

Junio 2008 número 31. Época III

relaciones

# laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



*Gonzalo Moliner*  
Excmo. Pte. Sala Cuarta  
del Tribunal Supremo

“En el Tribunal Supremo todavía no notamos los efectos de la crisis”

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

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
Y RECURSO CONTENCIOSO-  
ADMINISTRATIVO

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL  
DE LA ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN Y JUSTIFICACIÓN  
DE SUBVENCIONES

PROCESAL CIVIL

EXTRANJERÍA

TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

FAMILIA

TRÁFICO Y RESPONSABILIDAD CIVIL

INFRACCIONES Y SANCIONES  
(Extranjería)

TRIBUTARIO

IRPF

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:  
RÉGIMEN GENERAL

RECURSO DE REPOSICIÓN Y  
RECLAMACIONES ECONÓMICO-  
ADMINISTRATIVAS

INICIACIÓN A LA CONTABILIDAD

CONTABILIDAD AVANZADA

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PROCESAL LABORAL

CONTRATACIÓN LABORAL

NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

DESPIDO

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN

PROCESAL PENAL

# NUEVOS CURSOS DE FORMACIÓN JURÍDICA A DISTANCIA

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

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

editorial  
**LEX NOVA**

Solicite nuestro catálogo:  
[clientes@lexnova.es](mailto:clientes@lexnova.es)  983 457 038  
o infórmese en nuestra web:  
[www.lexnova.es](http://www.lexnova.es)

## 4 Entrevista

Gonzalo Moliner, Excmo. Presidente Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

## 7 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Mayo.

## 9 Aula de extranjería

Órdenes de expulsión.

## 13 Noticias sociolaborales

## 14 Opinión

El expediente de regulación de empleo en el concurso de acreedores.

La esperada y famosa deducción de 400 euros.

Nuevas obligaciones normativas relativas a las empresas de construcción: el registro de empresas acreditadas.

Comentarios a la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 5 de diciembre de 2007.

## 20 Información colegial

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

## 22 Disposiciones

Boletín informativo 306.

## 20 Área de Empleo

Bolsa de trabajo y de pasantías.

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

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

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

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

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

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



Edita:



Excmo. Colegio Oficial  
de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción

Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón

Directora: Carmen Pleite Broseta

Subdirector: Óscar Martorell Tronchoni

Jefe de Redacción: Rafa Lupión Ruiz

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

Ibáñez Candela, M.º Luisa Espada Rodríguez, Andrés

González Rayo y Elsa Zamora García

Gerente: Pablo Pernas Verdugo

Coordinadora: Mada Rivas Rausell

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

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

Impresión: IPL, s.l.

Depósito legal: V-3244-2007

Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.



GONZALO MOLINER,  
Excmo. Presidente Sala Cuarta del Tribunal Supremo  
"El papel de los Graduados Sociales  
siempre ha sido muy importante"

Ha defendido usted en alguna ocasión que sería necesario que los jueces tuvieran un mejor salario, ¿por qué?

No recuerdo haber dicho nunca que fuera necesario que los jueces, así sin matices, tuvieran un mejor salario, pero sí que creo que los jueces que cumplen sus funciones tratando de que su Juzgado funcione adecuadamente al servicio del justiciable sea adecuadamente remunerado. Con ello quiero decir que debía estar mejor retribuido el mayor esfuerzo de quienes lo llevan a cabo en su función jurisdiccional, pero no necesariamente de todos los jueces.

**¿Cree que existe alguna posibilidad de que esto se lleve a cabo actualmente?**

Creo que este incremento en función del rendimiento es posible ahora y siempre lo ha sido, aunque creo que también es difícil de llevar a cabo porque, para hacerlo bien, se exigirían buenos medios de control por parte del Consejo General del Poder Judicial, puesto que no sólo habría que controlar la cantidad de resoluciones dictadas por el Juez como hasta ahora se ha hecho, sino también la calidad de las mismas.

**¿Cómo valora las últimas reformas legales que se han producido?**

En términos generales, tanto las relacionadas con la Ley de igualdad (Ley 4/2007), como las de reforma de la Seguridad Social (Ley 40/2007), me parecen importantes y aceptables.

**¿Como valora el papel de los Graduados Sociales en la puesta en práctica de estas reformas?**

El papel de los Graduados Sociales en el orden jurisdiccional social siempre ha sido muy importante tanto cualitativa como cuantitativamente, y en este sentido no dudo de que lo va a seguir siendo en el futuro.

**¿Qué sentencias destacaría de las que han pasado por sus manos últimamente?**

Por mis manos pasan todas las sentencias que se dictan en la Sala puesto que una de las funciones del Presidente de Sala es dar el "visto" a todas las que en ella se dictan antes de proceder a su notificación a las partes. Podría citar muchas pero, por citar algunas, considero muy interesante una sentencia dictada negando el derecho a prestaciones por desempleo por parte de los extranjeros irregulares, y algunas precisando el concepto de accidente de trabajo y modificando nuestro concepto tradicional acerca del cálculo de las indemnizaciones civiles derivadas de accidente de trabajo.

**¿Nota el Tribunal Supremo la situación económica actual?, ¿hay más conflictos entre trabajadores y empresas?**

En el Tribunal Supremo todavía no notamos los efectos de la crisis que se nos está echando encima, pero estamos seguros de que esto se va a producir a medio plazo pues vamos conociendo cómo este incremento ya se está notando en los Juzgados de instancia, y no solo entre trabajadores y empresas sino también con los organismos que gestionan la Seguridad Social.

**Son muchas las autoridades que demandan que los Graduados Sociales puedan presentar Recursos de Suplicación, ¿lo comparte?**

Que los Graduados Sociales intervengan formalmente en el recurso de suplicación no me parece mal desde que pueden intervenir en la instancia y sé que muchos intervienen en la suplicación realmente por medio de Letrado que firma el recurso. Lo importante no es tanto quién interviene en el recurso sino que



el que intervenga lo haga respetando las exigencias legales con competencia, y, en principio, esa competencia se les debe presumir a los Graduados Sociales.

**¿Cómo valora la evolución de la profesión de Graduado Social a lo largo de sus años de historia?**

La profesión de Graduado Social ha evolucionado hacia arriba y muy positivamente gracias al esfuerzo del colectivo y en especial de sus dirigentes.

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

Por lo que yo sé, el Colegio de Valencia está siguiendo la pauta que se aprecia en general en el resto de los Colegios de Graduados Sociales de España, organizando entrevistas y cursos continuados de formación que le permite estar en continuo movimiento y al día en los conocimientos básicos de su función, algo muy importante y muy difícil de conseguir dados los continuos cambios legislativos que se producen tanto en la normativa laboral como en la de seguridad social.

■ relaciones laborales



# Todas las claves

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

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

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

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

## NUESTROS SERVICIOS Y OFICINAS

### VALENCIA

Az. Hispanoayrol, 1 Baj.  
CP 46002  
Tels. 96 352 13 86 - 96 351 51 20  
[valencia@fevecta.coop](mailto:valencia@fevecta.coop)

### XÀTIVA

C/ Cardenal Serra, 2  
CP 46100  
Tel. 91 9 356 917  
[ds@xativa@fevecta.coop](mailto:ds@xativa@fevecta.coop)

### CASTELLÓN

C/ Ciscar, 31 Baj.  
CP 12013  
Tels. 914 12 23 04 - 914 608 112  
[castellon@fevecta.coop](mailto:castellon@fevecta.coop)

### Alicante

Sieno C/ Jamar, 2 Bajo  
CP 03005  
Tels. 96 511 28 53 - 96 510 255  
[alicia@fevecta.coop](mailto:alicia@fevecta.coop)

### LIX

Paseo de la Juventud, 1  
CP 03202  
Tels. 96 606 75 11 - 96 610 053  
[alicia@fevecta.coop](mailto:alicia@fevecta.coop)

### FEDERACIÓN VALENCIANA

**FEVECTA**  
FEDERACIÓN VALENCIANA  
DE EMPRESAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

[www.fevecta.coop](http://www.fevecta.coop)

**MAYO DE 2008**

# Novedades fiscales más importantes

## COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

### 1. Sentencias.

1.1.- La del TS de 24 de enero de 2008 declara que, siendo la opción por el régimen de estimación objetiva pasiva y no activa, lo que implica que la opción voluntaria derive de la no presentación de renuncia, no parece lógico que el simple incumplimiento de un plazo determine que un contribuyente no pueda tributar de acuerdo con su capacidad económica real, según el art. 31.3 de la Constitución. En conclusión, sostiene que la renuncia a la estimación objetiva, aunque sea de un modo tácito no es inválida, sino que por el contrario produce plenos efectos jurídicos en la elección del régimen de estimación directa de la base imponible. Apoya esta tesis la regulación dada por el Reglamento del IRPF aprobado por RD 214/1999, de 5 de febrero, en su artículo 31, en el sentido de que se entenderá efectuada la renuncia al régimen de estimación objetiva cuando se presente, en la forma dispuesta para el régimen de estimación directa, en el plazo reglamentario la declaración correspondiente al pago fraccionado del primer trimestre del año natural en que deba surtir efecto.

1.2. Otra, también del TS de 24 de enero de 2008, declara que así como las alegaciones realizadas frente a un acta de disconformidad no tienen efectos interruptivos de la prescripción, al tratarse de un trámite propio de un expediente iniciado de oficio, por el contrario sí que los tienen las alegaciones presentadas en reclamación económico-administrativa ante un TEA sí que la interrumpen, porque se trata de procedimiento iniciado a instancia de parte interesada, en el seno de un recurso o reclamación, siendo por lo demás un elemento procedimental esencial, razón por la cual es doctrina jurisprudencial consolidada la producción del citado efecto.

Por ANTONIO MORILLO MÉNDEZ

Abogado Tributarista y Ex-Inspector de Hacienda del Estado

### 2. Consultas administrativas.

Consulta de la DGT de 4 de enero de 2008, nº V0018-08. Se pronuncia sobre el artículo 7.e) de la Ley del IRPF 35/2006. La cuestión planteada hace referencia al tratamiento fiscal que debe darse a las indemnizaciones percibidas por exceso y que sean consecuencia del cese voluntario en empresa anterior, pero con reconocimiento de la antigüedad adquirida en la citada empresa al incorporarse a la nueva. Entiende la DGT que no procede considerar exento dicho exceso, ya que "dicho reconocimiento deviene de un acuerdo volitivo entre ambas partes que no tiene carácter obligatorio por la normativa a que se refiere el artículo 7.e) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En consecuencia, no resultará aplicable la exención a la parte de la indemnización que corresponde con la antigüedad del trabajador en la anterior empresa".

■ relaciones laborales

## GUIA PROFESIONAL

### Actualización de datos

Se comunica a todos los compañeros que recientemente, con la revista Relaciones Laborales, se envió el Formulario de actualización/modificación de datos en cumplimiento la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y a su normativa de desarrollo.

El Colegio va a publicar próximamente la **GUÍA PROFESIONAL DE COLEGIADOS**, por lo que te rogamos si no lo has hecho nos envíes, cuanto antes, dicho formulario de cualquiera de las siguientes formas:

- En las oficinas del colegio, entregando cumplimentado el formulario acompañando una fotocopia del DNI.
- Por correo ordinario, acompañando una fotocopia del DNI. En la página web del colegio puedes encontrar un formulario en PDF, para facilitar su presentación.
- Por correo electrónico firmado digitalmente, adjuntando el formulario PDF como archivo adjunto.



¿Quieres  
**conectar**  
tu despacho con el mañana?

**Sage Professional Class**

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



Global. Modern. Enterprise.  
**sage Logic Control**

902 104 590  
[www.sagelogiccontrol.com](http://www.sagelogiccontrol.com)



# OFERTA ESPECIAL

a los colegiados del  
Excelentísimo Colegio Oficial  
GRADUADOS SOCIALES VALENCIA



## Renovación del permiso de conducir

Gestión en  
**TRÁFICO GRATUITA.**  
**+ 8 fotos gratis.**

**25%**  
DESCUENTO



Para más información visita nuestra web



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

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

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

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

# www.ipmt-valencia.com

# ORDENES DE EXPULSIÓN

ALEJANDRO LESTÓN GRAU Y AMPARO MOMPÓ MARTÍ

MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE EXTRANJERÍA DEL  
EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE VALENCIA

## Definición

Podemos definir las órdenes de expulsión como una sanción de carácter administrativo consistente en la obligación de abandonar el territorio español, aplicable a los ciudadanos extranjeros que realicen conductas tipificadas como muy graves, o conductas graves de las previstas en los apartados a), b), d) y f) del Art. 53 de la Ley Orgánica 4/2000.

## Disposiciones legales que lo regulan

La regulación legal de las órdenes de expulsión, se halla contenida en los artículos 57 y siguientes de la Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

## Supuestos en los que se aplica

El art. 57 de la Ley de Extranjería, señala COMO ALTERNATIVA A LA SANCION DE MULTA, la expulsión del territorio español, previa la tramitación del correspondiente expediente administrativo, a todos aquellos infractores que sean extranjeros y que realicen conductas tipificadas:

1.- Como **muy graves** (Art. 54 de la Ley), como por ejemplo, y sin ánimo de ser exhaustivos, los siguientes.

- Participar en actividades contrarias a la seguridad exterior del Estado o que puedan perjudicar las relaciones de España con otros países, o estar implicados en actividades contrarias al orden público previstas como muy graves en la L.O. 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.
- Inducir, promover, favorecer o facilitar con ánimo de lucro la inmigración clandestina.
- La realización de conductas de discriminación, siempre que el hecho no constituya delito.

2.- O como conductas **graves**, previstas en los siguientes apartados del art. 53 de la Ley 4/2000.

Apdo a) "Encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización y siempre que el interesado la renovación de la misma en el plazo previsto reglamentariamente".

Apdo b) "Encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, cuando no cuente con autorización de residencia válida".

Apdo c) "Incurrir en ocultación dolosa o falsedad grave en el cumplimiento de la obligación de poner el en conocimiento del Ministerio del Interior los cambios que afecten a nacionalidad, estado civil o domicilio".

Apdo d) "El incumplimiento de las medidas impuestas por razón de seguridad pública, de presentación periódica o de alejamiento de fronteras o núcleos de población concretados singularmente, de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley".

Apdo f) "La participación por el extranjero en la realización de actividades contrarias al orden público previstas como graves en la Ley Orgánica 1/1992 de 21 de febrero sobre Protección de la Seguridad Ciudadana."

3.- El artículo 57 considera además causas de expulsión, que le extranjero haya sido condenado, dentro o fuera de España "por una conducta dolosa que constituya en nuestro país delito sancionado con pena privativa de libertad superior a un año, salvo que los antecedentes penales hubieran sido cancelados".

## Procedimiento preferente

Se trata del procedimiento utilizado para la tramitación de órdenes de expulsión como consecuencia, entre otros supuestos, de hallarse el extranjero en situación irregular ("**sin papeles**"), en el territorio español.

Se regula en el artículo 63 de la Ley de Extranjería, y sigue los pasos siguientes:

- 1.- Una vez detenido un ciudadano extranjero en situación irregular (vamos a referirnos concretamente a este supuesto de aplicación, por ser el más habitual), e iniciado el procedimiento preferente de expulsión, del que será Órgano instructor la Policía, se dará traslado de la propuesta debidamente motivada al interesado, para que en el plazo de 48 horas presente las alegaciones que considere oportunas, advirtiéndoles de las consecuencias de no hacerlas.
- 2.- El extranjero, en este supuesto ha de ser necesariamente asistido por un Letrado, designado directamente por el interesado, o asignado por turno de oficio.
- 3.- Si no comprende o no habla castellano, tiene derecho a que se le asigne un intérprete, de forma gratuita en el caso de que no dispusiese de medios económicos suficientes.
- 4.- El periodo máximo de detención, no podrá superar las 72 horas.
- 5.- Si el interesado o su representante no efectuasen alegaciones en el plazo de 48 horas, o no se admitiesen por improcedentes las pruebas propuestas en resolución motivada, EL ACUERDO DE INICIACION DEL EXPEDIENTE, SERÁ CONSIDERADO COMO PROPUESTA DE RESOLUCION CON REMISION A LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RESOLVER.

## Medidas cautelares

Según el artículo 61 de la Ley de Extranjería, desde el momento en que se incoe un procedimiento sancionador, en el que pueda proponerse la

## AULA DE EXTRANJERÍA

expulsión, el instructor puede adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- Presentación periódica ante la autoridad competente.
- Residencia obligatoria en determinado lugar.
- Retirada la pasaporte, previa entrega al interesado de resguardo acreditativo.
- Detención cautelar por un periodo máximo de 72 horas previas a la solicitud de internamiento. En cualquier otro caso la puesta a disposición judicial se producirá en un plazo no superior a 72.
- Internamiento preventivo, en un Centro de Internamiento Preventivo para extranjeros. Este internamiento, debe ser dictado por mediante Auto por el Juez de Instrucción correspondiente, a petición de la Policía, y no puede superar los 40 días. Contra el auto que decreta el internamiento, pueden los letrados interponer los correspondientes recursos.

### Ejecución de la expulsión

La ejecución de la orden de expulsión en el procedimiento preferente, se ejecutará de forma inmediata, según dispone el art. 63. En la práctica no resulta tan inmediato.

### Efectos de la expulsión

Se regula en el art. 58 de La Ley, y el efecto fundamental es que toda expulsión llevara aparejada la prohibición de entrada en España por un periodo de entre tres (mínimo) y diez años (máximo).

### Prescripción de la sanción

Según el artículo 56:

- Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescriben a los cinco años.
- Las sanciones impuestas por infracciones graves, prescriben a los dos años.

El plazo empezará a contar, en el caso de expulsión del territorio nacional, a partir de que haya transcurrido el periodo de prohibición de entrada, fijado en la resolución con un máximo de diez años. ■ ¶

### † NECROLÓGICA

Lamentamos comunicar que el pasado 2 de junio de 2008 falleció, en accidente de circulación, nuestro compañero DON OSCAR CARBONELL ALCAÑIZ, colegiado y esposo de la también Graduada Social Cristina Jovani Galán. Nuestro más sentido pésame para la familia.

## Responsabilidad Civil Profesional



# Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

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

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

www.brokergraduadosocial.com

# Los empresarios premian la labor de Unión de Mutuas



El presidente de la Mutua, José María Gozalbo recibió la placa de manos del presidente de la Generalitat Valenciana, Francisco Camps.

Unión de Mutuas ha sido distinguida por la Confederación de Empresarios de Castellón, CEC, en reconocimiento al trabajo que la Mutua viene realizando, desde sus orígenes, hace 40 años, a favor de la prevención de los riesgos laborales en las empresas de la provincia. Recogió la distinción el presidente de Unión de Mutuas, José María Gozalbo, de manos del presidente de la Generalitat, Francisco Camps, durante el acto de celebración de la Noche de la Economía Castellonense, que reunió a una destacada representación empresarial, política y social. Una noche en la que Unión de Mutuas fue protagonista.

El presidente de los empresarios de Castellón, José Roca, destacó la colaboración permanente que siempre ha caracterizado las relaciones de Unión de Mutuas con el mundo empresarial así como con la Conselleria de Economía y Empleo. Roca aseguró que esta colaboración en materia de prevención de riesgos laborales "está dando muy buenos resultados, como pone de manifiesto la disminución de accidentes en las empresas mutualistas". El presidente de los empresarios subrayó el servicio eficaz que presta la Mutua a las empresas asociadas y a los

trabajadores con la adopción de la mejor tecnología en asistencia clínica y sanitaria, lo que posibilita "acortar los periodos de incapacidad laboral transitoria, mejorando la calidad de vida del trabajador y la competitividad de las empresas".

En este sentido, Unión de Mutuas es pionera en la Comunidad Valenciana en aportar nuevas soluciones en el campo de la salud y la prevención laboral para que las pymes implanten una gestión empresarial responsable. Con este objetivo, la Mutua potencia la innovación como el mejor camino para identificar y reducir los riesgos laborales. La investigación continua de los riesgos específicos de cada sector y la propuesta de cómo evitarlos posibilita poner a disposición de las empresas herramientas telemáticas de gestión y aplicación de técnicas de autodiagnóstico, mejora de la seguridad y creación de ambientes saludables que garantizan el establecimiento de un adecuado nivel de protección de la salud.

Unión de Mutuas forma parte de Corporación Mutua, el primer grupo mutual del país, que agrupa a otras siete mutuas españolas bajo un mismo modelo de coordinación y colaboración, pero en el que cada uno de sus miembros mantiene su identidad, su persona-

lidad jurídica y su capacidad de gestión. La Corporación alcanza una cobertura geográfica plena, con una estructura de colaboración común mediante la integración de las redes sanitarias y un modelo de inversión y crecimiento conjunto.

Corporación Mutua protege a más de tres millones y medio trabajadores, empleados en 436.000 empresas de todo el país. Su red asistencial es la más amplia de todo el sector con 340 centros propios distribuidos por toda la península. Además cuenta con 8 hospitales ubicados en Valencia, Castellón, Barcelona, Bilbao, Murcia, San Sebastián, Toledo y Vitoria.

En la Comunidad Valenciana, Corporación Mutua también es el primer grupo mutual en asistencia por accidentes laborales y enfermedades profesionales. Protege a 507.000 trabajadores a través de 44 centros asistenciales y gestiona unos recursos de 400 millones de euros. La integración en Corporación Mutua permite, jurídicamente, a Unión de Mutuas, mantener su identidad valenciana y, por tanto, su compromiso con los empresarios y los trabajadores en cuestiones tan estratégicas como la competitividad y el futuro del tejido productivo de esta comunidad.

# Alguien tenía que ser el número 1



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

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

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

La iniciativa mueve el mundo.

**Y en salud laboral somos pioneros.**

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

CON LA SALUD LABORAL,  
CON LAS PERSONAS.



## MÁS DE 150.000 PROCESOS DE MATERNIDAD Y PATER- NIDAD TRAMITADOS EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2008

Entre enero y marzo de 2008, la Seguridad Social gestionó 87.677 prestaciones por maternidad, a lo que dedicó más de 388 millones de euros, y 67.805 procesos de paternidad, con un coste de unos 49 millones.

Estos datos revelan un incremento de un 5,13% en los permisos por maternidad respecto a las tramitaciones en el mismo periodo del año anterior.

El permiso por paternidad se estableció por la Ley de Igualdad, que entró en vigor el 24 de marzo de 2007, siendo independiente del de la madre y compatible con el disfrute por parte del padre del permiso de maternidad.

La Comunidad Autónoma en la que se han tramitado mayor número de procesos de maternidad ha sido en Andalucía (16.315), seguida de Cataluña (15.869) y Madrid (14.223), siendo estas mismas comunidades, también, las que registran el mayor número de procesos de paternidad en el siguiente orden: Cataluña (12.567), Andalucía (11.172) y Madrid (10.827).

Por primera vez incluye la estadística el dato de excedencias por cuidado de familiar de los años 2005 a 2007, siendo el número de excedencias en el año 2005 de 31.735 (30.270 mujeres y 1.465 hombres), en 2006 de 35.205 (33.388 mujeres y 1.817 hombres) y, finalmente, 40.237 excedencias en el año 2007 (37.910 mujeres y 2.327 hombres).

Los datos incorporan ya la ampliación de la prestación que introdujo la Ley de Igualdad.

## SE DECLARA NULO EL DESPIDO DE UNA EMPLEADA DE HOGAR EMBARAZADA

(Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 31 de Madrid  
178/2008, de 16 de abril)

Los hechos que desembocaron en el litigio ocurrieron cuando la demandada despidió a su empleada de hogar cuando estaba encinta, alegando la imposibilidad de compatibilizar horarios entre ambas partes. Como consecuencia de ello, la trabajadora decide acudir a la vía judicial para reclamar la nulidad de su despido al considerar que éste estaba basado exclusivamente en su condición de embarazada.

La empleadora alegaba en su defensa que la trabajadora carecía de acción al haber suscrito un documento de saldo y de finiquito, de cantidad menor a la que le correspondía legalmente, lo cual la liberaba plenamente de cualquier responsabilidad.

En este sentido, el órgano judicial sostiene que este documento no puede tener valor liberatorio al ser impensable que la trabajadora consintiera libremente extinguir su contrato por un montante muy inferior al que le correspondía percibir.

Por otro lado, la demandada afirmaba que el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación de carácter especial del servicio del hogar familiar no prevé la nulidad del despido ya que contempla un vínculo basado en la confianza a la que no se puede imponer su pervivencia cuando ésta quiebra.

El Juzgado de lo Social núm. 31 de Madrid considera que es irrelevante que esta disposición no contemple la nulidad del despido basado en el embarazo de estas trabajadoras. En concreto, entiende que ha sido derogada de conformidad con lo dispuesto por la Disposición Derogatoria Única de la Ley de Igualdad, por contradecir frontalmente sus normas de obligado cumplimiento para garantizar la igualdad de todos los españoles, entre los que se encuentran, necesariamente, las empleadas de hogar.

## 1.300.000 EUROS EN SUBVENCIONES PARA EL AUTOEMPLEO FEMENINO

El Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, ha publicado una Resolución de 29 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo), por la que se convocó la edición de las subvenciones al empleo Emprender en femenino del año 2008, para fomentar la inserción laboral por cuenta propia de las mujeres.

Ya la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, estableció los fundamentos para hacer posible la igualdad en todos los ámbitos de la vida, entre ellos el económico. En este sentido, la subvención Emprender en femenino tiene como objeto fomentar la actividad empresarial femenina y conseguir su inserción laboral con subvenciones que

van dirigidas a mujeres que se hayan constituido como trabajadoras autónomas o que hayan creado una sociedad. Su finalidad es ayudarles a superar los obstáculos iniciales y consolidar las empresas ya creadas.

El importe total previsto para esta convocatoria, que estará cofinanciado por el Fondo Social Europeo, asciende a 1.345.000 euros, de los cuales 700.000 corresponderán a las zonas españolas objetivo 1 y 645.000 a las zonas de objetivo 3.

La cuantía de cada subvención oscilará entre un mínimo de 6.000 euros y un máximo de 12.000 que serán pagados en un único acto mediante transferencia bancaria, siempre que se haya acreditado la situación de hallarse al corriente de pago de sus obligaciones tributarias y de las cuotas a la Seguridad Social.

## EL TUE CONSIDERA QUE LOS MIEMBROS DE PAREJAS DEL MISMO SEXO TIENEN DERECHO A PENSIÓN DE SUPERVIVENCIA

(Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad  
Europea de 1 de abril de 2008)

La presente sentencia resuelve una petición de decisión judicial, planteada por Alemania, en el marco de un litigio relativo a la existencia o no del derecho a una pensión de viudedad en concepto de prestación de supervivencia de uno de los miembros de una pareja del mismo sexo.

El caso trata de un ciudadano alemán que constituyó una pareja estable inscrita con un diseñador de vestuario de teatro afiliado a un organismo encargado de la gestión de seguros de vejez y supervivencia del personal artístico de los teatros alemanes.

Al fallecer el diseñador, su pareja (el recurrente) presentó una solicitud de pensión de viudedad, solicitud que le fue denegada en base a que los estatutos no preveían tal prestación de supervivencia para los miembros de parejas inscritas.

El solicitante, disconforme con la decisión, recurrió ante el órgano jurisdiccional señalando que, a su juicio, la denegación de la solicitud vulneraba el derecho a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El Tribunal alemán antes de dictar sentencia, y ante las dudas existentes sobre la materia, se dirige ante el TUE con el objeto de averiguar si la negativa a conceder la pensión constituye una discriminación por motivos de orientación sexual.

El TUE considera que negarles tal pensión supondría darles un trato menos favorable que a los cónyuges supervivientes, por lo que estima que la negativa a concederla constituye una discriminación directa por motivos de orientación sexual, siempre que los cónyuges y los miembros de una pareja inscrita se hallen en una situación comparable.

## LOS ACCIDENTES LABORALES CON BAJA DESCENDEN CASI UN 10 POR 100

Así se desprende de los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración que reflejan una disminución global de los accidentes en jornada laboral del 9,7 por 100 en el primer trimestre del año 2008 respecto al mismo período del ejercicio anterior. A pesar de ello, la cifra de accidentes mortales es idéntica a la recogida en 2007 (227) aunque, de manera más específica, se refleja una bajada en los accidentes graves (326 menos), por un lado, y en los accidentes in itinere (87 menos), por otro.

Por otra parte, para seguir frenando estas cifras, se han puesto en marcha los **Registros de Empresas Acreditadas en el Sector de la Construcción** con el objeto de reducir la siniestralidad en dicha actividad ya que servirán para acreditar que estas compañías cumplen los requisitos de capacidad y calidad establecidos en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. Todas las empresas afectadas deberán estar inscritas antes del 26 de agosto en el Registro dependiente de la Comunidad Autónoma en la que se encuentren domiciliadas.

Información elaborada por:



## EL EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO EN EL CONCURSO DE ACREEDORES

■ Por SALVADOR VILATA MENADAS  
 Doctor en Derecho  
 Magistrado Juzgado N° 1 de lo Mercantil



En los supuestos en que venga suscitado un Expediente de Regulación de Empleo, la Ley Concursal se limita a decir que el Juez resolverá mediante Auto sobre las medidas propuestas, aceptando el acuerdo, salvo dolo, fraude, coacción o abuso de derecho, y en otros casos resolverá aplicando la legislación laboral. En todo caso, se haya alcanzado acuerdo entre la Administración concursal y los representantes de los trabajadores en el seno del periodo de consultas habido al efecto, o no, dos son los extremos esenciales que deben ser objeto de análisis y pertinente dilucidación en el seno de la resolución judicial, a saber:

- En primer término, la procedencia del propio expediente de regulación de empleo que viene promovido, esto es, la pertinencia de dictar una resolución estimatoria o desestimatoria del mismo.
- Resuelta la anterior cuestión, y para el caso de que la respuesta fuere estimatoria, la dilucidación del número de trabajadores afectados y las condiciones económicas a desenvolverse respecto de los mismos, atendido que formalmente ha venido alcanzado acuerdo ex artículo 64-6 de la Ley concursal.

Ciertamente, resulta conveniente que la solicitud contenga suficientes datos, requiriendo en caso contrario al resolver sobre la admisión, ya que puede ocurrir que en el momento de dictar el Auto se carezca de suficiente información, considerando que contra el Auto cabe recurso de suplicación y resulta por ende necesario que el mismo contenga una relación de hechos probados, lo que abunda en la necesidad de que la solicitud sea lo más detallada posible. En este orden de cosas, de la resolución de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 27 de septiembre de 2005, se desprende que la relación de hechos probados deberá contener al menos referencia a:

- Contenido del informe de la Autoridad Laboral.
- Situación económica de la empresa en el momento de acordarse la medida.
- Salario y antigüedad de cada trabajador.

Como enuncia el muy fundado Auto del Juzgado de lo Mercantil num. 2 de Bilbao de 1 de febrero de 2007, en Concurso num. 334/06 del indicado Órgano, analizando la naturaleza del expediente judicial tramitado al amparo del art. 64 de la Ley

Concursal, la versión de hechos, que se entiende inexcusable en este género de resoluciones, tiene el importante déficit de proceder de una valoración de datos que las partes e interesados aportan sin una sincronía concentrada y faltando toda contradicción, puesto que el expediente no es un proceso; la contextura de este procedimiento, dentro del Concurso y bajo dirección judicial, es un expediente administrativo autorizador, en el que se prevén partes institucionales y defensoras de intereses colectivos, con el inconveniente de que, salvo a los trabajadores con una extraña posibilidad de impugnar mediante incidente concursal lo relativo a su relación jurídica individual, no tiene otro control que un recurso de suplicación. Y no obstante la facultad judicial de abrir la posibilidad de efectuar alegaciones mediante la presentación de escritos y recabar información del FOGASA en punto a datos relevantes de los trabajadores afectados por el expediente en orden a cuantificar adecuadamente las indemnizaciones pertinentes, en ningún caso puede decirse que existe controversia (en sentido procesal) ni tiene cabida diligencia probatoria alguna, y ello por cuanto se sabe exactamente qué es lo controvertido y entre quienes y dentro de lo controvertido no hay una regla de distribución de la carga de la prueba, instrumentos judiciales hábiles e imprescindibles para decantar un relato de hechos históricamente veraz y relevante para decidir. Con ello quiere salvarse un doble óbice, a saber:

- Por un lado, y aun cuando en los hechos probados debe dejarse constancia de la tesis mantenida por los representantes de los trabajadores y de los particulares contenidos en el informe de la Autoridad Laboral, ninguna virtualidad han de desplegar en sede de la resolución del expediente colectivo (y sin perjuicio de su posible cabida como pretensión hábil por la vía del incidente concursal laboral ex art. 64-8 LC), sin que puedan tenerse por acreditados tales particulares dada la ausencia de contradicción y habida cuenta que son ajenos al procedimiento concursal del que dimana la pieza de ERE las otras personas jurídicas a que se refiere la diatriba.
- En todo caso, las cuestiones eventualmente controvertidas que pudieren suscitarse, tales como si nos encontrásemos ante un supuesto de unidad empresarial o grupo de empresas –a efectos laborales–, no empece de suyo a la virtualidad del presente expediente colectivo, siendo cuestión relevante, en su caso, a efectos de la responsabilidad en la atención de los devengos indemnizatorios correspondientes. Ciertamente es que los representantes de los trabajadores podrían aducir que, de

resultar pacífica tal cuestión, podrían haber obtenido tal vez un acuerdo en condiciones económicas más ventajosas que las que resultan de las previsiones legales, pero este extremo no puede tenerse en este momento más que como un puro voluntarismo en el momento de dictar resolución. Esto es, una cuestión controvertida de carácter jurídico que pasa por dilucidar si nos encontramos ante un supuesto de unidad empresarial o grupo de empresas –a efectos laborales–, en aplicación de la doctrina enunciada en SSTs, Sala 4ª, de 26 de enero de 1998 y 18 de mayo de 1998, podría ser objeto de la consideración pertinente, y con la virtualidad y consecuencias de que se trata, en el oportuno incidente concursal laboral que los interesados pudieren promover ex artículo 64-8 de la Ley concursal, pero sin que desde luego en sede de resolución del expediente colectivo tenga razón de ser hacer invocación de dilación probatoria alguna o aun de práctica de diligencias para mejor proveer (cfr. Auto del Juzgado de lo Mercantil num. 1 de Valencia de 31 de julio de 2007, Autos Concurso num. 61/2005).

Se trata, en fin, de analizar si las medidas de que se trata, resultan coherentes al buen fin del procedimiento concursal en curso.

■ relaciones laborales

## CÓDIGO DE CONVENIO COLECTIVO EN EL SISTEMA RED

Desde hace unos años se viene planteando, de forma recurrente, la inclusión en los documentos de cotización a la Seguridad Social que cumplimentan las empresas de un Código atribuido por la Autoridad Laboral a cada Convenio Colectivo, iniciativa que ha planteado diversos problemas.

Desde finales del año 2007 la Tesorería General de la Seguridad Social ha incorporado en el Sistema Red un nuevo apartado de datos denominado ANOTACIÓN DE CÓDIGO DE CONVENIO COLECTIVO, sin la oportuna habilitación legal para hacer obligatoria su incorporación.

La página web de la Seguridad Social ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)) ha venido informando, a través de los Boletines de Noticias RED números 2007/9, 2008/1 y 2008/3, sobre la implantación de este nuevo dato que opera sólo cuando los documentos se cumplimentan a través del Sistema Red y no en soporte papel.

Ante la posible confusión respecto al carácter obligatorio o voluntario de la cumplimentación del Código de Convenio Colectivo en la aplicación informática del Sistema Red, le informo de que ésta tiene carácter voluntario, según la propia Tesorería General de la Seguridad Social, y se realiza con fines exclusivamente estadísticos, ajenos al ámbito ordinario de actuación de aquélla.

Se informa a este respecto para evitar que, las asesorías, gestorías o servicios profesionales externos, asuman como obligatorio algo que no tiene tal carácter.

Cualquier cambio al respecto requeriría la oportuna modificación normativa.



## ¿Busca el software ideal para su despacho?

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

fiscal

Control Técnico  
Punto y Patrimonio  
Sociedades  
Facturación  
Incendios  
Libros  
Obligaciones formales

laboral

Asesor  
Contratos  
Iniquitas  
Indulgencias  
Incidencias  
Modelos 110, 111 y 190  
Certificados de empresa  
Certificados de retenciones

director

Contabilidad  
Tasación  
Gestión comercial  
Costos  
Recursos Humanos  
Análisis de Balances  
Amortizaciones



NCS Valencia

## LA ESPERADA Y FAMOSA DEDUCCIÓN DE 400 EUROS

Con la publicación del Real Decreto Ley 2/2008, el pasado 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica, se aprobó la prometida deducción de 400 euros durante la campaña electoral.

■ Por MARIA CARBONELL BOIX  
Diplomada en Relaciones Laborales

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Ley, con la finalidad de contribuir a paliar la situación económica en la que se pueden encontrar las familias con perceptores de rendimientos del trabajo o de actividades económicas, resultaba necesario adoptar de forma urgente medidas de naturaleza fiscal que mejorasen la renta disponible de las familias, por lo que se incorporó un beneficio fiscal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas consistente en reducir el importe de la cuota líquida del total del impuesto hasta en 400 euros anuales.

Esta misma semana, el 23 de mayo, se definieron las medidas a adoptar para la aplicación de la deducción, concretamente se modifica con el Real Decreto 861/2008, el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Se introducen diversos cambios en el procedimiento general para determinar el importe de la retención, de forma que tome en consideración la nueva deducción contenida en el artículo 80 bis de la Ley del Impuesto.

La disposición transitoria primera regula las reglas aplicables a las retenciones sobre los rendimientos del trabajo satisfechos en el periodo impositivo 2008, estableciendo que:

- 1.- Durante el mes de junio las retenciones se practicarán de acuerdo con la normativa en vigor a 1 de enero de 2008, minorándose en la cuantía de 200 euros.
- 2.- El importe restante hasta alcanzar la cuantía de 400 euros se minorará de las retenciones que se practiquen hasta final de año, mediante la aplicación de las normas aprobadas en esta nueva regulación, debiéndose regularizar en el mes de julio el tipo de retención.

En el caso de empresarios y profesionales la deducción máxima de 200 euros se realizará en el pago fraccionado del 2º Trimestre y de 100 euros (o de una cantidad mayor si hay saldo no aplicado

en los pagos anteriores) en cada uno de los dos siguientes, siempre con un máximo de 400 euros en total.

Algunos puntos que deberemos tener en cuenta son:

- El abono de los 400 euros se efectúa mediante un ajuste de retenciones del trabajo soportadas en 2008 o de pagos fraccionados de actividades realizados en 2008 por lo que sólo afecta a aquellos que tengan saldo suficiente al efecto. En ningún caso tiene el carácter de impuesto negativo.
- En el caso de aplicación de tipos de retención mínimos establecidos por norma, como por ejemplo, el 2% de contratos de duración inferior al año, no podrá obviarse este límite, por lo que necesariamente seguiremos reteniendo como mínimo este 2%.
- Si algún trabajador renuncia a percibir esta deducción, debería solicitarlo expresamente como si se tratase de la aplicación de un incremento voluntario en el tipo de retención.

Además esta disposición establece una serie de cambios, a destacar:

- Se amplía el concepto de rehabilitación de la vivienda habitual, excluyéndose del precio de adquisición el valor del suelo, para el cálculo del 25 por ciento.
- Se establece un tipo de retención fijo para los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores.
- A partir del 1 de enero de 2009, se eleva el importe de los límites excluyentes de la obligación de retener.
- Se adapta el procedimiento general de cálculo del tipo de retención.
- Se establece como tipo máximo de retención el 43 por ciento.

■ relaciones laborales



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

**VALENCIA - CID**  
Centro asistencial  
Av. Cid, 144  
46014 Valencia  
Tel. 963 130 028

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

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

# NUEVAS OBLIGACIONES NORMATIVAS RELATIVAS A LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN: EL REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS

■ Por MARISOL SÁNCHEZ-TARAZAGA MARCELINO  
*JEFA DEL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, COOPERATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL*

■ Por REYES MAXIMILIANO CORONADO CORONADO  
*ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y SEGURIDAD LABORAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, COOPERATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL*

Determinados sectores como el de la construcción y obras públicas, en cuyo seno se desarrolla una considerable amplitud de actividades industriales, tienen una importancia capital en nuestros días no sólo en los países llamados desarrollados, aunque de un modo significativo en éstos, por suponer uno de los más importantes motores de la actividad económica en general, existiendo un considerable número de normas que afectan a su proceso productivo, algunas de ellas en materia de seguridad y salud laboral procedentes de diferentes ámbitos normativos, teniendo asimismo una gran repercusión la intervención de la autonomía colectiva, singularmente a través de la negociación colectiva.

A pesar de la innegable crisis que está sufriendo este sector vinculada a un determinado modelo de crecimiento y, de su repercusión en el conjunto de la economía española, es indudable su importancia en el conjunto del Estado y específicamente en la Comunitat Valenciana en la cual el porcentaje de afiliados a la Seguridad Social el pasado mes de marzo supuso aproximadamente el 13% del total, habiendo representado las contrataciones en este sector en 2007, el 16%, de las realizadas en todos los sectores económicos asimismo en nuestra Comunitat, porcentaje que se mantiene con ligero descenso en el presente ejercicio según datos del INE.

La alta tasa de temporalidad y del autoempleo que caracterizan la actividad productiva de este sector, así como su estructura empresarial, marcadamente atomizada y una elevada movilidad geográfica, son factores que ponen de manifiesto a la vez, un nivel elevado de descentralización productiva y de subcontrataciones, así como de considerable precariedad laboral y de un alto índice de siniestralidad laboral, esto a pesar de las diferentes actuaciones llevadas a cabo por los distintos actores implicados en la prevención de riesgos laborales, (Estado, Comunidades Autónomas, Agentes Sociales, Entidades especializadas ...)

El reconocimiento de los citados factores, particularmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, ha conducido a una importante acción normativa constituida sobre la base de importantes pilares de carácter nacional e internacional, de entre los que debe destacarse la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario, trasponiendo la citada norma al Derecho español algunas de las Directivas comunitarias sobre la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo.

El artículo 1 de la mencionada Ley 31/1995, precisa que la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida,

además de por ella misma, por sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producir las en dicho ámbito.

A su vez, el artículo 2.2 de esta Ley, establece que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la misma y sus normas reglamentarias, tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

El IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción para el periodo 2007-2011 suscrito el 1 de agosto de 2007 (BOE del 17), por la Confederación Nacional de la Construcción en representación de las empresas del sector y por las organizaciones sindicales FECOMA-CCOO y MCA-UGT en representación del colectivo laboral afectado contiene en su Preámbulo afirmaciones contundentes en la materia que nos ocupa.

En este contexto se publica la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el sector de la Construcción, desarrollada por el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, de aplicación a los contratos celebrados en régimen de subcontratación para la ejecución de los trabajos que la misma establece, en las obras de construcción.

Esta Ley de carácter sectorial, entre otros aspectos que abordan sus preceptos, disciplina el fenómeno de la subcontratación en cadena en la construcción, exige que las empresas que intervengan en este sector, tengan estructura, organización y medios, que las empresas contratistas y subcontratistas tengan un mínimo de trabajadores fijos en sus plantillas, así como formación materia de seguridad y salud, que deberá acreditarse específicamente y con relación a la cual "llama" a la negociación

## OPINIÓN

colectiva de carácter estatal tanto en materia de seguridad y salud como en materia profesional.

La citada Ley establece que se creará un registro de empresas que la misma denomina Registro de Empresas Acreditadas, que dependerá de la autoridad laboral competente, entendiéndose por tal, la correspondiente al territorio de la Comunidad Autónoma donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista, en el cual es preceptivo inscribirse para poder trabajar en el sector de la construcción, inscripción que, como asimismo establece la norma (la Ley y el Real decreto de desarrollo), tendrá validez para todo el territorio nacional, siendo sus datos de acceso público.

En ejecución de la legislación del Estado, en virtud de lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, aprobado por la Ley Orgánica 5/1982 de 1 de julio, modificado por la Ley Orgánica 1/2006 de 2 de abril y de lo dispuesto en el Real Decreto 4.105/1982 de 29 de diciembre por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Generalitat en materia de trabajo, la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo va a publicar en breve la Orden de creación del Registro de Empresas Acreditadas en el sector de la Construcción, en el ámbito de la Comunitat Valenciana que regulará asimismo el mencionado Registro de acuerdo con lo establecido en la Ley 32/2006 y el Real Decreto 1109/2007, ya mencionados.

El citado Registro dependerá de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo y tendrá tres Delegaciones Territoriales, una en cada una de las provincias de la Comunitat, adscritas a cada una de las Direcciones Territoriales de Empleo y Trabajo de Alicante, Castellón y Valencia, cuyo titular, como autoridad laboral competente en su ámbito territorial, ejercerá las funciones que la Ley y el Real Decreto citados, establecen, siendo la Dirección General de Trabajo, como centro superior directivo, la encargada de coordinar el mencionado Registro.

Éste tiene como funciones, además de las que puedan atribuirsele, la tramitación de los procedimientos relativos a las solicitudes de inscripción y renovación, las comunicaciones de variación de datos y solicitudes de cancelación, la expedición de certificaciones sobre las inscripciones registrales asentadas en cualquiera de los registros existentes relativas a las empresas contratistas y

subcontratistas, (17 correspondientes a cada una de las Comunidades Autónomas, y uno, de Ceuta y Melilla), a solicitud de éstas o de cualquier persona física o jurídica, entidad u organismo público o privado, dar acceso público a los datos obrantes en cualquiera de los Registros de Empresas Acreditadas y la custodia y conservación de la documentación aportada por las empresas.

Las actuaciones ante el Registro de Empresas Acreditadas en el sector de la Construcción en el ámbito de la Comunitat valenciana, podrán tener lugar mediante la utilización de medios electrónicos y presencialmente, ante cada una de las Delegaciones Territoriales del Registro, además de utilizando cualquiera de las formas establecidas en el artículo 38 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común.

La Ley 11/2007 de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, pretende la normalización del empleo de las nuevas tecnologías a los procedimientos administrativos, que ahora se convertirán en "procedimientos administrativos electrónicos", reconociendo el derecho de los ciudadanos a utilizar esta alternativa para relacionarse con las Administraciones Públicas, hallándose éstas, en consecuencia, obligadas, a dotarse de los medios técnicos necesarios.

Por otra parte, la referida Ley permite establecer reglamentariamente la obligación de comunicarse electrónicamente con la Administración Pública cuando los interesados se correspondan con personas jurídicas o colectivos de personas físicas que, por razón de su capacidad económica o técnica, dedicación profesional u otros motivos acreditados, tengan garantizado el acceso y la disponibilidad de los medios tecnológicos precisos.

La Consellería de Economía, Hacienda y Empleo considera que este es el caso del sector de la construcción por entender que las empresas del mismo, bien directamente, bien a través de los profesionales que colaboran en la gestión de sus asuntos profesionales, como es el caso de los Graduados Sociales, disponen de los medios técnicos para hacer efectiva la tramitación electrónica de los procedimientos que en la norma se establecen, que se llevarán a cabo preferentemente por vía telemática a través de la sede electrónica de la Generalitat.

■ relaciones laborales

### SENTENCIA AUDIENCIA NACIONAL

La Sala de lo Contencioso Administrativo, de la Audiencia Nacional, ha dictado una importante Sentencia en un Recurso, interpuesto por el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales, por medio de la cual se estima la demanda contra la Orden TAS 763/2007, que publicó el B.O.E. en fecha 29 de marzo. Esta Orden minoraba las competencias profesionales de los Graduados Sociales Habilitados de Clases Pasivas y suprimía su intervención como colaboradores en el pago de las prestaciones de la Seguridad Social.

La Audiencia Nacional, con fecha de 6 de febrero pasado, se ha pronunciado en que esta Orden "vulnera el principio de Reserva de Ley previsto en el art. 36 de la Constitución Española, por afectar al ejercicio de una profesión, pues los Graduados Sociales contemplan en sus Estatutos unas funciones que en modo alguno pueden ser eliminadas". De igual modo, la Sala estima dicho Recurso en base a otros considerandos.

Esta Sentencia no es firme, cabe Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo.

## COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de fecha 5 de diciembre de 2007

Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 1928/2004.

Ponente: Excmo. Sr. Don Mariano Sampedro Corral.

La Sentencia que se propone en este número analiza en su fondo la posibilidad de aceptar documentos nuevos en fase de casación para la unificación de doctrina, no aportados en instancia, ni en suplicación, siquiera "anunciados" en dichas fases del proceso, en virtud de lo establecido en el Art. 231.1 LPL que determina lo siguiente: ... *"La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si el recurrente presentara algún documento de los comprendidos en el Art. 506 de la Ley de Enjuiciamiento Civil o escrito que contuviese elementos de juicio necesarios para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto motivado contra el que no cabrá recurso de súplica"*.

Cabe matizar que la posibilidad citada de introducir documentos nuevos posteriores a la vista viene a delimitarse más precisamente en el Art. 271.2 LEC que la limita a las "sentencias o resoluciones judiciales, o de autoridad administrativa, dictadas o notificadas en fecha no anterior al momento de formular conclusiones, siempre que pudieran resultar condicionantes o decisivas para resolver en primera instancia o en cualquier recurso".

En ese sentido, la Sentencia plantea la disyuntiva anterior, a la vista de un documento que se presenta tras incidente de inadmisión por falta de contradicción y de contenido casacional, debiendo resolver "paralelamente" la cuestión de la falta de dichos requisitos, teniendo en cuenta que la aceptación del nuevo documento propiciaría la existencia de contradicción, pero implicaría modificar los hechos declarados probados, lo que resulta, igualmente, impropio de este tipo de recursos (arts. 217 a 222 LPL).

Concretamente, los hechos derivan de una situación de i.t agotada por plazo máximo, con alta por dicho motivo que acompaña propuesta de invalidez, que, finalmente, resulta denegada por no alcanzar un grado suficiente de disminución. En ese momento se produce un "paréntesis" en el que no consta alta, ni situación asimilada, que termina con solicitud de invalidez a instancias de parte, la cual es denegada por el mismo motivo que en la anterior ocasión, además de por no encontrarse la solicitante en alta o situación asimilada y por no reunir los requisitos de carencia, motivo este último que el INSS ya rectifica en la instancia. La Sentencia recurrida por la actora declara a la trabajadora en situación de invalidez permanente absoluta, salvando el asunto de la situación asimilada (*periodo de paréntesis*) mediante el argumento de que *"...debió permanecer en i.t, puesto que estaba enferma y deprimida, sin capacidad incluso para darse de alta como demandante de empleo..."*, cuestión esta, me parece, nada baladí, si bien establece la base reguladora de la prestación en la resultante de los 5 años inmediatamente anteriores al momento de la solicitud a instancias de parte, y no a los trabajados inmediatamente anteriores al comienzo de la i.t agotada por plazo máximo, ya que *no consta que la trabajadora se encontrara en invalidez provisional, por lo que no se le puede aplicar la doctrina del "paréntesis", se argumenta, para el periodo comprendido entre la resolución de oficio denegatoria y la fecha de la nueva solicitud, señalándose explícitamente en hechos probados que "no consta que la actora impugnase jurisdiccionalmente dicha resolución". (Entre otras, STS de 18 de septiembre de 1991, RJ 1991/6469, o STS de 7 de febrero de 2000, RJ 2000/1610, sobre dicha doctrina).*



■ Por ANDRÉS GONZÁLEZ RAYO  
Graduado Social núm.4231

En caso resulta excepcionalmente particular, puesto que el documento nuevo aportado en fase de recurso a través del incidente de inadmisión por falta de contradicción es, precisamente, la sentencia del TSJ correspondiente que resolvía el recurso formulado contra la primera resolución denegatoria del INSS, cuya existencia acreditaba que la actora sí impugnó jurisdiccionalmente dicha resolución y, más aún, que se encontraba en situación de prórroga de i.t, pues así lo declaraba su fallo, reconociéndole el derecho al subsidio por incapacidad temporal durante el periodo de paréntesis inicialmente no considerado como situación asimilada, lo que podía hacerle acreedor, a la par, del beneficio en cuanto a la base reguladora de su incapacidad, al serle de aplicación la doctrina antes referida. Con ello, además, se trataba de subsanar la falta de contradicción con la sentencia de contraste, puesto que en esta sí se acreditaba en hechos probados la situación de prórroga de i.t, dato este ausente en la sentencia recurrida, más todo lo contrario, y que resultaría esencial para establecer el vínculo de contradicción y de contenido casacional.

Pues bien, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo viene manteniendo como regla general que no procede en el recurso de casación para unificación de doctrina la revisión de los hechos probados, ni abordar cuestiones relativas a la valoración de la prueba (entre muchas otras, *STS de 14 de marzo de 2001, RJ 2001/3184; STS de 29 de junio de 2001, RJ 2001/7796; STS de 27 de enero de 2005, RJ 2005/2757; o STS de 17 de enero de 1997, RJ 1997/1833*), si bien ha admitido una excepción como consecuencia de la aplicación del art. 231.1 LPL para evitar la vulneración de derechos fundamentales (*STS de 5 de enero de 2000, RJ 2000/916*), aunque en algún procedimiento no haya sido así (*STS de 10 de diciembre de 2002, RJ 2003/3316*). Y esto último porque en la aplicación de la excepción mencionada, en la que deben tenerse en cuenta las características del recurso de casación para la unificación de doctrina y, en particular, la contradicción de sentencias y la exclusión de los motivos de revisión fáctica, deben respetarse, al unisino, los principios de seguridad jurídica y de tutela judicial efectiva. Así, el Tribunal establece la aplicación de la excepción para los casos en que, el documento nuevo no haya sido posible adquirirlo con anterioridad al recurso por la parte interesada y ello motive un caso de indefensión que lesione el derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente; por tanto, la indefensión debe deberse a un mal funcionamiento de la administración de justicia o a cualquier razón ajena a la actividad de la parte afectada. No es aceptable, en consecuencia, la indefensión motivada por el propio que la alega al objeto de aplicar la excepción a las reglas generales de este tipo de recursos, aún cuando se vulneren derechos fundamentales pues, dicha vulneración en ese caso, debe imputarse a la propia parte del procedimiento.

Se concluye en la Sentencia propuesta que la hipotética indefensión tiene su origen en la falta de diligencia de la parte actora en el ejercicio de su defensa, indicando que esa parte, en la instancia, *ni siquiera alegó que hubiera recurrido la decisión inicial del INSS, habiéndose limitado en suplicación a hacer una referencia nada explícita a tal situación.* ■ ri

## INFORMACIÓN COLEGIAL

### PRÓXIMOS CURSOS

#### ▲ JUNIO 2008

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

PLAZAS AGOTADAS – LISTA DE ESPERA

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

HORARIO: de 9 a 13 h.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Salón de Actos del Colegio.  
PONENTE: Sr. D. Andrés González Fernández, Graduado Social.

CUOTA: 100 euros

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



#### ▲ JULIO 2008

CONFERENCIA ANÁLISIS PRÁCTICO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

FECHA: 11 de Julio

HORARIO: de 11.30 a 13.30 h.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Sala Luís Vives de la Fundación Bancaja (Pza. Tetuán, 23)

PONENTE: Sr. D. Antonio Benavides Vicó, Inspector de Trabajo y Seg. Social, Profesor de la Universidad Ramón Llull de Barcelona y miembro del Tribunal Laboral de Cataluña.

CUOTA: 15 euros

ORGANIZA: IVES



CONFERENCIA SIMULACIÓN ONLINE DE CONTRATOS LABORALES Y CÁLCULO DE COSTES DE LOS MISMOS – REGISTROS ONLINE DE CONTRATOS

FECHA: 11 de Julio

HORARIO: de 13.30 a 14.30 h.

LUGAR DE CELEBRACIÓN: Sala Luís Vives de la Fundación Bancaja (Pza. Tetuán, 23)

PONENTE: Sr. D. Gabriel Rojas Marín, Director Comercial de la Empresa Educación Técnica a Distancia (EduTedis)

CUOTA: Gratuita



### HONORARIOS PROFESIONALES

En la sesión ordinaria de la Junta de Gobierno celebrada el 28 de abril de 2008, se aprobó la actualización de las Tarifas mínimas orientativas de Honorarios Profesionales para el 2008, dichos honorarios se encuentran a disposición de los colegiados en la página web.



### El Colegio firma un convenio de cesión de datos con la Conselleria

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia y la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas han firmado un convenio para la cesión de los datos de los colegiados. El objetivo del acuerdo es la actualización permanente de las bases de datos de los colegiados, a fin de que la Conselleria pueda facilitar el acceso a la información que se genera en los procesos que se tramitan ante los órganos judiciales de la Comunitat en los que los graduados sociales intervengan como partes personadas.

El convenio fue rubricado el pasado 22 de mayo por el Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el Conseller de Justicia y Administraciones Públicas, Fernando de Rosa. En el acto el Colegio estuvo representado, además por el Secretario de la Junta de Gobierno, Jorge Eufasio Requena. ■



### III Curso "arqueros de la palabra", la comunicación para el éxito

Los días 19, 20 y 21 de mayo se celebró en el aulario del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia un curso, organizado por el IVES, para mejorar la comunicación verbal y no verbal.

La ponente fue Matty G. Tchey, Licenciada en Ciencia Políticas y Sociología. Diplomada en Técnicas de Expresión y Oratoria (ESIC) y en Técnicas para hablar bien en público (UPV). Formadora de formadores Gva. Coach. El curso lo inauguró la vocal de la Junta de Gobierno, Carmen Vallés del Río. ■

### SIMULADOR DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y CÁLCULO DE COSTES SALARIALES

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha alcanzado un acuerdo de colaboración con Creative Quality S.L. para que todos los colegiados puedan acceder de manera gratuita a un servicio de simulación de la contratación laboral. Se trata de una aplicación informática que permite obtener los distintos modelos de contrato que se puede realizar a un trabajador en función de sus circunstancias personales y profesionales. Una vez obtenidos los modelos de contratos, el programa realiza un cálculo de costes salariales para cada una de las modalidades obtenidas, utilizando para ello las tablas salariales de los convenios colectivos sectoriales o bien permitiendo al usuario que introduzca cantidades pactadas o garantizadas.

Para acceder a este servicio, es necesario acceder al servicio a través de la zona de colegiados de la página web del Colegio ([www.cograsova.es](http://www.cograsova.es)). El próximo 11 de julio se realizará una jornada con objeto de mostrar el funcionamiento y utilidades del programa. ■

## INFORMACIÓN COLEGIAL



### Expedientes de Regulación de Empleo

Del 9 al 30 de mayo el Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales acogió un curso sobre el planteamiento, preparación, negociación y conclusión de Expedientes de Regulación de Empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

El curso, organizado por el IVES, la Escuela Superior Estudios Laborales, Quantor, Mutua Intercomarcal y APD, tuvo como ponente al Graduado Social Andrés González Fernández. La inauguración corrió a cargo del Presidente del Colegio, Ricardo Gabaldón. ■



### Contabilidad, nóminas y Seguridad Social

Desde el 26 de mayo y hasta el 10 de julio se celebrará en el centro Link Formación un curso de contabilidad, nóminas, y Seguridad Social dirigido a colegiados y estudiantes de Relaciones Laborales menores de 30 años e inscritos en el Servef.

El curso, enmarcado en el programa de inserción de Jóvenes Desempleados, está subvencionado por el Fondo Social Europeo y la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación. ■



### X Curso intensivo de Derecho Procesal Laboral

Entre el 13 y el 28 de mayo se celebró, en el Salón de Actos del Colegio, la décima edición del curso intensivo teórico-práctico de Derecho Procesal Laboral.

El curso, coordinado por la Secretaria Judicial Isabel Manglano Díez, contó como ponentes con Jaime Janini Baeza, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 2 de Valencia y los Secretarios Judiciales Sagrario Plaza Golvano y Lorenzo Navarro Lorente

La jornadas fueron organizadas por el IVES, Mutua Universal y APD y fueron inauguradas por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Ricardo Gabaldón y el Director Territorial de Mutua Universal, Ildefonso Romera. ■

### El Colegio prepara las II Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales

Tras el éxito de las I Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales, la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales trabaja ya en la organización de la segunda edición de estas jornadas formativas destinadas al colectivo de Graduados Sociales, estudiantes de relaciones laborales y otros profesionales del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Casi medio millar de profesionales acudieron a las I Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales que se celebraron los días 27 y 28 de Septiembre de 2007 en la Ciudad de la Justicia. En esta segunda edición se pretende mantener e incrementar el éxito obtenido. Para ello se está estudiando un ambicioso programa, en cuyo borrador se encuentran temas como el nuevo título de grado universitario, las novedades en Derecho de Extranjería, las nuevas obligaciones en el sector de la construcción, las nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos o las novedades jurisprudenciales en el despido objetivo.

Como en la anterior edición, el Colegio cuenta con el apoyo de los Decanos de las Facultades de Ciencias Sociales y Derecho, de las Universidades de Valencia, que forman parte del Comité Organizador. Además, las jornadas cuentan con la homologación del Rectorado de la Universidad de Valencia con un reconocimiento como Curso de Extensión Universitaria, con valoración de créditos universitarios para los estudiantes de Derecho y Ciencias Sociales.

Las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales se presentan como un foro de reflexión y debate de temas de actualidad que convierta a Valencia en el referente en la formación y actualización para todos los especialistas en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Para ello se cuenta con la colaboración de un grupo de los más prestigiosos especialistas que analizan los aspectos más relevantes y novedosos de las Relaciones Laborales.

Las fechas previstas para la celebración de la segunda edición de estas jornadas son el 6 y 7 de Noviembre de 2008. ■

## BOLETÍN INFORMATIVO 306

### DISPOSICIONES DE INTERÉS. Mayo

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
05	BOE	Mº EC.HAC.	Resolución de 23 de abril de 2008, de la Presidencia de la Comisión Nacional de la Competencia, por la que se regula el procedimiento para la presentación de la autoliquidación y las condiciones para el pago por vía telemática de la tasa prevista en el artículo 23 de la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia.
08	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2008, del director general de Relaciones con Les Corts y Secretariado del Consell, de la Conselleria de Presidencia, por la que se dispone la publicación del Convenio Marco de colaboración entre la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) para el desarrollo de actuaciones conjuntas en el ámbito de las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales, las políticas activas de inserción laboral, fomento de empleo y la formación de trabajadores y desempleados. [2008/5224] (pdf 411KB) RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2008, del director general de Relaciones con Les Corts y Secretariado del Consell, de la Conselleria de Presidencia, por la que se dispone la publicación del Convenio Marco de colaboración entre la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) para el desarrollo de actuaciones conjuntas en el ámbito de las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales, las políticas activas de inserción laboral, fomento de empleo y la formación de trabajadores y desempleados. [2008/5224] (pdf 411KB)
14	DOCV	CONSELLERIA	ACUERDO de 4 de febrero de 2008, de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, por el que se aprueba la disposición de creación del fichero de datos de carácter personal de Registro de Sociedades Profesionales, de titularidad pública. [2008/4778] (pdf 192KB)
23	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Orden TIN/1401/2008, de 21 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2009.
24	BOE	Mº EC.HAC.	Real Decreto 861/2008, de 23 de mayo, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en materia de pagos a cuenta sobre los rendimientos del trabajo y de actividades económicas.
26	DOCV	Mº EC.HAC.	Orden EHA/1420/2008, de 22 de mayo, por la que se aprueban los modelos de declaración del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no Residentes correspondiente a establecimientos permanentes y a entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero con presencia en territorio español, para los períodos impositivos iniciados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, se dictan instrucciones relativas al procedimiento de declaración e ingreso y se establecen las condiciones generales y el procedimiento para su presentación telemática, y se modifican otras disposiciones en relación a la gestión de determinadas autoliquidaciones.

### CONVENIOS. Mayo

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
02	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 25 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 13 de febrero de 2008, por la que se registra y publica la actualización y tablas salariales de 2008, del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (2007-2008 y 2009).
02	BOE	Mº TRABAJO A.SOC.	Corrección de errata en la Resolución de 24 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y tablas salariales definitivas de 2007 del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
07	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana sobre Revisión Salarial para el año 2008 y Actualización por Diferencias del IPC para el año 2007 (cód. 80002325). [2008/5500] (pdf 248KB)
07	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para los Trabajadores y Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Valenciana, sobre revisión salarial para el año 2008 e incremento definitivo tras la actualización por diferencias del IPC para el año 2007 (cód. 8000715). [2008/5504] (pdf 246KB)
08	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico de Derivados del Cemento sobre actualización por diferencias del IPC para el año 2007 (Código nº 8000535). [2008/5645] (pdf 484KB)
09	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de Supermercados y Autoservicios de la provincia de Valencia.
09	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre corrección de error sufrido en la tabla salarial del convenio colectivo de trabajo del sector de juguetería y actividades varias de la madera de la provincia.
09	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de Almacenistas de Alimentación de la provincia.
10	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia.
14	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 Supermercados y Autoservicios de la provincia.
14	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 28 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del II Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios para las mismas.
14	BOE	Mº TRABAJO INMIG.	Resolución de 28 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para los años 2007 y 2008, del Convenio colectivo del sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias.
16	DOCV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana sobre revisión salarial para el año 2008 e incremento definitivo tras la actualización por diferencias del IPC para el año 2007 (Código número 8000185). [2008/5510] (pdf 246KB)
16	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por mayor y detall de Frutos Secos de la provincia.
21	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 Almacenistas de Alimentación de la provincia.
22	DOCV	CONSELLERIA	CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada, mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de Residencias de la Tercera Edad, Centros de Día, Residencias Materno-Infantiles y Servicios de Ayuda a Domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana. (cód. 8000305). [2008/6381] (pdf 157KB)

DÍA	REF.	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
27	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Industria del Abanico de la provincia.
29	BOE	Mº TRABAJO Y ASUN.SOC	Resolución de 14 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.
30	BOE	Mº TRAB. E INMIGRACIÓN	Resolución de 14 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre condiciones laborales para los años 2008, 2009 y 2010 y sobre la calidad de la enseñanza, correspondiente a la Comunidad Autónoma de Galicia, remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

#### Sentencia del TS unif. doctrina 6-3-08, Rec. 4785/06

##### Efectos inmediatos comunes al despido

**No hay salarios de tramitación cuando la empresa entrega cheque bancario con la indemnización y admite la improcedencia**

El TS equipara el abono de la indemnización mediante cheque bancario a su consignación en el juzgado de lo social a los efectos de impedir el nacimiento de los salarios de tramitación.

En los casos de despido disciplinario y objetivo se admite que el reconocimiento de la improcedencia y la consignación judicial de la indemnización, en un plazo de 48 horas desde el despido, impiden el nacimiento de salarios de tramitación. El TS ha admitido ahora que produce los mismos efectos el pago directo de la indemnización a través de un cheque bancario por dicha cantidad. En el caso concreto resulta irrelevante a los efectos de los salarios de tramitación que el trabajador, que suscribió un finiquito, no hiciese efectivo el cheque bancario con la indemnización.

La entrega de cheque bancario con la indemnización se trata de un sistema alternativo a la consignación judicial que resulta ya innecesaria. Igual consecuencia podría interpretarse que se deriva, a la luz de esta jurisprudencia, respecto del abono en metálico de la indemnización.

En sentido contrario, no impide el nacimiento de los salarios de tramitación la realización de una transferencia bancaria por la cuantía de la indemnización (TS 21-5-05, RJ 6510; 21-3-06, RJ 2095), pues se sigue entendiendo que esta forma de abono no garantiza el cumplimiento de la actuación de la empresa con la certeza de su fecha y con la concesión al trabajador de las opciones de aceptar o rechazar la oferta y mantener o no la indemnización.

##### NOTA

En otro supuesto similar se desestimó el recurso de casación de unificación de doctrina interpuesto por la empresa al entenderse que no concurría el requisito procesal de contradicción (TS 28-2-08, Rec 323/07).

#### Sentencia del TSJ Madrid 26-12-07, Rec. 4487/07

##### Contrato para obra o servicio determinado

##### Prestación de servicios en distintos centros de trabajo en el contrato fijo de obra

La falta del cumplimiento de los requisitos formales previstos en el Convenio aplicable, al pactar en el contrato fijo de obra la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma provincia, no es suficiente para declarar la improcedencia del despido si se entiende que el trabajador prestó tácitamente su consentimiento a ello.

El trabajador había suscrito con la empresa un contrato laboral de trabajo fijo en obra, en el que -sin respetar los requisitos formales previstos en el Convenio aplicable- había sido incluida una cláusula por la que se posibilitaba la realización de la prestación de servicios en distintos centros de trabajo de la misma provincia.

El trabajador prestó servicios, al margen de la obra objeto de contratación, en diversas obras dentro de la misma provincia que tenía concertadas la empresa, si bien no llegó a incorporarse a una de ellas con motivo de su situación de baja por IT. Hallándose de baja por IT, la empresa le comunica la resolución del contrato por finalización de los trabajos para los que había sido contratado.

El trabajador reclamó por despido y el Juzgado de instancia, estimando la pretensión, declaró improcedente el despido, fundamentándolo en dos aspectos básicos: la falta de adaptación a los requisitos de forma previstos en el Convenio para poder prestarse servicios en otras obras diferentes de la misma empresa dentro de la misma provincia por el personal fijo de obra; y la falta de acreditación de finalización de las obras.

Disconforme, la empresa interpuso recurso de duplicación, alegando que, por un lado, existió consentimiento del trabajador para prestar servicios en otras obras distintas a la inicialmente convenida, aun cuando no se cumplieran los requisitos de forma exigidos por el Convenio, ya que dicho defecto formal no es sustancial ni desvirtúa la causa que justifica la temporalidad del contrato de obra suscrito y que, por otra parte, la finalización de las obras resultó acreditada mediante la aportación de un certificado expedido por el contratista de la obra en el que refiere su finalización a la fecha de extinción del contrato del trabajador.

El TSJ desestima el recurso considerando que, si bien la falta de cumplimiento de los requisitos formales previstos en el Convenio para prestar servicios en diferentes obras de la empresa en sus centros de trabajo dentro de la misma provincia no es suficiente para declarar la improcedencia del despido, cuando el trabajador presta tácitamente su consentimiento a ello, sí, en cambio, la falta de acreditación de la terminación de la obra es determinante para concluir a la postre que el cese del trabajador equivale a un despido.

## ÁREA DE EMPLEO.

### BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS. MOVIMIENTO MAYO 2008

REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS S/PERFIL*
47/08	30/ABRIL	GRADUADO SOCIAL VOLUNTARIO/A	ONG	14
48/08	7/MAYO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA LABORAL, FISCAL Y CONTABLE	16
49/08	14/MAYO	GRADUADO SOCIAL ASESOR DE EXTRANJERÍA	SERVICIOS INTEGRALES EXTRANJERÍA	7
50/08	16/MAYO	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA EMPRESAS	9
51/08	20/MAYO	TECNICO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	6
52/08	28/MAYO	DIRECTOR RECURSOS HUMANOS	ARTES GRAFICAS	5

\* 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.

# Ha llegado el momento de exigir + a su software



+ especialización  
+ garantías  
+ innovación  
+ anticipación

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

**a3nom**

Gestión de Nómina

**a3eco**

Estimación,  
Contabilidad e IVA

**a3ren**

Renta y Patrimonio

**a3soc**

Impuesto de Sociedades  
y Cuentas Anuales

**a3ges**

Gestión de Despachos  
Profesionales

**a3her**

Gestión de Herencias

Distribuidor autorizado:

**ICP**  
INGENIERIA CIVIL Y PROGRAMACION

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

 **A3 Software**  
grupo Wolters Kluwer

