007-2008 y 2009).
04	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 15 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 13 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial correspondiente al año 2007 y el incremento salarial del año 2008 del Convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 15 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales, plus de nocturnidad y guardias para el año 2008, del III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 15 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2007, así como la aprobación de las tablas del año 2008, del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 15 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva para el 2007, del Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 19 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 1 de agosto de 2007, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo general del sector de la construcción.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 20 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales revisadas para 2007 y para 2008, del II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 20 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización de las tablas salariales para 2007 y para 2008, del Convenio colectivo del sector de Contact Center.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 20 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales correspondientes al año 2008 del VIII Convenio colectivo estatal de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.
05	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 20 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para los años 2007 y 2008, del Convenio Colectivo Estatal de la Industria Azucarera.
06	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 Panadería de la Provincia.
06	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial de IPC para el año 2007, para el Sector de Transportes de mercancías por carretera y sus anexos de la provincia de Castellón.
06	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Corrección de errores en la Resolución de 17 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre mejoras salariales sociales correspondiente a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
07	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo Intersectorial de Hostelería de la provincia de Valencia.
07	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia.
07	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 Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia.
11	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Aceites y sus Derivados de la provincia.
11	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Aceites y sus Derivados de la provincia.
11	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 Carpintería de Taller, Mecánica, de Obra, Parquet y Entarimados, Modelistas, Persianas y Puertas Viejas de la provincia.
11	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, S.A., y de otras empresas de G.L.P. envasado de la provincia.
11	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 de la provincia.
11	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 Minas de Sílices, Caolines y Arcillas de la provincia.
11	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 26 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2007 y las provisionales de 2008 del Convenio colectivo de la industria de elaboradores del arroz.
11	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 26 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2007 y provisional de 2008, así como el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del IV Convenio colectivo general del sector de la construcción.
11	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 26 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de adhesión al IV Acuerdo nacional de formación del sector de gestión y mediación inmobiliaria, así como el Reglamento de funcionamiento de su comisión paritaria.
12	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 26 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva de 2007, del Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes.
12	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 28 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del III Convenio colectivo estatal de la madera.
13	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial de IPC para el año 2007, para el Sector de Empresas Consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitorios y agentes de aduanas de la provincia de Castellón.
13	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 28 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales para el 2008, del V Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.
13	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 28 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2007 y provisionales 2008, del Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales.
14	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 29 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.
15	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 Comercio del Calzado de la provincia.
17	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 3 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas de 2007 y las provisionales de 2008, del Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harinas de pescados y mariscos.
18	BOP	CONSELLERIA	Revisión Salarial, del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la provincia de Castellón.

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
18	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 28 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de 23 de enero de 2008, sobre tablas salariales definitivas de 2007 y provisionales de 2008 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.
18	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 3 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de 2007 y 2008, del Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito.
18	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 3 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y las tablas salariales de 2007, 2008 y 2009, del Convenio colectivo estatal de jardinería.
18	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 4 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de 2007 del Convenio colectivo de Prensa no Diaria.
18	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 6 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas.
19	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 5 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales de 2007, del V Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.
19	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 29 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de 2007, del Convenio colectivo estatal del sector de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.
20	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 10 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre paga por antigüedad correspondiente a la Comunitat Valenciana remitido por la comisión paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
22	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial, del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Pozos de Riego Agrícolas.
22	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 10 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2007 y las tablas salariales iniciales para el año 2008 del IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.
24	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 10 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales de 2008, del Convenio colectivo estatal del sector de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.
25	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial de IPC del año 2007 para el Sector de Industria de Hostelería de la provincia de Castellón.
25	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 6 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas y demás conceptos económicos correspondientes al año 2007, así como las tablas salariales provisionales y demás conceptos económicos del año 2008, del Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.
26	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Exhibición Cinematográfica de la Provincia.
26	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 26 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales definitivas de 2007 y las provisionales de 2008 del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de mataderos de aves y conejos.
26	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales de 2008, del Convenio colectivo nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas.
26	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 21 de diciembre de 2007, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la liga femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto.
26	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2008, del Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios.
26	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales definitivas del año 2007 y las de 2008, del Acuerdo colectivo marco para la acuicultura marina nacional.
28	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Comercio de Actividades Diversas de la Provincia.
31	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Resolución de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y las tablas salariales del Convenio colectivo de la industria del calzado.

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

FEBRERO 2008	104,910
DEL 1 AL 29 DE FEBRERO DE 2008	0,2%
DEL 1 DE ENERO AL 29 DE FEBRERO DE 2008	-0,5%
DE FEBRERO/2007 A FEBRERO/2008	4,4%

ÁREA DE EMPLEO.

BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS. MOVIMIENTO MARZO 2008

REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS S/PERFIL*
26/08	1/MARZO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	10
27/08	1/MARZO	DEPARTAMENTO DE PERSONAL	ENSEÑANZA	12
28/08	3/MARZO	RESPONSABLE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA LABORAL, FISCAL Y CONTABLE	14
29/08	3/MARZO	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA LABORAL, FISCAL, CONTABLE Y JURIDICO	5
30/08	5/MARZO	DEPARTAMENTO LABORAL	ADMINISTRACION	16
31/08	10/MARZO	DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	9
32/08	11/MARZO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA DE EMPRESAS	14

* 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.









previsora
general



Previsalud

empresas



-  Consultas médicas de especialidades y pruebas diagnósticas.
-  Orientación médica 24 horas.
-  Asistencia Médica en el extranjero.
-  Segundo Diagnóstico Internacional.
-  Cuadro Médico Concertado a nivel nacional.
-  Consulte las ventajas fiscales.

Tel. 902 28 30 32
www.previsorageneral.com

Ha llegado el momento de exigir + a su software



+ especialización
+ garantías
+ innovación
+ anticipación

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

a3nom

Gestión de Nómina

a3eco

Estimación,
Contabilidad e IVA

a3ren

Renta y Patrimonio

a3soc

Impuesto de Sociedades
y Cuentas Anuales

a3ges

Gestión de Despachos
Profesionales

a3her

Gestión de Herencias

Distribuidor autorizado:

ICP
INGENIERIA CIVIL Y PROGRAMACION

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

 **A3 Software**
grupo Wolters Kluwer

