

Agosto 2006 número 9. Época I

relaciones

laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Rafael Pons
Graduado Social en ejercicio
más antiguo de Valencia

“El Colegio necesita a los mejores
para poder ayudar a todos”



COLÉGIATE Y HABLA EN PLURAL

Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



El Colegio de Graduados Sociales de Valencia agrupa, de forma obligatoria, a todos los compañeros que ejercen la profesión, por cuenta propia o ajena.

Todos los titulados universitarios en Graduado Social, Relaciones Laborales y Licenciados en Ciencias del Trabajo tienen el derecho de pertenecer al Colegio y de disfrutar, cada día, de mayores servicios que éste le brinda, avanzando firmemente con el objetivo de transformación y modernización de su estructura, por medio de la organización asociativa de la profesión.



Excmo. Colegio Oficial
Graduados Sociales Valencia

cograsova

www.cograsova.es

50

GRADUADOS
aniversario
SOCIALES

4 Entrevista

Rafael Pons Aguilar. Miembro en ejercicio más antiguo del Colegio de Graduados Sociales de Valencia.

7 Congreso

Avance de Programa del 12 Congreso Nacional de Graduados Sociales.

10 Cursos

Próximos cursos programados.

11 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Julio.

12 Aula de extranjería

15 Bolsa de trabajo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

16 Opinión

Análisis del Contenido del Real Decreto. Ley 5/2006, de 9 de Junio para la mejora del crecimiento y el empleo.

Relación entre motivación y rendimiento (1) ¿Motivar para qué?

El uso de Internet en el puesto de trabajo.

34 Disposiciones de interés

Boletín informativo 284.



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:

cograsova



Excmo. Colegio Oficial
de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Secretario: Jorge Eufrasio Requena González

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Redacción: Rafa Lupión Ruiz. Gabinete de Prensa.

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

Sede: Grabador Esteve, 4, 1ª. 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.



“Hace medio siglo los componentes del Colegio podían reunirse en un taxi y sobraba espacio”

Rafael Pons Aguilar es el miembro en ejercicio más antiguo del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. A sus 84 años sigue acudiendo cada mañana a su despacho en la calle Císcar porque “la práctica profesional llena de conocimiento a la persona”. Cada 2 años preside las elecciones para determinar los nuevos miembros de la Junta de Gobierno del Colegio. Dice que antes “las elecciones eran algo sabido” y ahora “hace falta todo un día” para llevarlas a cabo. Hombre polifacético, su gran pasión es el arte, del que participa como crítico, organizador de exposiciones y coleccionista. Se colegió el 12 de junio de 1969 y en esta entrevista analiza los grandes cambios que se han producido desde entonces en la profesión.

“El técnico laboral es imprescindible en el complejo mundo del trabajo”

Usted ha ejercido la profesión casi desde la creación de la misma, ¿cómo han evolucionado los Graduados Sociales?

Son más de 50 años en la profesión. Medio siglo con los problemas sociales. Pertenezco a la promoción de 1957, pero anteriormente, como gestor administrativo, ya actuaba de alguna manera en la problemática social. Evolución no define exactamente lo que ha sucedido a lo largo de este tiempo, más bien fue el nacer de una revolución social en la que nos pusimos al servicio de los más débiles en el mundo del trabajo.

Supongo que cuando usted comenzó a trabajar pocos sabían con exactitud qué era un Graduado Social, ¿cómo fueron esos comienzos?

La profesión evolucionó del casi desconocimiento, a convencer a la gente de la necesidad del técnico laboral. Es imprescindible en el complejo entramado del mundo laboral.

¿Cómo ha evolucionado la práctica de la profesión en estos 50 años?

Evolucionó al compás y ritmo de los nuevos procedimientos técnicos, impensables en los inicios. Ha sido necesario no sólo ponerse al día, sino prever el futuro.

¿Le ha sido difícil adaptarse a los cambios en la profesión?

Los cambios se superan con la preparación y el estudio diario para actualizar conocimientos. Del Colegio siempre fui pionero en planificar cursillos que nos pudieran ayudar en el difícil día a día.

¿Qué es lo que más le ha costado asimilar en estos 50 años de profesión?

Las nuevas técnicas de nuestro trabajo, los ordenadores, Internet y la impersonalización de la comunicación. Todo ello se superó gracias al estudio, el trabajo y la ayuda de innumerables funcionarios anónimos que colaboraron con nosotros en los primeros momentos.

¿Cree que la introducción de las nuevas tecnologías ha supuesto un cambio radical en la manera de trabajar del Graduado Social?

Indudablemente las nuevas tecnologías nos obligan a modificar la forma de plantear y razonar nuestro trabajo frente a la Administración.



Ha visto usted nacer y crecer al Colegio Oficial de Graduados Sociales, ¿qué diferencias encuentra entre aquellos inicios y el Colegio actual?

El Colegio nació por unos pocos pioneros dispuestos a colaborar con todos y con todo. Al finalizar los estudios, nos habían dado los conocimientos teóricos, pero para aprender la aplicación de la mecánica diaria, era necesario el intercambio de experiencias con otros compañeros. En aquellos momentos, hace medio siglo, los componentes del Colegio podían reunirse en un taxi y sobraba espacio, por contra ahora necesitamos grandes salones. Las elecciones eran algo sabido de antemano. Se celebraban después de buscar entre los pocos compañeros dispuestos a trabajar para que un sueño se convirtiera en realidad. Ahora, para unas elecciones, necesitamos un día entero y no podemos entretenernos.

El Colegio, como ente vivo que es, está en constante desarrollo y necesitamos de los mejores para poder ayudar a todos, tanto al que tiene un gran despacho, como a los que inician su andadura.

¿Qué etapa destacaría de las que hasta el momento ha vivido el Colegio Oficial de Graduados Sociales?

La lucha de las togas, los tiempos en que la magistratura nos obligaba a estar en los bancos del público y éramos considerados como "hombres buenos" en los enfrentamientos obligados entre trabajadores y empresas. Se dignificó la profesión, se permitió el acceso al estrado para defender los derechos de nuestros representados, conllevando la obligatoriedad del uso de la toga y la profesionalidad como Graduado Social. Fue en momento histórico felizmente superado.

“Destacaría la etapa de la ‘lucha de las togas’, entonces eramos considerados ‘hombres buenos’ en los conflictos”.

ENTREVISTA

“La práctica profesional incrementa y llena de conocimientos a la persona”



En todos estos años como colegiado, ¿no ha tenido nunca la tentación de formar parte de la Junta de Gobierno?

No soy un nostálgico, pero la Junta de Gobierno éramos todos y casi no llegábamos a cubrir los puestos de dicha Junta. Colaboré con todas las juntas, aporté mi leal saber y mis conocimientos para todo lo que fuera beneficioso para el Colegio y para la mayor y mejor difusión del colectivo de Graduados Sociales.

A pesar de haber superado ya la edad de jubilación usted sigue ejerciendo, ¿por qué lo hace?

Creo que la práctica profesional incrementa y llena de conocimiento a la persona mientras la salud física y mental nos acompaña. Pienso que se deben poner los conocimientos, adquiridos a lo largo de los años, al servicio del colectivo. Me enorgullece poder hacerlo porque me considero deudor con el colegio y la profesión, que tanto hizo por todos nosotros.

Es usted también crítico de arte, ¿se considera un hombre polifacético?

La cultura y el arte fue una forma de emplear mi tiempo libre. Cuanto más culta sea una sociedad, más libre será. Sin libertad no existe cultura y sin cultura no existe libertad. Si soy polifacético, todos lo somos. Cuantos más seamos los amantes de la belleza y la cultura mejor viviremos.

¿Encuentra alguna relación entre el arte y el derecho del trabajo y la seguridad social?

El arte es coadyuvador de todos. El mundo del derecho del trabajo y la seguridad social está formado por seres humanos, cuanto más vastos sean sus conocimientos, más avanzaremos.

■ relaciones laborales



Rafael Pons Aguilar

Graduado Social. Gestor Administrativo. Crítico de Arte. Miembro de la Asociación Valenciana de Críticos de Arte. Miembro de la Asociación Española de Críticos de Arte. Miembro de la Asociación Internacional de Críticos de Arte. Experto en obras de arte y antigüedades. Marchand. Organizador de exposiciones y eventos culturales. Tiene 48 libros editados. Historiador de arte. Director de salas de exposiciones. Coleccionista de arte. Promotor de jóvenes artistas. Miembro del Comité Internacional de Europeades. Miembro del Comité Científico Internacional de la Bienal de Florencia. Secretario arte Nuevo Milenio. Redactor de la revista Ágora Milenio Humanidades.



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: <ul style="list-style-type: none"> - 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.
15:00 h.	Comida Hotel Barceló.
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, Dirigente Sindical.
 - "GRADUADO SOCIAL Y PREVENCIÓN". Ilmo. Sr. D. Ricardo Varela Sánchez, Conselleiro de Trabajo de la Xunta de Galicia. Ilmo. Sr. D. Román Ceballos Sancho, Graduado Social, Director General de Trabajo y Seguridad 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.
- 18:30 h. Debate-Coloquio.

CONGRESO



JUEVES 5 OCTUBRE 2006

Horario	Actos
09:30 h.	<p>Conferencia "PROBLEMAS Y RETOS ACTUALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA FIGURA DEL GRADUADO SOCIAL EN LA MISMA"</p> <p>Ponente: Ilmo. Sr. D. Tomás Sala Franco, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Moderador: Sr. D. David Tello Gómez, Vicepresidente 1º del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia.</p>
10:30 h.	Descanso – Café.
11:00 h.	Visita a la Exposición Comercial.
11:30 h.	<p>Mesa de Trabajo: "LOS COLEGIOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES".</p> <p>Ponentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "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. <p>Moderador: Ilma. Sra. Dª. María Antonia Cruz Izquierdo, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid.</p>
13:00 h.	<p>Conferencia "EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN, CONTENIDO Y TÉCNICA PROCESAL"</p> <p>Ponente: Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero, Magistrado del Tribunal Supremo.</p> <p>Moderador: Ilma. Sra. Dª. María Esther Urraca Fernández, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Palencia.</p>
14:30 h.	Comida Hotel Barceló.

16:30 h.	Visita a la Exposición Comercial.
17:00 h.	<p>Acto Conmemorativo</p> <p>"CENTENARIO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL"</p> <p>Ponente: Ilmo. Sr. D. Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Moderador: Ilmo. Sr. D. Germán Prieto-Puga Somoza, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña.</p>
17:15 h.	<p>Mesa Redonda</p> <p>"CAMPOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL DEL GRADUADO SOCIAL"</p> <p>Ponentes:</p> <p>"EMPRESA". Ilmo. Sr. D. Francisco A. Rodríguez Nómez, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Jaén.</p> <p>"JUZGADOS-CONTENCIOSO". Ilmo. Sr. D. Francisco Rodríguez Santana, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura.</p> <p>"NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ARBITRAJE LABORAL". Ilmo. Sr. D. Francesc Blasco Martorell, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona.</p> <p>"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.</p> <p>Moderadora: Sra. Dª. Blanca Lesta Castelo, Vocal del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.</p>
18:30 h.	<p>Conferencia "LA REFORMA EN MATERIA DE EMPLEO"</p> <p>Ponente: Excmo. Sr. D. Manuel Iglesias Caverro, Magistrado E. Sala IV del Tribunal Supremo.</p> <p>Moderador: Ilmo. Sr. D. Manuel Núñez Carreira, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Lugo.</p>
21:00 h.	Cena de Gala (Se requiere etiqueta). Hotel Balneario Las Arenas.

VIERNES 6 OCTUBRE 2006

Horario Actos

10:00 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.
- Ilmo. Sr. D. Carlos Alfonso Mellado, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.
- Sr. D. Jaime Sitjar Ramis, 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.

11:00 h. Descanso – Café.

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.

12:15 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.

13:00 h. Acto de Clausura.

TARIFAS

	Colegiados	Estudiantes
Asistencia a las ponencias (Incluye la documentación y pausas café)	60 euros	30 euros
Comida día 04/10	30 euros	30 euros
Comida día 05/10	30 euros	30 euros
Cena de gala	70 euros	70 euros

Los estudiantes de Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo y Derecho-Valencia que lo soliciten se beneficiarán de un crédito de libre elección en su respectiva Facultad. (Pendiente de aprobación)

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 A LA FACTORÍA DE LLADRÓ Y CENTRO HISTÓRICO

- Centro Histórico Valencia, Catedral y Basílica, Lonja.
Salida a las 15:30 desde la Ciudad de la Justicia
Finalización aproximada a las 20:00 h.

Día 5

CIUDAD DE LAS ARTES Y DE LAS CIENCIAS

- De 10:00 a 14:00 horas
Visita al Oceanográfico
- De 16:00 a 18:00 horas
Visita al Hemisférico, Museo de las Ciencias y Umbracle
Salidas desde la Ciudad de la Justicia

Día 6

VISITA A LAS INSTALACIONES DE LA COPA DEL AMÉRICA y PASEO EN BARCA POR LA ALBUFERA

- Salida a las 11:00 h desde la Ciudad de la Justicia
Finalización aproximada a las 14:00 h.

Mínimo 50 personas.

Precio: 63 euros (IVA NO INCLUIDO)

Inscripciones:

Secretaría Técnica:
Factoría de servicios
Maestro Gozalbo, 20-10ª - 46005 Valencia
Telf.: 96 333 28 18 - Fax: 96 333 27 76
factoria@factoriadeservicios.com

PRÓXIMOS CURSOS PROGRAMADOS

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 Oficial de Graduados Sociales.

Importe: 20 euros, colegiados.

Ponentes:

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

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.

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

Abierto plazo de inscripción:
cursos@cograsova.es

CURSO NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Fechas: 22, 29 de Septiembre, 20, 27 de Octubre, 3 y 10 de Octubre de 2006.

Horario: de 16 a 20 horas.

Lugar: Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales.

Importe: 300 euros.

Abierto plazo de inscripción:
cursos@cograsova.es

CURSO DE NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

(para desempleados menores de 30 años)

Fechas: 25, 26, 27, 28, 29 de Septiembre, 2, 3, 4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31 de Octubre, 2, 3, 6, 7, 8 y 9 de Octubre de 2006.

Horario: de 16 a 21 horas.

Lugar: Centro Acinalla, S.L.
Joaquín Costa, 31 Bajo Valencia

Cuota de inscripción:

Subvencionado 100% por el fondo social Europeo y la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia.

Abierto plazo de inscripción:
cursos@cograsova.es

Servicio del colegio

Certificaciones de Comunicación

Por medio del presente recordamos a todos los compañeros que, la Junta de Gobierno de esta Corporación Profesional, en Sesión Ordinaria celebrada el pasado día 17 de noviembre, acordó la puesta en marcha de un nuevo servicio para los colegiados, "Certificaciones de Comunicación".

Este nuevo servicio consistirá en que esta Corporación Profesional podrá acreditar el contenido de las cartas certificadas de los colegiados, efectuando el Colegio el franqueo de las mismas, en Correos y certificando su contenido, por lo que, con el acuse correspondiente, puede ser un servicio útil tanto para reclamaciones de cantidad, o traslado de notificaciones por parte de la Administración a clientes, o en despidos en que sea conocido el domicilio, etc.

Este servicio, que resulta más económico que el burofax, y tiene el mismo valor jurídico, aunque no sustituye a la Fe Pública (notarial o judicial), ayuda a cumplir la obligación de presentación de documentos, según el art. 25 de la LEC, siendo su coste de 10 euros por certificación.

PRÓXIMAS JORNADAS

JORNADA REFORMA LABORAL - 2006

Fechas: 15 de Septiembre de 2006.

Horario: de 11 a 13 horas.

Ponentes:

Sr. D. Vicente Castelló Roselló, Director Provincial del INEM.

Sr. D. Vicente Escrivá Garcerán, Director Provincial de la TGSS.

Lugar: Salón de Actos del Edificio Rural Caja.
Paseo de la Alameda, 34 de Valencia.

Cuota de inscripción: 10 euros colegiados.

Abierto plazo de inscripción: cursos@cograsova.es

COLABORAN:



INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO



JULIO DE 2006

Novedades fiscales más importantes

COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

A lo largo del año 2006 la Dirección General de Tributos (DGT) ha ido contestando diversas consultas vinculantes (lo son todas, a partir de la entrada en vigor de la nueva LGT, es decir, desde 1 de julio de 2004) sobre efectos de indemnizaciones por despido o por regulaciones de empleo, e incluso por las tan traídas y llevadas deducciones por cuotas de Seguridad Social para determinar rendimientos netos del trabajo. Pasados los apuros de junio y julio, especialmente agobiantes en materia fiscal, conviene ahora recordar la doctrina del Centro consultivo del Ministerio sobre materias tan interesantes:

1) **La contestación a la consulta V0316-06 parte del supuesto de hecho de una disolución societaria determinante de despido;** pero con la variante de que el trabajador pueda ser contratado a continuación por otra sociedad que pertenece al mismo grupo de la anterior.

Conocida la exención establecida para las indemnizaciones por despido en el artículo 7.e) del TR del IRPF, puntualiza la DGT que naturalmente debe producirse la real y efectiva desvinculación del trabajador con la empresa de la que fue despedido. Lo decisivo en este punto es la presunción iuris tantum que establece el artículo 16 del citado TR: que la vinculación persiste cuando en los tres años siguientes al despido vuelva a prestar servicios en la misma empresa o en otra vinculada con la misma; pero es indiferente tanto la duración como el contenido de los servicios prestados por el trabajador previamente despedido en esos tres años siguientes.

En suma, es necesario acreditar en tales supuestos la efectiva desvinculación, porque se presumen que persiste la vinculación inicial.

- 2) **La contestación a la consulta V0286-06 se refiere a las percepciones a que tienen derecho los incluidos en ERE.** Partiendo de las letras d) y e) del artículo 7 del TR del IRPF, entiende que se produce exención en las percepciones que no excedan del artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores; en la parte que excedan estará sujeta al impuesto y a su régimen de retenciones. Pero lo más significativo es que entiende que es posible calificar el rendimiento como percibido de forma irregular en el tiempo, si se ha generado por tiempo superior a dos años, en la forma establecida por el art. 10.1.f) del Reglamento del Impuesto.
- 3) **La tercera cuestión hace referencia a la deducibilidad de las cuotas de la SS satisfechas por un representante de comercio.** Partiendo de la regulación establecida en los artículos 22, apartados 1, 2 y 3, y 31, apartado 1, del Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la SS, y del 105 del TR de la Ley General de la SS, concluye que solo las cuotas que corresponde satisfacer al representante serán deducibles; en tanto que no tiene incidencia en la liquidación del impuesto, ni como ingreso ni como gasto deducible, la parte que derive de la obligación de cotizar por parte del empresario.
- 4) **Consulta V0316-06. Ref. F-110**

■ relaciones laborales

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

Junio 2006 (provisional)	118,512
Del 1 al 30 de junio de 2006, el IPC asciende en	0,2 %
Del 1 de Enero al 30 de junio de 2006, el IPC desciende en	2,3 %
De junio/2005 a junio/2006, el IPC asciende al	3,9 %

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

Autorización de residencia por reagrupación familiar

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

Sólo puede reagrupar a sus familiares el extranjero que haya residido en España legalmente durante 1 año y haya obtenido autorización para residir otro año.

Son familiares reagrupables los que establece el Art. 39 del Reglamento. De forma resumida:

- Cónyuge del residente, siempre y cuando no esté separado de hecho o de derecho. En ningún caso se admite la reagrupación con más de un cónyuge, al no admitirse la poligamia en nuestra legislación.
- Los hijos del residente y del cónyuge, incluyendo los adoptados, siempre que sean menores de edad o estén incapacitados legalmente (ya sea por la Ley española o por su Ley personal) y no estén casados, siendo indiferente, con respecto a la nueva normativa, el que lleven vida independiente o hayan formado una unidad familiar diferente.
- Los menores de dieciocho años o incapacitados que dependan legalmente del residente extranjero.
- Los ascendientes del extranjero, en tanto en cuanto dependan económicamente de éste y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.

Asimismo, se establecen dos nuevos supuestos de reagrupación familiar:

- El resto de familiares, siempre y cuando justifiquen la necesidad de autorización de residencia en España por razones humanitarias.
- Los extranjeros familiares de españoles, a los que no les sea de aplicación la normativa comunitaria sobre entrada y permanencia en España de nacionales de la Unión Europea.

En el momento de la solicitud, el reagrupado no puede encontrarse en España en situación irregular en España.

En este procedimiento se deben acreditar medios económicos suficientes para el mantenimiento del familiar o familiares que va a ser reagrupado y de los familiares que ya viven y dependen del reagrupante así como de que se dispone de vivienda suficiente.

REGIMEN JURIDICO APLICABLE

Art. 16 al 19 del Capítulo II de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero (B.O.E. 12/1/00) sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su redacción actual.

Artículo 38 al 44 de la sección 2.ª del R.D. 2393/2004 de 31 de diciembre de 2004 (B.O.E. 07/01/05)

LEGITIMACIÓN

La legitimación la ostenta el familiar reagrupante, el extranjero que reside legalmente en España.

REQUISITOS

Tener en vigor un permiso de residencia y trabajo renovado y por lo menos con otro año más de duración.

Disponer de una vivienda que reúna las condiciones suficientes de habitabilidad para los familiares que moren en ella.

Disponer de medios económicos suficientes para poder mantener al familiar reagrupado, para este requisito la administración aplica una ecuación muy sencilla que se resume en el Salario Mínimo Interprofesional para el reagrupante aumentado en un 20% por cada familiar que pretenda reagrupar.

DOCUMENTACIÓN A APORTAR

- Solicitud de residencia, modelo Ex01 (Original y una copia).
- Solicitud de informe gubernativo para poder reagrupar, modelo Ex10 (Original y una copia).
- Original y copia de la documentación acreditativa de los vínculos familiares y, en su caso, de la edad, y la dependencia legal y económica.
- Original y copia del pasaporte, documento de viaje o cédula de inscripción del solicitante en vigor.
- Original y copia de la correspondiente autorización de residencia o residencia y trabajo, ya renovada, o, conjuntamente, de la primera autorización y del resguardo de solicitud de renovación.



- Original y copia de la acreditación de empleo y/o de recursos económicos suficientes para atender las necesidades de la familia, incluyendo la asistencia sanitaria, en el supuesto de no estar cubierta por la Seguridad Social. Mediante orden del Ministro de la Presidencia, a propuesta de los Ministros de Interior y de Trabajo y Asuntos Sociales, se determinará la cuantía de los medios de vida exigibles a estos efectos, así como el modo de acreditar su posesión, teniendo en cuenta el número de personas que pasarían a depender del solicitante a partir de la reagrupación.
- Justificación documental que acredite la disponibilidad, por parte del reagrupante, de una vivienda adecuada para atender las necesidades del reagrupante y la familia. Este requisito deberá justificarse mediante informe expedido por la Corporación Local del lugar de residencia del reagrupante.

En el plazo máximo de quince días desde la solicitud, la Corporación deberá emitir el informe y notificarlo al interesado y, simultáneamente y por medios telemáticos cuando fuera posible, a la autoridad competente para resolver la autorización de reagrupación.

Subsidiariamente, podrá justificarse este requisito presentando acta notarial mixta de presencia y manifestaciones en caso de que la Corporación local no hubiera procedido a emitir el informe de disponibilidad de vivienda en el plazo indicado, lo que será acreditado con la copia de la solicitud realizada.

En todo caso, el informe o acta notarial debe hacer referencia a los siguientes extremos: título que habilite para la ocupación de la vivienda, número de habitaciones, uso al que se destina cada una de las dependencias de la vivienda, número de personas que la habitan y condiciones de habitabilidad y equipamiento.

En los casos de reagrupación de cónyuge, declaración jurada del reagrupante de que no reside con él en España otro cónyuge.

PROCEDIMIENTO

1. En el plazo de dos meses desde la notificación al reagrupante de la concesión de la autorización, el familiar que vaya a ser reagrupado deberá solicitar personalmente el visado en la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida.

El Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, si media causa que lo justifique, podrá determinar la misión diplomática u oficina consular diferente a la anterior en la que corresponda presentar la solicitud de visado.

Excepcionalmente, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del apartado 2 de la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, la misión diplomática u oficina consular aceptará la presentación por representante legalmente acreditado cuando existan motivos fundados que obstaculicen el desplazamiento del solicitante, como la lejanía de la misión u oficina, dificultades de transporte que hagan el viaje especialmente gravoso o razones acreditadas de enfermedad o condición física que dificulten sensiblemente su movilidad.

En el caso de tratarse de un menor, podrá solicitarlo un representante debidamente acreditado.

Constituirá causa de inadmisión a trámite de la solicitud de visado y, en su caso, de denegación, el hecho de que el extranjero se hallase en España en situación irregular, evidenciado por el poder de representación o por datos que consten en la Administración.

2. La solicitud de visado deberá ir acompañada de:

- a) Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de cuatro meses.
- b) Certificado de antecedentes penales o documento equivalente, en el caso de solicitante mayor de edad penal, que debe ser expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en que haya residido durante los últimos cinco años y en el que no deben constar condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- c) Copia de la autorización de residencia notificada al reagrupante.
- d) Documentación original que acredite los vínculos familiares y, en su caso, la edad y la dependencia legal o económica.

AULA DE EXTRANJERÍA

e) Certificado médico con el fin de acreditar que no padece ninguna de las enfermedades susceptibles de cuarentena previstas en el Reglamento sanitario internacional.

3. Durante la sustanciación del trámite del visado, la misión diplomática u oficina consular podrá requerir la comparecencia del solicitante y, cuando se estime necesario, mantener una entrevista personal, para comprobar su identidad, el vínculo familiar alegado, en su caso, la dependencia legal o económica y la validez de la documentación aportada. La incomparecencia, salvo fuerza mayor, en el plazo fijado, que no podrá exceder de 15 días, producirá el efecto de considerar al interesado desistido en el procedimiento.

Cuando se determine la celebración de la entrevista, en ella deberán estar presentes, al menos, dos representantes de la Administración española y el representante del interesado, en caso de que éste sea menor, además del intérprete, en caso necesario. Quedará constancia de su contenido mediante un acta firmada por los presentes, de la que se entregará copia al interesado.

4. Si los representantes de la Administración llegan al convencimiento de que existen indicios suficientes para dudar de la identidad de las personas, de la validez de los documentos, o de la veracidad de los motivos alegados para solicitar el visado, se denegará su concesión de forma motivada y, en caso de haberse celebrado una entrevista, se remitirá copia del acta al organismo que hubiera concedido inicialmente la autorización.

5. La misión diplomática u oficina consular, en atención al cumplimiento de los requisitos exigidos, notificará la concesión del visado, en su caso, en el plazo máximo de dos meses, y deberá ser recogido por el solicitante, personalmente, salvo en el caso de menores, en que podrá ser recogido por su representante. De no efectuarse en el plazo mencionado la recogida, se entenderá que el interesado ha renunciado al visado concedido, y se producirá el archivo del procedimiento.

6. Recogido el visado, el solicitante deberá entrar en el territorio español durante el plazo de vigencia de aquel, que en ningún caso será superior a tres meses, de conformidad con lo establecido en el capítulo I de este reglamento.

En el plazo de un mes desde la entrada, el extranjero deberá solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero, salvo en el caso de menores, en que podrá ser solicitado por su representante.

RENOVACION

La renovación de las autorizaciones de residencia por reagrupación deberá solicitarse en modelo oficial en el plazo de 60 días antes de su expiración.

A la solicitud de renovación deberán acompañarse los documentos que acrediten la disposición de empleo y/o recursos económicos suficientes para atender las necesidades de la familia, así como la cobertura de la asistencia sanitaria.

Las solicitudes de renovación de los familiares reagrupados se presentarán y se tramitarán conjuntamente con la del reagrupante, salvo causa que lo justifique.

De conformidad con previsto en el artículo 28.3.c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando la resolución sea desfavorable, deberá producirse la salida obligatoria del solicitante.

Se entenderá que la resolución es favorable en el supuesto de que la Administración no resuelva expresamente en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud. En cualquier caso, la presentación de la solicitud prorroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución de procedimiento. Previa solicitud del interesado, la autoridad competente para conceder la autorización vendrá obligada a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo.

La resolución favorable se notificará al interesado con indicación de las cantidades que corresponda abonar en concepto de tasas por la concesión de la renovación solicitada, así como por la expedición de la nueva tarjeta de identidad de extranjero.

RESIDENCIA INDEPENDIENTE DEL FAMILIAR REAGRUPANTE

1. El cónyuge reagrupado podrá obtener una autorización de residencia temporal, independiente de la del reagrupante, cuando obtenga la correspondiente autorización para trabajar. En todo caso, el cónyuge reagrupado que no se encuentre separado, podrá solicitar una autorización de residencia independiente cuando haya residido en España durante cinco años.

2. Asimismo, el cónyuge reagrupado podrá obtener una autorización de residencia temporal independiente cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se rompa el vínculo conyugal que dio origen a la situación de residencia, por separación de derecho o divorcio, siempre y cuando acredite la convivencia en España con el cónyuge reagrupante durante al menos dos años.

b) Cuando fuera víctima de violencia de género, una vez dictada a su favor una orden judicial de protección.

c) Por causa de muerte del reagrupante.

3. En los casos previstos en el apartado anterior, cuando, además del cónyuge, se haya reagrupado a otros familiares, éstos conservarán la autorización de residencia concedida y dependerán, a efectos de la renovación regulada en el artículo 44, del miembro de la familia con el que convivan.

4. Los hijos y menores sobre los que el reagrupante ostente la representación legal, obtendrán una autorización de

residencia temporal independiente cuando alcancen la mayoría de edad y obtengan una autorización para trabajar, o bien cuando hayan alcanzado la mayoría de edad y residido en España durante cinco años.

5. Los ascendientes reagrupados podrán obtener una autorización de residencia temporal independiente del reagrupante cuando hayan obtenido una autorización para trabajar, sin perjuicio de que los efectos de dicha autorización de residencia temporal independiente, para el ejercicio de la reagrupación familiar, queden supeditados a lo dispuesto en el artículo 17.3 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.
6. El cónyuge no separado de hecho o de derecho de residente legal, y los hijos en edad laboral, previamente reagrupados, podrán obtener una autorización para trabajar sin que ello comporte la obtención de una autorización de residencia independiente, cuando las condiciones fijadas en el contrato de trabajo que haya dado lugar a la autorización, por ser éste a tiempo parcial o por la duración de la prestación de servicios, den lugar a una retribución inferior al salario mínimo interprofesional a tiempo completo en cómputo anual.

REAGRUPACION POR PARTE DE UN FAMILIAR REAGRUPADO

1. Los extranjeros que hubieran adquirido la residencia temporal en virtud de una previa reagrupación familiar podrán, a su vez, ejercer el derecho de reagrupación respecto de sus propios familiares, siempre que cuenten con una autorización de residencia y trabajo obtenidos independientemente de la autorización del reagrupante y reúnan los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho a la reagrupación familiar.
2. En el supuesto de los ascendientes, éstos sólo podrán ejercitar, a su vez, el derecho de reagrupación familiar tras haber obtenido la condición de residente permanente de manera independiente respecto del reagrupante y acrediten solvencia económica para atender las necesidades de los miembros de su familia que pretendan reagrupar.
3. Excepcionalmente, el ascendiente reagrupado que tenga a su cargo un hijo menor de edad o incapacitado, podrá ejercer el derecho de reagrupación en los términos dispuestos en el apartado 1.

relaciones laborales

ÁREA DE EMPLEO

BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS. MOVIMIENTO JULIO'06

FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATO S/PERFIL*
1/07/06	ADMINISTRATIVO (OFICIAL DE 2º)	EMPRESA SECTOR CONSTRUCCIÓN	5
5/07/06	ADMINISTRATIVO	EMPRESA SECTOR HORTOFRUTÍCULA	2
5/07/06	ADMINISTRATIVO/A - CONTABLE	EMPRESA SECTOR CONSTRUCCIÓN	1
6/07/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	6
6/07/06	GRADUADO SOCIAL (DPTO. LABORAL)	ASESORIA	4
6/07/06	ADMINISTRATIVA	EMPRESA	4
7/07/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	2
10/07/06	GRADUADO SOCIAL (DPTO. LABORAL)	GESTORIA	4
10/07/06	GRADUADO SOCIAL (DPTO. LABORAL)	ASESORIA	5
10/07/06	GRADUADO SOCIAL (DPTO. LABORAL)	ASESORIA	3
12/07/06	ADMINISTRATIVO	ASESORIA	6
12/07/06	RESPONSABLE RECURSOS HUMANOS	EMPRESA	6
13/07/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	2
18/07/06	ASESORIA	ASESORIA	2
19/07/06	RRHH/PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	EMPRESA	1

* 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.

OPINIÓN

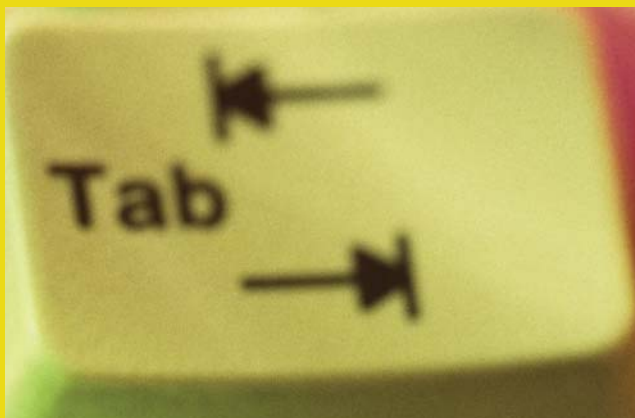
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL REAL DECRETO LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO

Por SAMAEN
Graduado Social.

INTRODUCCION

La norma que pretendo comentar es fruto del pacto firmado el 9-5-2006, entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), con las centrales sindicales CC.OO. y UGT, CEOE y CEPYME, "Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo". El acto de rúbrica del acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales y el Gobierno en la Mesa de Diálogo Social, fue presidido, en el Palacio de la Moncloa por el Presidente del Gobierno.

Este acuerdo es el primero sobre mercado de trabajo que se logra entre Gobierno, Organizaciones Empresariales y Confederaciones Sindicales desde 1981, en que se alcanzó el Acuerdo Nacional para el Empleo. El proceso negociador ha durado catorce meses, pero se ha conseguido el objetivo perseguido; que el acuerdo incluyera a todos los actores de la negociación. Es un acuerdo de gran importancia, tanto por el consenso general, como por el contenido final, que da cumplimiento al ambicioso objetivo plasmado en la Declaración de Diálogo Social de 8-7-2004, en el que las partes firmantes se comprometían a consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.



Las líneas fundamentales del acuerdo se agrupan en cuatro grandes apartados:

- A) Medidas contra la temporalidad y para promover un uso más intensivo de la contratación inicial con carácter indefinido.
 - B) Reducción de costes empresariales.
 - C) Mejoras en la protección de los trabajadores en caso de desempleo e insolvencia empresarial
 - D) Potenciación de los Servicios Públicos de Empleo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- A) Regla contra el encadenamiento abusivo de sucesivos contratos temporales: todo trabajador que, habiendo suscrito dos o más contratos temporales con la misma empresa, acumule un periodo de prestación de servicios superior a 24 meses dentro de un periodo de 30 meses, adquirirá la condición de trabajador indefinido.**

Derogación del contrato de inserción y refuerzo del carácter formativo de los contratos para la formación. Definición legal más precisa de la figura de la cesión ilegal de trabajadores, para atajar situaciones abusivas que se producen en la actualidad, que pasan a calificarse como prestamismo laboral ilícito.

Ampliación de los derechos de información y actuación coordinada de los representantes de los trabajadores en las empresas principales y de las contratistas y subcontratistas.

Extensión del uso de contratos de fomento de la contratación indefinida para las conversiones de contratos temporales en indefinidos, siempre que los contratos temporales se celebren antes del 31-12-2007 (en la regulación vigente el contrato temporal se tenía que haber celebrado antes del 31-12-2003).



Nueva formulación del Programa de Incentivos a la contratación indefinida, con las siguientes líneas generales:

- Plan extraordinario para la reducción de la temporalidad. Durante el segundo semestre de 2006 se continuará bonificando, incluso con una mejora adicional, la conversión en indefinidos (tanto los ordinarios como los de fomento de la contratación indefinida) de los contratos temporales que estén en vigor en la fecha de la reforma.
- Supresión total a partir de 2007 de los incentivos actuales a la conversión de contratos temporales en indefinidos, para incentivar el recurso inicial a contratos temporales cuya conversión posterior en indefinidos era bonificada. A partir de 2007 solo serán objeto de ayudas los contratos indefinidos iniciales.
- Sustitución de los actuales porcentajes de bonificación de cuotas de la Seguridad Social –que benefician más a los trabajadores con altos salarios- por módulos fijos de ayuda mensual, diferentes para los distintos colectivos.
- Ampliación de la duración de los incentivos de dos años actuales a cuatro años, para beneficiar la permanencia de los contratos. Se mantiene el carácter indefinido para mayores de 45 años y discapacitados.
- Extensión de los incentivos a los jóvenes varones desempleados entre 16 y 30 años, actualmente excluidos de los mismos.
- Inclusión de un nuevo incentivo a la contratación indefinida de mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad, siempre que acrediten, anteriormente a su retirada del mercado de trabajo, un periodo de ocupación mínima con alta en la Seguridad Social de tres años.
- Reagrupación y simplificación de los colectivos de trabajadores cuya contratación da derecho a percibir incentivos por parte de la empresa.

B) Reducción de las cotizaciones empresariales por desempleo, limitada a los contratos de carácter indefinido, de 0,25 puntos a partir del 1-7-2006, y un 0,25 adicional partir de 1-7-2008, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.

- Eliminación del recargo en la cotización por desempleo de los contratos temporales a tiempo completo celebrados por ETT's.
- Reducción a la mitad de la cotización empresarial al FOGASA que pasará a ser de 0,20 puntos frente a los actuales 0,40 puntos.

C) Ampliación de la protección por desempleo a los trabajadores fijos discontinuos.

- Mejora en la regulación del subsidio de desempleo de 6 meses a mayores de 45 años sin responsabilidad familiar.
- Consideración de la renta activa de inserción como un derecho subjetivo.
- Ampliación de la cobertura por desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas.
- Respecto del FOGASA, se amplía la cuantía máxima del salario abonable, del duplo al triple del salario mínimo Interprofesional.
- Elevación del número máximo de días abonables de 120 a 150 días.
- Inclusión en el abono de la parte proporcional de pagas extras.
- Mejora de la protección de las indemnizaciones por despido: la base del cálculo pasa de 25 a 30 días por año de servicio.
- Ampliación del tope de la indemnización del duplo al triple del Salario mínimo Interprofesional.
- Inclusión de las indemnizaciones por finalización del contrato temporal, conciliación judicial y artículo 64 de la Ley Concursal.

D) Plan Global de Modernización de los SSPPE tanto estatal como autonómicos que incluirá en particular, un Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio Estatal y un Plan de Mejora de los recursos de la Red de oficinas.

- Constitución de un Grupo tripartito en el ámbito del Servicio Estatal para estudiar el desarrollo de la Ley de Empleo, las políticas activas de empleo y analizar el papel de los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo y su ámbito de actuación: Servicios Públicos, entidades colaboradoras, Agencias de colocación y empresas de recolocación.
- En cuanto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incremento de plantilla hasta alcanzar los mil inspectores y los mil subinspectores al final de la legislatura (en la actualidad hay 790 y 828 respectivamente).
- Incremento del personal de apoyo.
- Mejora de la dotación informática y nuevas dependencias.

OPINIÓN



- Participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del Sistema de Inspección, a través de órganos de representación de carácter tripartito y paritario, tanto en el ámbito de las AGE como de las Comunidades Autónomas. Mejorar la participación de los representantes de los trabajadores en la actuación inspectora.

LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO RD – LEY 5/2006, 9-6, BOE 14

Vigencia

La Disposición Adicional 4ª dice, que entrará en vigor el día 15, si bien esta regla general, tiene excepciones en materias que se expresarán a lo largo de esta exposición, aplazándose al 1-7-2006.

CAPÍTULO I

MEDIDAS DE IMPULSO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA VIGOR 1-7-2006 PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 1

1º.- CONTRATOS BONIFICADOS

Contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y fijos discontinuos, desempleados inscritos en la Oficina de empleo.

2º.- Contratos temporales con trabajadores discapacitados o con personas en situación de exclusión social, desempleados inscritos en la Oficina de empleo, así como personas que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género ex ley 1/2004 de 28-12, o de víctimas de violencia doméstica.

3º.- BENEFICIARIOS

Empresas, trabajadores autónomos, sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, si optan por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

4º.- EXCLUSIONES

La Administración General del Estado y Organismos regulados en el Título III y Disposición Adicional 10ª (Ley 6/97 de 14-4, Administraciones Autonómicas y Entidades Locales y sus Organismos Públicos).

Artículo 2

1º.- BONIFICACIONES CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL – COLECTIVOS

- Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 euros/año), duración 4 años.
- Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento adoptivo o permanente: 100 euros/mes (1200 euros/año), duración 4 años.
- Mujeres que se incorporan al empleo después de 5 años de inactividad laboral, si antes de la retirada del trabajo, estuvieran de alta un mínimo de tres años en cualquier régimen de la Seguridad Social: Idem a b).
- Mayores de 45 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año), duración vigencia del contrato.
- Jóvenes de 16 a 30 años ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año), duración 4 años.
- Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de Empleo, durante al menos seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año), duración 4 años.

2º.- DISCAPACITADOS

Contrato indefinido: 250 euros/mes (3.000 euros/año) duración vigencia del contrato. Idem transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o contratos formativos.

Si proceden de enclaves laborales, la empresa colaboradora: 226,67 euros/mes (3.200 euros/año) duración vigencia del contrato.

Contrato temporal de fomento de empleo: 183,33 euros/mes (2.200 euros/año) durante la vigencia del contrato.

Idem para los Centros Especiales de Empleo, cualquier contrato temporal, incluidos los formativos.

Discapacitado es el que tiene un grado de minusvalía igual o superior al 33% o la específica en caso de enclaves laborales; el pensionista de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3º.- VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (Ley 1/2004)

Víctimas de violencia doméstica, sin necesidad de estar en desempleo: 70,83 euros/mes (850 euros/año), duración 4 años.

Si el contrato es temporal: 50 euros/mes (600 euros/año), duración la vigencia del contrato.



4º.- EXCLUSIÓN SOCIAL

Acreditada por los servicios sociales u organismos competentes: 50 euros/mes (600 euros/año), duración 4 años.

Si el contrato es temporal: 41,67 euros/mes (500 euros/año), duración vigencia del contrato.

Colectivos.- Disposición Adicional 2ª- en situación acreditada

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción o cualquiera otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no pueden acceder a las prestaciones del párrafo anterior, por alguna de estas causas:
 - 1º) Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - 2º) Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, que procedan de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex-reclusos.
- f) Menores internos incluidos en la Ley Orgánica 5/2002 de 12-1, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que están en libertad vigilada y los ex-internos.

5º.- Transformación indefinida de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Cualquiera que sea la fecha de celebración y transformación: 41,67 euros/mes (500 euros/año), duración 4 años.

6º.- En todos los supuestos de este artículo 2, cuando la modalidad sea a tiempo parcial, se aplican estas proporciones:

- a) 100%, jornada igual o superior a $\frac{1}{2}$ partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) 75%, jornada igual o superior $\frac{1}{3}$ jornada habitual o a tiempo completo e inferior a $\frac{1}{2}$ partes.
- c) 50%, jornada igual o superior a $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a $\frac{1}{3}$ jornada.
- d) 25%, jornada inferior al 25 % de la jornada habitual o a tiempo completo.

7º.- Todos los contratos de este artículo 2, se formalizarán en modelo oficial facilitado por los S.P.E.E.

Artículo 3

PLAN EXTRAORDINARIO DE CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN FIJO

- 1º) Incluidos los formativos, relevo y sustitución por jubilación anteriores al 1-6-2006; e indefinidos antes de 1-1-2007: 66,67 euros/mes (800 euros/año) duración 3 años.
- 2º) Si fijo a tiempo parcial, ver artículo 2.6.
- 3º) Formalización modelo oficial.

Artículo 4

INDEFINIDOS CON 60 O MÁS AÑOS Y ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA DE 5 O MÁS AÑOS

- 1º.- Bonificación del 50% cuota empresa por contingencias comunes, salvo Incapacidad Temporal derivada de ésta contingencia, desde la fecha de estos requisitos, más un 10% por año desde su aplicación hasta el 100%.

Si al cumplir los 60 años le falta la antigüedad de 5 años, a partir de la fecha de alcance de esta antigüedad.

- 2º.- **Indefinido mujeres**, con contrato suspendido por maternidad o excedencia cuidado de hijo, a su reincorporación como indefinida en los 2 años siguientes a la fecha del permiso de maternidad si se incorpora a partir de 1-7-2006: 10 euros/mes (1200 euros/año), duración cuatro años siguientes a la reincorporación al trabajo.

Si el **contrato es temporal**, desde la fecha que se incorpore como indefinida por transformación, y si es a tiempo parcial, ver artículo 2.6.

Artículo 5

REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS

- a) Estar al corriente en las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, en la fecha de alta y durante la aplicación de las bonificaciones.
Pérdida de bonificación: la falta de ingreso de cotizaciones de modo automático en plazo reglamentario, por el periodo descubierto, que se cuenta como consumido para el cómputo de las bonificaciones.
- b) No excluido de las bonificaciones, por infracción no prescrita del artículo 46.2 del Real decreto 5/2000, de 4-8.

OPINIÓN

Artículo 6

EXCLUSIONES

- 1.a) Relaciones laborales del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1.b) Contrataciones del cónyuge, ascendiente, descendiente y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive del empresario o de quien ostenta el control empresarial, cargo de dirección o miembro de los órganos de administración y con ellos mismos.

No si el empresario es autónomo sin asalariados y contrate a un familiar menor de 45 años y no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

- 1.c) Contrataciones con trabajadores que 24 meses antes de la contratación, prestaron servicios en la empresa o grupo de empresas con contrato indefinido, o 6 meses con contrato temporal o formativo, relevo o sustitución por jubilación.

No se aplicará lo anterior en los supuestos de los artículos 2.5, 3 y 4.2.

Lo dispuesto en el apartado c) es de aplicación en los supuestos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- 1.d) Trabajador que finalizó su contrato indefinido en otra empresa en los tres meses anteriores a la formalización del contrato nuevo, salvo despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo.
- 1.e) Incorporación de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales, con vínculo contractual previo a ellas, superior a 12 meses.

2º.- Despido improcedente o colectivo, se excluye a la empresa de las bonificaciones por 12 meses, que afecta a un número de contratos igual a las extinciones producidas. La exclusión se cuenta a partir del reconocimiento de los referidos despidos.

3º.- Contrataciones de discapacitados, solo se aplican las exclusiones c) si el contrato fue indefinido y d) y apartado 2º).

La exclusión d) no es de aplicación en incorporaciones a empresas colaboradoras de trabajadores discapacitados de enclaves laborales.

Artículo 7

CONCURRENCIA, CUANTIA MÁXIMA E INCOMPATIBILIDAD DE BONIFICACIONES

1º.- Si la contratación puede dar lugar a más de un supuesto de este programa, se aplica uno sólo a opción de la empresa al formalizar el alta. Para el supuesto de contrato indefinido con trabajadores de 60 años ex art.º 4.1, hay compatibilidad con las bonificaciones generales (Fomento de Empleo 2006) pero la suma no puede superar el 100% de la cuota empresarial, sin perjuicio del artículo 112 bis de la Ley

General de la Seguridad Social (exención de cotización por contingencias comunes, salvo la Incapacidad Temporal derivada de esta contingencia, trabajadores indefinidos con 65 años o más y 35 años o más de cotización a la Seguridad Social).

2º.- Límite máximo de bonificación el 100% de la cuota empresarial.

3º.- Las bonificaciones en concurrencia con otras medidas de apoyo público para la misma finalidad, no podrá superar el 60% del coste salarial anual del contrato que se bonifica salvo, discapacitados en Centros Especiales de Empleo, que se estará a su normativa.

Artículo 8

MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES

1º.- Contrato a tiempo parcial, transformado en indefinido a tiempo completo o viceversa, no se pierden las bonificaciones, se perciben según el nuevo contrato sin que suponga inicio de nuevo periodo de bonificación.

Si se reitera la novación, se pierde la bonificación a partir de la 2ª novación, salvo que ésta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No hay pérdida de bonificación en el trabajador jubilado parcial si incrementa anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario.

2º.- Se mantiene la bonificación disfrutada por contrato indefinido, si el trabajador extingue voluntariamente su contrato acogido a los Programas de Fomento de empleo de aplicación a partir de 17-5-1997, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo por otra empresa o entidad, dentro del grupo de empresas.

Se aplicarán las bonificaciones que viniera disfrutando por el anterior empresario por el tiempo que reste al periodo máximo.

3º.- En los casos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores -sucesión de empresas- la nueva empresa conserva las bonificaciones del cedente, por el tiempo que reste hasta el periodo máximo.

Artículo 9

REINTEGRO DE LOS BENEFICIOS

1º.- Obtención de bonificaciones en fraude (no reunir los requisitos) devolución de las mismas, recargo e intereses.

2º.- Compatibilidad, con sanciones.

COMENTARIOS DE URGENCIA
INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Ley 30/2005 de 29-12
(F.E. 2006)

R.D. Ley 5/2006, 9-6

Beneficiarios

Colectivos de desem-pleados con especiales dificultades de empleo acogidos al contrato de F.E. de la contratación indefinida.

Se complementa el Progra-ma de F.E. 2006 y se amplía a jóvenes varones desem-pleados entre 16 y 30 años.

Se crea un nuevo incentivo a la contratación indefinida, de mujeres que se reincorporan al trabajo después de 5 años de inactividad.

Se conceden ayudas durante el 2º semestre de 2006 para la conversión de temporales en indefinidos. A partir de 2007 estas ayudas quedan suspendidas.

Bonificaciones

Un porcentaje de la cuota a la Seguridad Social que beneficia más a los trabajadores con salarios altos.

Módulo fijo mensual o anual.

Duración

Dos años, salvo mayores de 45 años e indefinida a dis-capacitados.

Se amplía a 4 años con carácter general, e indefinida a los colectivos que ya la tenían.

Artículo 10

MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2001 DE 9-7

Disposición Adicional 1ª, apartado 2.b)

- b) Trabajadores que a la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa con contrato temporal, incluidos los formativos, celebrados antes del 31-12-2007.

Apartado 4º:

Si se procediera según el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida ex artículo 53.1.b) de la Ley 12/2001 y la señalada en el párrafo anterior.

A.b) Contratación de duración determinada

1º) A tiempo completo:

Ahora	Antes
6,70% empresa	Idem
1,60% trabajador	Idem

2º) A tiempo parcial:

Ahora	Antes
7,70% empresa	Idem
1,60% trabajador	Idem

Eventual REA 1.b) a tiempo completo.

El párrafo a), contratos de duración determinada o trabajadores discapacitados, las cuotas tanto de empresa como del trabajador, se reduce en un 30%.

Artículo 11

TIPOS DE COTIZACION POR DESEMPLEO MODIFICACIÓN LEY 30/2005 DE 29-12 DE FOMENTO DE EMPLEO 2006, ARTº. 110

2º.- A partir de 1-7-2006

- A.a) Se mantiene el mismo texto, contratación indefinida, a tiempo parcial y fijos discontinuos. Duración determinada contratos formativos en prácticas, relevo, interinidad, cualquiera que sea la modalidad utilizada con trabajadores discapacitados.

Ahora	Antes
5,75% empresa;	6% empresa;
1,55% trabajador	1,55% trabajador

B) Fondo de Garantía Salarial

Ahora	Antes
0,20% empresa	0,40% empresa

C) Formación Profesional

Ahora	Antes
0,60% empresa	Idem
0,10% trabajador	Idem

OPINIÓN

CAPÍTULO II

Vigor 15-6-2006

MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 11.2 a)

CONTRATO DE FORMACIÓN

- a) Mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de titulación para contrato en prácticas límite máximo 24 años, desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores en los programas de escuela taller y casas de oficio.

El límite no es de aplicación, desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores en los programas de talleres de empleo o con discapacidad.

Artículo 15.5

CADENA DE CONTRATOS TEMPORALES

Antes del 15-6-2006 se decía: Los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de contratos temporales.

A partir del 15-6-2006: Se mantiene el apartado 2 y 3 del artículo 15, y además, si en un periodo de 30 meses, hubieran estado contratados más de 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, directamente o por medio de una Empresa de Trabajo Temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales temporales, serán fijos.

Según la actividad y peculiares puestos de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos para prevenir el abuso de contratos temporales.

El apartado 5º no es de aplicación a la utilización de contratos formativos, relevo e interinidad.

Según la Disposición Adicional 15 del Estatuto de los Trabajadores-nueva: Cuando la cadena es en la Administración Pública y sus organismos autónomos, no impide que los plazos se cubran por los procedimientos ordinarios, de igualdad, capacidad y méritos de acceso a la función pública (*ver Disposición Transitoria 2ª al final de este trabajo*).

Artículo 33.1

FONDO DE GARANTIA SALARIAL

Apartado 2º, no varía salvo salarios, que se aumentan al triple del Salario Mínimo Interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de pagas extra (no se incluían), por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 150 días (antes 120).

Artículo 33.2

INDEMNIZACIONES

Se añade, extinciones conforme el artículo 64 Ley 22/2003 de 9-7 Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de

contratos temporales o duración determinada legalmente previstos... sin exceder del triple del Salario Mínimo Interprofesional con partes proporcionales de pagas extra.

Las extinciones en base al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, en vez de 25 días por año de servicio, serán 30 días con el límite fijado anteriormente.

Artículo 33.7

PRESCRIPCIÓN

Se mantiene; Se suprime: el plazo se interrumpirá por el ejercicio de acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

Artículo 33.8

EMPRESAS MENORES DE 25 TRABAJADORES

Se añade: o por las causas previstas en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores o conforme al artículo 64 Ley 22/03 de 9-7 Concursal.

Artículo 42.4

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS

Se añade: cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas, y a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 46.6 y 7 (nuevos)

6º) Si los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas no tienen representantes legales, podrán formular a los representantes legales de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

7º) Los representantes legales de una y otras empresas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, se podrán reunir a efectos de coordinación entre ellos y en relación a la ejecución de la actividad laboral según el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores (locales y tablón de anuncios).

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrá determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Artículo 43

CESION DE TRABAJADORES

Apartado 1º.- No sufre variación

Apartado 2º.- Idem, pero es ahora el 3º.

Apartado 3º.- Idem, pero es ahora el 4º.

Nuevo apartado 2º.- Hay cesión ilegal: que el objeto de los contratos de servicios entre empresas se limite a la mera puesta a disposición de los trabajadores de la cedente a la cesionaria o que la cedente carezca de actividad u organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Artículo 81

LOCALES Y TABLON DE ANUNCIOS

Se añade: La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.

Disposición Adicional 2ª del Estatuto de los Trabajadores

CONTRATO EN PRACTICAS

Nueva redacción punto 1º.- Las empresas que celebren contratos en prácticas con discapacitados (antes se decía a tiempo completo) tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato del 50% de la cuota de la empresa de contingencias comunes.

Ley 14/1994

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Nueva letra c) artículo 8. Prohibición de usuarias.- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenda cubrir por despido improcedente o causas de los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, excepto por fuerza mayor.

Real Decreto Ley 5/2000

SANCCIONES

Nuevo artículo 7.12. Falta Grave.- No disponer la empresa principal del libro de registro de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo ex artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando comporte ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.



CAPÍTULO III

Vigor 1-7-2006

MEJORA DESEMPLEO MODIFICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 208.1.4)

SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

Se incluye a los fijos discontinuos que repitan en fechas ciertas, en los periodos de inactividad productiva.

Artículo 215.1.1 b)

Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de 45 años en la fecha de agotamiento (se elimina haber agotado un derecho por desempleo de, al menos 360 días de duración).

Artículo 215.1.4)

Se añade, cuando se extinga la relación laboral de los fijos discontinuos que hayan agotado desempleo de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral hubieran percibido subsidio por desempleo en los periodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de 45 años, tendrán derecho al subsidio, siempre que hayan cotizado como fijo discontinuo un mínimo de 9 años a lo largo de su vida laboral.

SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO DE SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO REAL DECRETO 1043/85 DE 19-6

Artículo 2.1.c)

Finalizar el periodo al que se limitó el vínculo societario de duración determinada.

Artículo 3.1.d)

En el supuesto anterior será necesaria certificación del Consejo Rector de la baja, causa y fecha.

Artículo 3.1

Los socios trabajadores en situación legal de desempleo, solicitarán de la Entidad Gestora el reconocimiento del derecho a las prestaciones dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la expulsión, acta de conciliación o resolución judicial del acuerdo de no admisión de la Cooperativa al interesado, de la resolución de la autoridad laboral a la Cooperativa o de la fecha en que finalizó el vínculo societario de duración determinada. Si se presenta fuera de plazo se estará a las normas generales.

OPINIÓN

COMENTARIOS DE URGENCIA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Antes Reforma	Reforma
<p>Protección</p> <p>Fijos discontinuos tienen limitado el acceso a algunas prestaciones.</p> <p>Los socios temporales de Cooperativas de Trabajo Asociado no tienen estas prestaciones.</p>	<p>Se mejora a los fijos discontinuos en los periodos de inactividad y a los socios cuando finalice su relación societaria temporal.</p>
<p>Subsidio</p> <p>Mayores de 45 años sin responsabilidad familiar no tienen derecho al subsidio de 6 meses si no han agotado una prestación de al menos 12 meses.</p>	<p>Se extiende el derecho a todos los mayores de 45 años sin responsabilidad familiar que hayan agotado una prestación contributiva.</p>

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO DISCAPACITADOS DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª, VIGOR 1-7-2006

- 1º.- **Supuestos:** contrato temporal cualquier actividad, inscritos en la oficina de empleo, minusvalía grado igual o superior al 33%; pensionista de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez; pensionistas clases pasivas por jubilación o incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- 2º.- **Duración del contrato:** no inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Cuando se concierte por plazo inferior a 3 años se podrá prorrogar antes de la terminación por periodos no inferiores a 12 meses.
- 3º.- **Término del Contrato:** 12 días de salario por año de servicio.
- 4º.- **Prohibición de contratar en empresas:** si en los 12 meses anteriores a la contratación ha extinguido contratos indefinidos por despido reconocido, improcedente o despido colectivo.

El periodo de exclusión se cuenta a partir del reconocimiento de los supuestos anteriores.
- 5º.- **Subvenciones:** las establecidas en el artículo 12 Real Decreto 1451/83 de 11-5.
- 6º.- **Transformación en indefinidos:** dará derecho a las subvenciones del Real Decreto 1451/93.
- 7º.- **Contrato a través de Oficina de empleo y modelo oficial.**
- 8º.- **El Gobierno** podrá modificar lo antes dispuesto de acuerdo al artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa consulta organizaciones empresariales y sindicales.

FINANCIACIÓN, APLICACIÓN Y CONTROL DE LOS INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª - VIGOR 1-7-2006

- 1º.- Bonificaciones de presente Real Decreto Ley, a cargo de SPEE.
- 2º.- Bonificaciones cuotas de la Seguridad Social, se aplica a las empresas con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión vía Inspección de Trabajo, FGSS y SPEE.
- 3º.- Vía de comunicación TGSS-SPEE de número de trabajadores objeto de las bonificaciones, por colectivos y demás datos para un autentico control.
- 4º.- Otra vía: Dirección General SPEE y Dirección General TGSS de Inspección de Trabajo información necesaria para su control y fiscalización de las bonificaciones.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Disposición Adicional 4ª

El tipo de cotización y cuantía de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial dependerá en el futuro del excedente financiero del mismo.

Disposiciones Adicionales 5ª, 6ª y 7ª

No se comentan por escaso interés práctico.

Disposición Transitoria 1ª

REGIMEN APLICABLE A LOS CONTRATOS FORMALIZADOS ANTES DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO LEY.

- 1º.- Formación e inserción se regirán por las normas vigentes a la fecha de la celebración.

2º.- Contratos temporales de fomento de empleo-discapitados citados anteriores al 1-7-2006, por la norma vigente en el momento o fecha de celebración.

3º.- Las bonificaciones de cuota empresarial, en el supuesto anterior, con igual criterio.

Sin perjuicio de lo dispuesto, a dichos contratos les será de aplicación el artículo 8 del presente Real Decreto Ley.

Disposición Transitoria 2ª

CADENA DE CONTRATOS TEMPORALES.

Lo previsto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores se aplica a partir del 15-6-2006.

Los anteriores, a efecto de cómputo de número de contratos, del periodo y del plazo, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor del real Decreto ley.

Disposición Transitoria 3ª

TIPOS DE COTIZACIÓN-CONTRATOS DE INSERCIÓN SUBSISTENTES.

La cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional de los contratos subsistentes a la fecha 15-6-2006 será aplicando las bases y tipos vigentes a la fecha del devengo de las cuotas correspondientes. Por desempleo el fijado para contratación indefinida.

Disposición adicional 4ª

FONDO DE GARANTIA SALARIAL

La nueva redacción del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores será aplicable a las solicitudes a partir del 15-6-2006.

NO SE COMENTAN: Disposición Derogatoria Unica, solo decir que los apartados b, c, d, e, y punto 2 pierden eficacia a partir del 1-7-2006. Tampoco se comenta la Disposición Final 1ª y 2ª. ■

CONTRATACIÓN		
	ANTES DE LA REFORMA	TRAS LA REFORMA
CONTRATOS TEMPORALES	NO EXISTEN LÍMITES PARA EL ENCADENAMIENTO DE SUCESIVOS CONTRATOS TEMPORALES	SE PROHIBE EL ENCADENAMIENTO ABUSIVO (MÁS DE 24 MESE EN UN PERIODO DE 30)
CONTRATO FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	SE PUEDE CONCERTAR CON DETERMINADOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS.	SE PERMITE PARA LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS, QUE ESTÁ SUSPENDIDA EN LA ACTUALIDAD (SÓLO SE PERMITE PARA CONTRATOS TEMPORALES ANTERIORES A 31-12-2003).
CESIÓN DE TRABAJADORES	SE PUEDE SÓLO EFECTUAR A TRAVÉS DE E.T.T.'S AUTORIZADAS.	SE DEFINE DE MANERA CLARA LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES
COTIZACIÓN DESEMPLEO EMPRESA	NO HAY REDUCCIONES DESDE HACE MUCHOS AÑOS.	REDUCCIÓN DE 0,25 PUNTOS Y UN 0,25 ADICIONAL A PARTIR DEL 1-7-2008 LIMITADA A CONTRATOS INDEFINIDOS, ELIMINACIÓN DEL RECARGO PARA CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO E.T.T.
FOGASA	0,40 PUNTOS SOBRE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL	SE REDUCE A 0,20 PUNTOS

PROTECCIÓN POR FOGASA		
	ANTES DE LA REFORMA	TRAS LA REFORMA
CUANTÍA SALARIOS ABONABLES	MÁXIMO EL DOBLE DEL S.M.I.	SE AMPLIA AL TRIPLE DEL S.M.I.
DÍAS ABONABLES	120 DIAS	150 DIAS
PAGAS EXTRAS	EXCLUIDO EL ABONO EN LA PARTE PROPORCIONAL	SE INCLUYE
BASE DE CÁLCULO INDEMNIZACIONES POR DESPIDO	25 DÍAS POR AÑO DE SERVICIO	SE AUMENTA A 30 DIAS
TOPE INDEMNIZACIÓN	DOBLE S.M.I.	TRIPLE S.M.I.
INDEMNIZACIONES POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL, CONCILIACIÓN JUDICIAL, DESPIDO OBJETIVO...	EXCLUIDAS DEL FONDO	SE INCLUYEN

Relación entre Motivación y Rendimiento (1)

¿MOTIVAR PARA QUÉ?



Motivar forma parte de la materia prima con la que debe contar la organización. Como producto elaborado aportará beneficios a largo plazo. Es parte del proyecto; es decir establecer un sistema de supervisión hacia el futuro, como recompensar o reconocer el trabajo realizado, establecer un proceso de comunicación con el trabajo realizado, mejorar entre línea staff y línea de producción nuevos objetivos; en suma, algo tan sencillo como decirle al empleado que ha hecho un buen trabajo, como decirle a nuestros superiores que gracias a ellos y a su labor nos sentimos importantes. No es otra cosa que establecer un circuito de proveedor-cliente satisfecho, en este caso el trabajo realizado.

Muchos empresarios se cuestionan la motivación como algo innecesario, algo que no les va a producir ningún beneficio a la empresa, sino única y exclusivamente a los trabajadores, cosa ésta cuestionada en la organización científica y en la literatura especializada en las nuevas teorías de la división social del trabajo. Veamos que repercusiones puede tener una empresa al tener una plantilla motivada; Ya que como Responsable de Recursos Humanos de una organización he lanzado esta pregunta a la dirección; ¿no estamos dándonos cuenta que ahora esta pasando algo? ¿Qué tal vez es culpa nuestra o no? ¿Qué tal vez no teníamos que prevenir los cambios?



Por OSCAR MARTORELL TRONCHONI
Graduado Social Nº 4165
Responsable RRHH Grupo Crein SL

“Muhos empresarios se cuestionan la motivación como algo innecesario, algo que no les va a producir ningún beneficio a la empresa”

1. Sobrevivir a un entorno cambiante y competitivo, (si mantenemos a los mejores, seremos los mejores).
2. Adelantarse al futuro (Si nuestra plantilla puede ver posibles problemas, también podrá ver posibles soluciones).
3. Aprovechar oportunidades de negocio en el entorno. (Eso nos permitiría que nuestros trabajadores pudiesen abrir nuevos contactos)
4. Disminuir los costes de contratación (Si podemos tener motivados a nuestros empleados el rendimiento será mayor).
5. Dar sentido al trabajo (Pensarán en lo que están realizando, y no en como cambiar de empresa).
6. Se cumplirán las normas legales.
7. Se cumplirá la normativa de prevención de la salud de los trabajadores.
8. Se cumplirán una serie de valores éticos, mejorar la calidad de vida en el trabajo, respetar al cliente, respetaremos los valores democráticos...

■ relaciones laborales

El uso de Internet en el puesto de trabajo

Por MIREN MONFORTE DUART
ADE-Derecho



1. USO DE INTERNET EN EL TRABAJO. INTRODUCCIÓN

Resulta innegable el protagonismo de las nuevas tecnologías de la infocomunicación (TICs) en el desarrollo social, económico y productivo actual. La empresa no ha permanecido ajena a este proceso tecnológico y su implicación se concreta en ocasiones en modificaciones significativas de los contornos y perfiles del régimen ordinario del trabajo e, incluso, en la aparición de nuevas formas de prestación de servicios por cuenta ajena (teletrabajo). En otros casos, sin embargo, la irrupción de las nuevas tecnologías en el entorno laboral exige una reinterpretación o adaptación de reglas tradicionales a nuevas realidades. Tal es el caso de la teoría de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo que cobra relevancia renovada con la implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías en la empresa.

El uso de Internet para cuestiones personales por parte de los trabajadores está creando malestar en las empresas. Algunas están viendo caer su productividad a la vez que la motivación de sus empleados. Utilizar sistemas de filtraje de contenidos y códigos éticos son dos de las prácticas que comienzan a imponerse como soluciones efectivas como herramientas de evasión.

El abuso de internet por parte de un trabajador es, en cierto modo, una forma de absentismo laboral. El trabajador es menos consciente, pero cuando se navega por internet se puede llegar a perder la noción del tiempo. No obstante, hay usos personales que pueden ser beneficiosos para la productividad y para el empresario. Por ejemplo, si un empleado tiene que ir al banco, es mejor que visite su entidad "on-line", en vez de ir físicamente.

Sin embargo, el absentismo laboral es lo que en el mejor de los casos puede sucederle a la empresa, haciendo perder dinero y productividad al empresario. En el peor de los casos, sus actividades podrían abrir agujeros de seguridad en la red corporativa como consecuencia de la infección con algún virus o

por permitir a hackers colarse a través de su ordenador aprovechando algún fallo en la configuración de sus programas o algún bug de su software: del navegador, del cliente de chat, del correo electrónico, de Gnutella, etc. También podrían crear problemas legales a la empresa si utilizan sus recursos para compartir archivos ilegales, por ejemplo con Napster, Emule, o enviar a las news fotos de pornografía infantil o panegíricos terroristas con el correo de la empresa.

Estas posibilidades han alarmado a ciertos círculos directivos, que han optado por vigilar la actividad laboral de los trabajadores. Evidentemente, el legítimo derecho del empresario a que se haga un uso eficiente de sus recursos informáticos y del tiempo por el que paga a sus empleados, previniendo actividades inapropiadas, no profesionales o incluso ilegales, entra en flagrante conflicto con el inalienable derecho del trabajador a preservar su intimidad. Dado que la jurisprudencia en esta materia es prácticamente inexistente, muchos empresarios aprovechan las lagunas legales y optan por vigilar el correo y navegación de sus empleados.

Internet es una moneda de dos caras en el trabajo: por un lado es una herramienta que fomenta la eficacia y la productividad en las empresas, facilita las comunicaciones y agiliza trámites. Pero por otro lado su versatilidad puede en ocasiones volverse en contra del empresario. Muchos trabajadores caen diariamente en la tentación de usar internet en su horario laboral para evadirse, resolver asuntos personales, jugar, bajarse música e incluso ver pornografía, chatear y concertar encuentros. Esta es la faceta más polémica de internet en el trabajo. Un estudio de Optenet, empresa especializada en el filtraje de contenidos "on-line", revela que un 49% de las consultas que hacen los trabajadores a internet en su horario laboral no tiene que ver con su actividad profesional, sino con cuestiones personales¹.



¹ Diario las Provincias, edición día 12 de marzo de 2006 (Domingo)

OPINIÓN

2. REGULACIÓN LEGAL

La intimidad es un derecho fundamental consagrado por el artículo 18 de nuestra Constitución. En este, se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Además se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial. Añade que la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

En lo que a materia laboral se refiere, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores establece los derechos básicos de los trabajadores, y como tal menciona que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Por otro lado, el artículo 18 del Estatuto dice que "sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible".

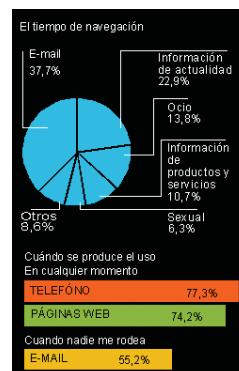
Entre las leyes "a favor del empresario" en esta materia tendríamos el artículo 20 del Estatuto, que establece que "el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue". Además, "el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres". Añade dicho precepto que "el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso".

En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva (organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 33 y 38 C.E.) y reconocido expresamente en el art. 20 L.E.T., atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Mas

esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respecto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral [arts. 4.2 c) y 20.3 L.E.T.].

3. ABRUMADORAS ESTADÍSTICAS

Un estudio de la consultora Domeus² refleja que un 74% de los trabajadores con correo electrónico en el puesto laboral utilizan este sistema para enviar y recibir correos privados. La navegación por páginas web también supone una pérdida importante de horas de trabajo.



Según datos de la empresa de seguridad electrónica Internet Security Systems (ISS)³, el uso indebido del correo electrónico y de Internet en los lugares de trabajo provocó el pasado año unas pérdidas superiores a los 16.250 millones de euros a empresas de todo el mundo. Además, entre el 30 y el 40 por ciento del uso de Internet en la empresa no está relacionado con la actividad laboral, y que dos de cada tres accesos a páginas pornográficas se realizan durante el horario de trabajo.

Según ISS, cada empleado envía una media de 5 correos electrónicos de carácter privado al día, y el 30 por ciento de los trabajadores ha enviado alguna vez, intencionadamente o por error, información corporativa confidencial a buzones externos. Según otro estudio de la consultora internacional IDC, el mercado de filtrado de correos electrónicos alcanzará en 2007 un volumen de negocio de 1.100 millones de dólares (894 millones de euros), con un crecimiento medio anual del 36 por ciento.

IDC calcula asimismo que el negocio del filtrado de contenidos web crecerá en ese mismo periodo una media anual del 27 por ciento, hasta alcanzar los 893 millones de dólares (726 millones de euros) en 2007.

No obstante, en realidad los datos son muy similares a los que tienen el resto de países europeos. Las diferencias son mayores al analizar el uso de herramientas de gestión. En otros países europeos y en América, las herramientas de gestión de contenidos están más extendidas que en España.

Según Optenet⁴, en el horario laboral tiene lugar el 70% de las visitas a los sitios pornográficos (SexTracker) y más del 60% de las compras en línea, subastas y juegos de azar (Websense). En definitiva, pornografía, subastas, búsqueda de nuevo empleo,

² www.redaragon.com/economia

³ www.libertaddigital.com, edición día 26 de Octubre de 2004

⁴ Diario las Provincias, edición día 12 de marzo de 2006

comercio electrónico, banca a distancia, prensa, juegos, correos personales... Las posibilidades son infinitas, como los contenidos de Internet.

Echando mano nuevamente de las estadísticas⁵, según una encuesta de KPMG, uno de cada cinco empresarios espía el correo de sus empleados y su uso de Internet, práctica que conduce en muchos casos al despido cuando se descubre un mal uso, como visualización de pornografía (despido en el 55% de los casos) o correos ofensivos o difamatorios (despido en el 20% de los casos). Vault.com, por su parte, señala que el 31% de las empresas controla o restringe el uso de Internet y del correo electrónico de sus empleados, datos no excesivamente alejados de los de KPMG, llegando en muchos casos también al despido.

Según un informe de Taylor Nelson Sofres⁶ el 90 por ciento los empleados considera que trabajar con Internet crea adicción. Los mayores usos de la Red con fines personales durante las horas de trabajo suelen ser la reserva de vacaciones, que alcanza un 52 por ciento y la búsqueda de información relacionada con la educación con un 42 por ciento. Asimismo el informe afirma que el 52 por ciento las compañías en Europa no están haciendo nada para disminuir el uso de Internet en el puesto de trabajo.

El 90 por ciento los empleados considera que trabajar con Internet crea adicción, este es el resultado del estudio realizado por la compañía de investigación de mercados Taylor Nelson Sofres. Asimismo el informe afirma que el personal de las empresas admite que navega en el trabajo con fines personales durante más de tres horas semanales.

4. EN BUSCA DE SOLUCIONES

Estas peligrosas "diversiones" hacen que cada vez sean más las empresas que están buscando fórmulas para atajar la evasión de sus trabajadores.

La política de recursos humanos más adecuada para hacer frente a los conflictos actuales es imponer los denominados códigos telemáticos o de conducta. En este tipo de códigos, de uso particular e interno en cada compañía, las empresas exponen cuáles son las páginas web permitidas y cuáles las prohibidas.

Cabe por ejemplo en este punto destacar, la medida adoptada por Telefónica, la cual, en su convenio colectivo de 2001/2002 incluyó una cláusula⁷ que prohibía a sus trabajadores utilizar internet en su puesto de trabajo para fines particulares.

Como medida técnica, los expertos también aconsejan el uso de filtros de contenidos que limiten el acceso a determinadas páginas. Los sistemas actuales cuentan con una herramienta

denominada "firewall" que permite hacer este tipo de restricciones. También los antivirus ofrecen esta opción. En cualquier caso, para realizar una selección más específica de páginas web prohibidas, es útil recurrir a empresas especializadas en el filtraje de contenidos.

Son útiles los filtros que impiden visitar páginas pornográficas, acceder a juegos y que restringen el acceso a páginas para bajarse música o películas. Por otra parte, se pueden utilizar filtros que permitan acceder un determinado tiempo a otro tipo de páginas, como agencias de viajes, chats o webs para realizar compras. Se podría disponer, por ejemplo, de media hora al día para consultar estas últimas páginas comentadas y que cada usuario en su ordenador tuviera un reloj que le indicara el tiempo de que dispone, para utilizar a lo largo del día, cuando quiera. Tiempo limitado, pero suficiente para hacer las gestiones oportunas.

Una de las cuestiones más polémicas que surge a la hora de controlar el uso de internet es delimitar cuáles son los poderes de la empresa sin atentar a la intimidad del trabajador, punto que abordaremos más concretamente más adelante, si bien cabe decir ahora que en las empresas, es lícito controlar las conexiones de red y ver el ancho de banda que está utilizando un trabajador. Pero, según se interpreta de la Constitución, el correo electrónico se considera un medio de comunicación amparado por el derecho fundamental al secreto en las comunicaciones. En cualquier caso, algunas empresas contemplan en sus códigos telemáticos la posibilidad de leer los emails de sus trabajadores, puesto que consideran que deben ser sólo profesionales.

5. CONTROL POR PARTE DEL EMPRESARIO "VS" INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

La intimidad es un derecho fundamental consagrado por el artículo 18 de nuestra Constitución. En este, se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Además se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial. Añade que la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

En lo que a materia laboral se refiere, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores establece los derechos básicos de los trabajadores, y como tal menciona que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Por otro lado, el artículo 18 del Estatuto dice que "sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas

⁵ www.iec.csic.es

⁶ www.solinternet.com

⁷ Diario El País, día 28 de Diciembre de 2003

OPINIÓN

y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible".

La masiva incorporación de las nuevas tecnologías de la comunicación al funcionamiento cotidiano de las empresas ha planteado un problema nuevo.

Estamos ante un problema laboral con una variante ética, dadas las pretensiones de algunas compañías de poder abrir el correo electrónico de sus empleados, lo que supone una violación del derecho a la intimidad.

Por otro lado pueden existir abusos en la utilización de estas herramientas por parte de los empleados y que los empresarios tienen derecho a atajar. Pero nunca usando métodos como pinchar teléfonos o abrir mensajes. La práctica del espionaje atenta contra los derechos fundamentales.

a) ¿Estamos ante una intromisión ilegítima?

De gran importancia es en la materia, entre otras, la STC 186/2000, dado que pese a no tratar concretamente el tema de Internet sino de la grabación en video de los trabajadores, establece las pautas a seguir para determinar cuándo una intromisión en la intimidad de los trabajadores es o no ilegítima:

El derecho a la intimidad personal, consagrado en el artículo 18.1 C.E., se configura como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad y que deriva, sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona que el art. 10.1 C.E. reconoce e implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha declarado que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales⁸. Igualmente es doctrina reiterada del Tribunal que «el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho»⁹.

En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva (organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 33 y 38 C.E.) y reconocido expresamente en el art. 20 L.E.T., atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Mas esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respecto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral [arts. 4.2 c) y 20.3 L.E.T.].

El atributo más importante del derecho a la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende, en principio, los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada¹⁰.

En resumen, el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el art. 20.3 L.E.T., intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo. Los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos¹¹. El Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho¹². Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador¹³.

Por eso, el TC ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en

⁸ STC 98/2000, de 10 de abril FFJJ 6 a 9.

⁹ SSTC 57/1994, FJ 6, y 143/1994, FJ 6, por todas.

¹⁰ SSTC 170/1987, de 30 de octubre, FJ 4; 142/1993, de 22 de abril, FJ 7, y 202/1999, de 8 de noviembre, FJ 2.

¹¹ STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ.

¹² SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7; 6/1995, de 10 de enero, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 7.

¹³ entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, 108/1989, de 8 de junio, 171/1989, de 19 de octubre, 123/1992, de 28 de septiembre, 134/1994, de 9 de mayo, y 173/1994, de 7 de junio, ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22).

todo caso subsistente de su libertad constitucional»¹⁴, pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 C.E., teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad.

En efecto, de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar que¹⁵ para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes:

1. Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad);
2. Si es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad);
3. Y si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

b) Casos reales

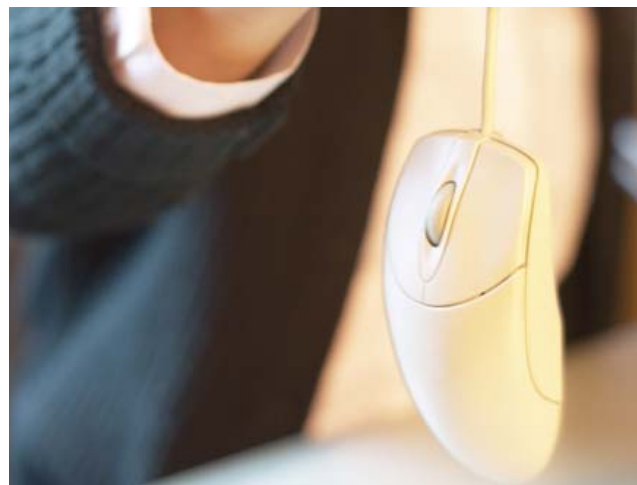
Independiente del debate teórico o moral, lo que está más que claro es que un mal uso de internet en el trabajo puede terminar con la expulsión del puesto del trabajo del trabajador, así como con el correspondiente juicio. Las sentencias son de lo más variadas, no siempre negativas para el empleado, pero los procesos suelen ser largos y tediosos. Estos son algunos casos reales interesantes¹⁶:

Despido procedente:

Una empresa despide a un trabajador que empleaba unas 4 ó 5 horas de su jornada laboral en navegar por internet. La compañía pudo demostrar que su productividad era prácticamente nula. El juez declaró que se trataba de un despido procedente.

Derecho a la intimidad:

Un trabajador de Deutsche Bank fue despedido por haber enviado un total de 140 emails personales a 298 receptores en un periodo de un mes, lo que supone una media de 17 correos diarios. La empresa pudo demostrar que algunos de ellos eran obscenos, soeces y presentaban contenidos pornográficos. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña declaró improcedente el



despido de dicho empleado. El juez estimó que se había coartado el derecho a la intimidad del trabajador en la investigación que habían hecho los directivos para controlar su uso de internet.

Derecho a informar:

En Comisiones Obreras denunciaron a BBVA por coartar su derecho a la información. El sindicato había enviado emails de forma masiva a trabajadores del banco para informarles de su acción sindical. La entidad prohibió tal actividad y el sindicato decidió denunciar a BBVA por vulnerar el derecho a la libertad sindical (recogido en los artículos 7 y 28 de la Constitución). El juez dio la razón al sindicato y confirmó que tiene derecho a informar a sus afiliados a través de emails, como parte de su acción sindical. La resolución desestima la pretensión empresarial de prohibir el uso del correo electrónico alegando la propiedad del medio.

Uso indebido de información:

Un trabajador de Microsoft fue despedido por colgar una foto en su página web personal en su horario laboral. La empresa acordó su despido por haber violado las normas de seguridad de la empresa ya que la fotografía en cuestión correspondía a uno de los equipos nuevos que la empresa iba a poner en circulación en el mercado en breve.

Despido y readmitido:

Un trabajador de una fábrica de Bimbo en Barcelona fue despedido por enviar desde su ordenador un chiste sobre la empresa por correo electrónico a varias direcciones de compañeros de trabajo. El titular del Juzgado de lo Social número 2 de Granollers (Barcelona) declaró improcedente el despido disciplinario. El juez consideró que, aunque el trabajador se excedió en el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, la decisión de la compañía de despedirle fue excesiva. Bimbo tuvo que readmitirlo.

¹⁴ STC 6/1998, de 13 de enero

¹⁵ SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5; 55/1996, de 28 de marzo, FJ 6, 7, 8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e), y 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8

¹⁶ Diario Las Provincias, Domingo, 11 de marzo de 2006

OPINIÓN

En otro caso¹⁷, el Juzgado de lo Social número 32 de Barcelona declaró improcedente el despido de una trabajadora a quien la empresa espió su correo electrónico y después lo utilizó como único argumento contra ella, por considerar que había abusado en su uso.

Los hechos sucedieron cuando la empleada Esther G. G. demandó a Interbel Software por acoso moral. La dirección encargó un peritaje únicamente de su ordenador, que se hizo sin su presencia ni la de ningún compañero de trabajo. El análisis del correo electrónico se aportó como prueba en el pleito por despido, donde algunos correos eran de carácter íntimo y personal.

El magistrado Miquel Àngel Falguera consideró que se produjo una vulneración del artículo 18.3 de la Constitución, que declara el secreto de las comunicaciones y aunque reconoció que la empresa

puede acceder a los correos electrónicos de los trabajadores en ordenadores de su propiedad, advirtió que sólo podía hacerlo con una orden judicial y cuando tenga sospechas fundadas de que el empleado incumple gravemente sus obligaciones.

En este caso, no se daban estos hechos ya que la mujer fue despedida cuando planteó una demanda de extinción de contrato, mientras se encontraba de baja por depresión a causa del acoso moral que sufría y que también reconoce la justicia.

Según el juez, debido al vacío legislativo español se vio obligado a referirse a una directiva comunitaria y señaló que la empresa tuvo una 'intromisión desproporcionada' porque no existía ninguna justificación para realizar espionaje del correo electrónico y porque la empresa pretendía buscar un motivo para despedir a la mujer y no defender sus intereses.

■ relaciones laborales

¹⁷ www.delitosinformaticos.com/noticias



¿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

Potencia sus servicios en Valencia y área metropolitana

Unión de Mutuas construye su nueva sede en Valencia



Figuración de la nueva sede Unión de Mutuas en el Parque Tecnológico, que ocuparán una superficie de 6.000 metros cuadrados y cuyas obras finalizarán el próximo año.

Unión de Mutuas ha iniciado las obras de su nueva sede, que se ubicará en el Parque Tecnológico, con el objetivo de ampliar sus servicios en Valencia y área metropolitana. La construcción del nuevo centro supone una inversión de 4'6 millones de euros; estará acabado el próximo año y dispondrá de una superficie de 6.000 metros cuadrados, en los que albergará un área asistencial, un servicio especializado en traumatología, una unidad de urgencias, otra de rehabilitación y otra de prevención laboral. Además, tendrá un espacio dedicado a la I+D en los campos de ergonomía, protección colectiva y protección individual de los trabajadores. Se trata de un edificio inteligente, completamente automatizado, con una base central informatizada que controlará todos los sistemas de funcionamiento, al objeto de optimizar los recursos y los servicios con máxima agilidad, eficiencia y un reducido consumo energético.

Con este centro, Unión de Mutuas se sitúa en un enclave estratégico para sus empresas mutualistas y sus trabajadores

protegidos, ya que la cercanía con los institutos tecnológicos presentes en el recinto, como AIDIMA, AIMME y AIDICO, permitirá acentuar e intensificar la colaboración que mantiene con todos ellos en investigación y prevención de riesgos laborales. Además la vinculación y la participación que la Mutua tiene en el Centro de Recuperación y Rehabilitación de Levante, emplazado junto a la pista de Ademuz, potencian su implantación en Valencia y área de influencia. Estas nuevas instalaciones se unirán a los 50 centros asistenciales y 4 hospitales que Unión de Mutuas tiene en diez comunidades autónomas.

Unión de Mutuas cerró el ejercicio 2005 con unos ingresos de 225 millones de euros y la diferencia entre ingresos y gastos se saldó con un resultado positivo de 16 millones de euros. El número de trabajadores protegidos ascendió a los 340.356 y la cifra de empresas asociadas alcanzó las 87.868. Así mismo, en el conjunto de las empresas asociadas se produjo un descenso de un seis por ciento

de los accidentes de trabajo. La alta solvencia económica permite a Unión de Mutuas tener una gestión saneada y, por tanto, ofrecer unas prestaciones sanitarias de máxima calidad y atención personalizada a los empresarios y trabajadores, manteniendo su compromiso con el tejido productivo y con el bienestar de la sociedad valenciana.

Con 40 años de existencia, Unión de Mutuas es un claro exponente del proceso de concentración que caracteriza al sector en todo el territorio nacional. Es el resultado de la integración, en 14 años, de 16 mutuas de ámbito provincial y autonómico. Actualmente Unión de Mutuas está presente en el área del arco Mediterráneo, con una red de servicios asistenciales desde Girona, Barcelona, Castellón, Valencia, Alicante, Murcia y Almería, a lo que hay que añadir su implantación en zonas estratégicas como Madrid, Cataluña, Andalucía, País Vasco, Navarra, Extremadura, Castilla León y Galicia, como consecuencia de la reciente fusión con Gremiat, en 2004.

BOLETÍN INFORMATIVO 284.

DISPOSICIONES DE INTERÉS. Julio

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
04/07/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Resolución de 16 de junio de 2006, del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica el plazo de ingreso en período voluntario de los recibos del impuesto sobre actividades económicas del ejercicio 2006, relativos a las cuotas nacionales y provinciales y se establece el lugar de pago de dichas cuotas.
05/07/2006	BOE	CORTES GENERALES	Resolución de 29 de junio de 2006, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
06/07/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Resolución de 3 de julio de 2006, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se determinan los órganos competentes para tramitar los procedimientos especiales de revisión previstos en los artículos 8 y 11 del Reglamento general de desarrollo de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en materia de revisión en vía administrativa, aprobado por Real Decreto 520/2005, de 13 de mayo, y se modifica la Resolución de 26 de diciembre de 2005, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se establece la estructura orgánica de la Delegación Central de Grandes Contribuyentes.
13/07/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 21 de junio de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las ayudas de Fomento del Empleo Estable para el ejercicio 2006 y se regula el Plan Especial de Empleo Estable. [2006/7548].
15/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 807/2006, de 30 de junio, por el que se modifica el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.
15/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.
24/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Orden TAS/2383/2006, de 14 de julio, por la que se modifica la Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.
25/07/2006	DOGV	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de errores de la Orden de 28 de abril de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regula y convoca la concesión de subvenciones de Fomento del Empleo dirigido a emprendedores para el año 2006. [2006/9004]
25/07/2006	DOGV	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de errores de la Orden de 25 de abril de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación del Plan Integral de Empleo: Salario Joven en Empresas para 2006-2007. [2006/9003]
26/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 27 de junio de 2006, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se hace público el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el tercer trimestre de 2006.
26/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 10 de julio de 2006, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 28 de abril de 2006, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa, de ámbito estatal, para la formación de trabajadores ocupados.
27/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 14 de julio de 2006, de la Dirección General de Emigración, por la que se proroga el derecho a asistencia sanitaria para todos aquellos beneficiarios de pensión asistencial por ancianidad para emigrantes españoles que acreditasen la condición de pensionista a 30 de junio de 2006.

CONVENIOS. Julio

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
12/06/2006	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 de la revisión salarial para el año 2006 del I Convenio Colectivo general, de carácter estatal, del sector de asistencia en tierra en aeropuertos.
01/07/2006	BOPC	CONSELLERIA	Revisión Salarial del año 2006 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Aerradores y fabricantes de envases de madera de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200095) (publicado en el BOP n.º 79 de 28/06/03).
12/07/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Odontólogos y Estomatólogos de la provincia.
13/07/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Familia, la Infancia y la Juventud en la Comunidad Valenciana sobre actualización por diferencias del IPC para el año 2005 (cod. 8000545). [2006/7485].
14/07/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Vidrio y Cerámica de la provincia.
15/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 31 de mayo de 2006, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2006, del I Convenio Colectivo general, de carácter estatal, del sector de asistencia en tierra en aeropuertos.
17/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación de determinados artículos del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.
19/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009.
19/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 4 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo Sectorial, de ámbito estatal, de las Administraciones de Loterías.
21/07/2006	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 comercio de actividades diversas de la provincia.
27/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 13 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo referente al período de prueba y a premios de jubilación o similares que se incorporen al III Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de hostelería.
27/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 13 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el sector de comercio.
27/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 14 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.
31/07/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón. (cod. 8000345). [2006/8294]
31/07/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 19 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 7 de abril de 2006, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales actualizadas de 2005, y las correspondientes a 2006, del Convenio colectivo del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves.



NUEVO
a3nom
Nómina

Mucho más de
lo que imagina

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

Distribuidor autorizado:

ICP
INGENIERIA CIVIL Y PROGRAMACION

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

 **A3 Software**
grupo Wolters Kluwer

