

Septiembre 2006 número 10. Época I

relaciones

# laborales

Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



Javier San Martín.  
Presidente del Consejo General  
de Graduados Sociales

**“El Congreso Nacional de Graduados Sociales será un foro privilegiado y de referencia intelectual para el debate de la Reforma Laboral”**

Las ponencias se celebrarán en Valencia del 4 al 6 de octubre

■ Opinión ■ Disposiciones de interés ■ Aula de extranjería ■ Bolsa de Trabajo



# 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](http://www.cograsova.es)

50

GRADUADOS  
aniversario  
SOCIALES

## 4 Entrevistas

Javier San Martín Rodríguez. Presidente del Consejo General de Graduados Sociales.

Ignacio Lerma Montero. Decano de la Facultad de Ciencias Sociales.

## 13 Congreso

Avance de Programa del 12 Congreso Nacional de Graduados Sociales.

## 17 Fiscal

Novedades Fiscales mes de Julio.

## 18 Aula de extranjería

## 21 Opinión

Plan estratégico de Recursos Humanos.

El encadenamiento de Contratos Temporales, art. 15.5 del Estatuto de los trabajadores tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (BOE de 14 de junio).

Ayudas de fomento del empleo estable 2006 y Plan de empleo estable en la CC.AA.V.

## 29 Disposiciones de interés

Boletín informativo 285.

## 29 Bolsa de trabajo

Bolsa de trabajo y de pasantías.



Edita:

coGraduados



Excmo. Colegio Oficial  
de Graduados Sociales de Valencia

Consejo de Redacción  
Presidente: Ricardo Gabaldón Gabaldón  
Secretario: Jorge Eufasio Requena González  
Gerente: Pablo Pemas Verilugo  
Redacción: Rafa Lupión Ruiz, Gabinete de Prensa.  
Coordinadora: Maida Rivas Rausell  
Sede: Grabador Esteve, 4, 1º, 46004 Valencia  
Diseño y maquetación: Sonin y Alex Aygües, adisery  
Impresión: Romcu, S.L.  
Depósito legal: V-2640-1991  
Núm. ejemplares: 2.500. Distribución gratuita.

Relaciones Laborales es una publicación mensual de Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia (COG) dirigida colectivamente a personas que tienen relación en la misma posición, función, empleo, actividad, oficio, profesión o cualquier otro tipo de materia, personalidad de hombre para la cual el objeto de la revista y la dirección del Colegio (Grabador Esteve, 4, 1º, 46004 Valencia) • colegio@cograduados.es. Las colaboraciones, opiniones y artículos que firmados por sus autores y tienen responsabilidad a todos los efectos de su contenido.

”Se eligió Valencia  
como sede por la generosidad  
y hospitalidad  
de la Junta de Gobierno  
de su Colegio”



Javier San Martín

“El Congreso de Graduados Sociales aportará una visión actual de la profesión bajo una perspectiva de futuro”

A las puertas de la celebración en Valencia, el próximo mes de octubre, del XII Congreso Nacional de Graduados Sociales, el Presidente del Consejo General alaba el trabajo de la Comisión organizadora. San Martín define sus relaciones con la Junta de Gobierno valenciana como “excelentes” y aborda, en esta entrevista, aspectos clave de la Reforma Laboral y la Reforma de las Pensiones.

## ”La Reforma Laboral ha de vertebrarse a través de los Graduados Sociales”

**¿Qué destacaría del programa del XII Congreso Nacional de Graduados Sociales que se celebrará en Valencia del 4 al 6 de octubre?**

Sobre todo destaco la ilusión y las ganas de trabajar de la Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Valencia, de su Presidente Ricardo Gabaldon y de todos los colegiados de Valencia, pero especialmente quiero resaltar que es un congreso de Graduados Sociales y para los Graduados Sociales de España sin excepción, formando parte de las ponencias un nutrido grupo de especialistas. La mayoría de ellos se encuentran en pleno ejercicio profesional en este momento y sus intervenciones darán un punto de vista muy realista de la profesión y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en nuestro país.

**¿Cómo valora el trabajo de la comisión organizadora?**

Muy positivamente. Con una gran dedicación, con una aportación personal extraordinaria y con un criterio muy profesional.

**¿Qué cree que va a aportar esta reunión de expertos?**

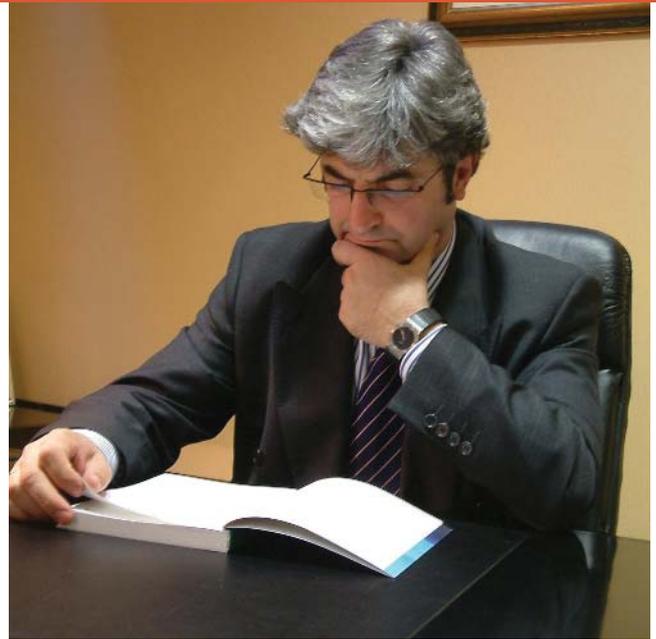
Aportará, sin ninguna duda, una visión actual de la profesión bajo una perspectiva de futuro de la misma y una radiografía del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en nuestro país muy acertada.

**¿Por qué se ha elegido Valencia para celebrar un evento de esta importancia?**

Valencia es hoy en día una ciudad moderna, de permanente crecimiento tanto poblacional como estructural. Pero Valencia se eligió sobre todo por el brindis que la Junta de Gobierno de Valencia hizo a todos los Graduados Sociales de España demostrando su gran generosidad y hospitalidad.

**Ante una Reforma Laboral como la que se ha aprobado recientemente, ¿cobra mayor importancia un congreso como este?**

Naturalmente. Los Graduados Sociales somos unos profesionales que tratamos de forma activa el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta reforma, que tiene por finalidad la creación de empleo en el país, ha de vertebrarse a través de los Graduados Sociales porque somos los únicos profesionales que trasladamos ese derecho a las pequeñas empresas y son precisamente las pequeñas empresas las que más afectadas se verán por la reforma. El debate en el Congreso de los aspectos prácticos de la reforma será un foro privilegiado y de referencia intelectual.



**¿Cree que esta reforma mejorará la situación del mercado del trabajo?**

Sin lugar a dudas, el mercado de trabajo se dinamizará con la reforma y ello producirá una mayor cantidad de trabajo. Al mismo tiempo al ajustar jurídicamente determinadas cuestiones como son las contrataciones y subcontratas. Esto producirá un efecto de calidad y en definitiva una mejora del mercado.

**¿Qué opinión le merece la Reforma de las Pensiones?**

La reforma de las pensiones en nuestro país es necesaria. Estamos viviendo con una estructura anclada en el pasado y es necesario que se impulse la reforma de las pensiones para adaptar todo el ordenamiento jurídico a la realidad. Otra cosa es que el Gobierno tenga posibilidades de llevar a cabo una reforma importante porque para ello se necesita un gran acuerdo nacional y en estos momentos será muy difícil conseguirlo. No obstante hay cuestiones que me preocupan: El recargo de prestaciones, una sanción que constituye un verdadero azote medieval a las empresas, las diferentes formas de Invalidez y su compatibilidad con el trabajo, etc... Todo ello debe de abordarse desde una perspectiva más racional y moderna.

**Este año se cumplen 50 años de la creación de los Colegios, ¿cuál cree que ha sido, en este tiempo, la evolución de la profesión?**

La evolución de la profesión en estos cincuenta años ha superado con creces el nivel social que se esperaba en el momento de la creación de la profesión. De ser unos auténticos desconocidos nos hemos convertido en profesionales imprescindibles para llevar a cabo el dinamismo del mercado de trabajo, pero claro, el hueco en la sociedad nos lo ha dado la propia necesidad de que existan profesionales cualificados y preparados. Y sobre todo, ese espacio lo hemos conseguido por el buen hacer de todo el colectivo a lo largo de este tiempo. La evolución en definitiva ha dado lugar a un profesional muy preparado para la gestión de las relaciones laborales. En realidad, el Graduado Social es el único profesional

## ENTREVISTA

### ”La Reforma de las Pensiones debe de abordarse desde una perspectiva más racional y moderna”

verdaderamente preparado para la gestión de las relaciones laborales de este país. Si una empresa, sobre todo de tamaño pequeño y mediano, necesita externalizar su gestión laboral no tendrá dudas en elegir a un Graduado Social. Así lo entienden las empresas, los trabajadores, los agentes sociales y el resto de los profesionales.

**A lo largo de este medio siglo, ¿qué han aportado los Graduados Sociales a la sociedad?**

Hemos sido los impulsores del sometimiento a la ley laboral de empresas y trabajadores. Hemos colaborado con los Gobiernos en el cumplimiento de las obligaciones formales de los empresarios,

trabajadores y pensionistas. Además hemos aportado el punto de vista del entendimiento y de la comprensión del ordenamiento jurídico. Hemos mejorado la calidad y sobre todo hemos contribuido a que Estado, empresas y trabajadores tengan la garantía de que su aportación se distribuya conforme establece la Ley. Además, los Graduados Sociales hemos contribuido a la creación del Sistema Red, de tal forma que nuestros despachos se han convertido en auténticas oficinas de la TGSS. De esta manera se reduce el coste y se dinamiza la liquidación de las cuotas a la Seguridad Social de las empresas. Somos garantía de trabajo.

**¿Cuáles son los retos futuros de la profesión?**

La obtención del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos con la carga jurídica suficiente y necesaria para reforzar el conocimiento de los nuevos profesionales. También el Recurso de Suplicación, una vieja reivindicación que contribuirá a evitar el fraude en su firma toda vez que somos los Graduados Sociales quienes la hacemos

**¿Cómo son en la actualidad las relaciones del Consejo General con el Colegio de Valencia?**

Solo tienen una palabra: EXCELENTES.

■ relaciones laborales



## Perfil

### Javier San Martín Rodríguez

Nacido en León el día 19 de Agosto de 1956, casado con tres hijos.

Graduado Social por la Escuela Social de León (Curso 1976-1979).

Licenciado en Derecho por la Universidad de León (Curso 1980-1985).

Actualmente ejerce las profesiones de Graduado Social y de Abogado.

Titular de la Asesoría de Empresas GESTILEY, S.L. (Gestión Legal de Negocios, S.L.).

Titular del Despacho de Abogados SAN MARTIN RODRIGUEZ.

El ejercicio profesional lo desarrolla en León y en Madrid. Autor de conferencias y artículos jurídicos en materia laboral.

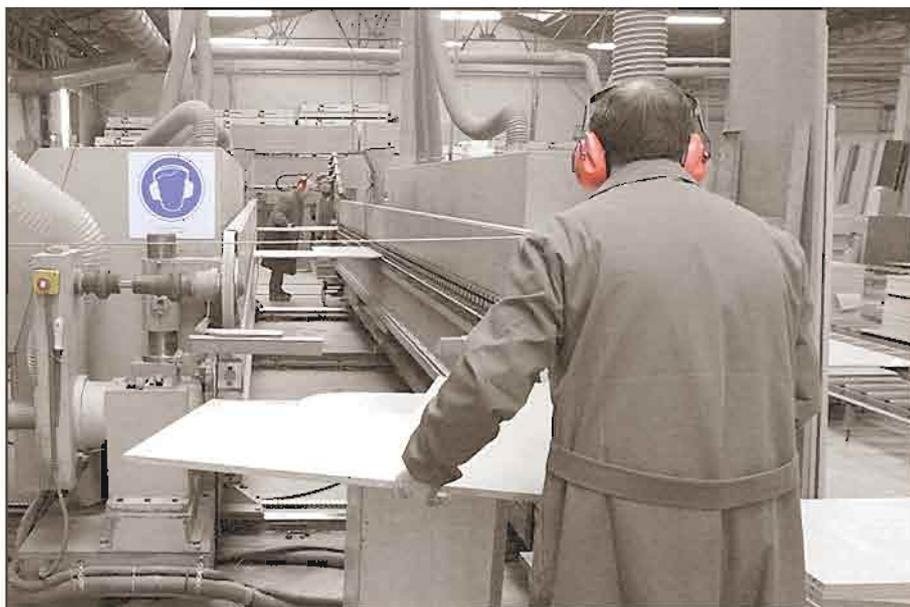
Presidente del Colegio de Graduados Sociales de León.

Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

Está en Posesión de la Gran Cruz de San Raimundo de Peñafort.

Unión de Mutuas trabaja para que la cultura preventiva llegue a todas las pymes y micropymes

# Madera, con toda seguridad



Los trabajadores tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir todas las medidas preventivas y hacer un uso adecuado de los equipos de protección individual

La formación, la información y la comunicación constituyen tres pilares básicos para prevenir y reducir los accidentes laborales en el mundo de la empresa. No obstante, en el sector de la madera y el mueble, la alta atomización y el gran número de pymes dificulta que los trabajadores accedan de una forma eficaz a la información sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y a las recomendaciones para poder evitarlos. En la industria del mueble, el mayor número de accidentes se produce por golpes y cortes por objetos o herramientas. Uno de los factores más importante que origina estos accidentes es el desconocimiento por parte del trabajador de la correcta utilización de la maquinaria transformadora de la madera. Por ello, es tan necesario realizar, dentro de las empresas, una extensa labor informativa referente a la tipología de las máquinas usadas, las medidas de seguridad a tener en cuenta y la correcta utilización de las mismas, para hacer del espacio de trabajo un lugar más seguro.

Con este objetivo Unión de Mutuas ha puesto a disposición del sector la guía de

seguridad Segur-Mad con el objetivo de aumentar la seguridad en el área de trabajo, eliminando los riesgos evitables y posibilitando que se tome conciencia de la situación en la que se trabaja. Esto ayuda a que la empresa planifique la acción preventiva, las condiciones y la utilización correcta de los equipos de trabajo. La guía de seguridad incide en la necesidad de que las empresas señalicen correctamente los equipos, limiten sus ruidos y vibraciones, se provean de herramientas manuales para hacer avanzar las piezas y dispongan de un dispositivo de parada de emergencia de las máquinas en caso de situación de peligro.

Segur-Mad facilita, tanto a trabajadores como a empresarios, el cumplimiento con la normativa vigente, según la cual los empresarios tienen la obligación de garantizar que los trabajadores estén informados y formados sobre los riesgos derivados del uso de las máquinas, equipos o herramientas de trabajo. También los trabajadores, por su propia seguridad y salud, tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir todas las medidas preventivas que afectan a su

## Segur-Mad para el sector de la madera y mueble

El objetivo de Unión de Mutuas es apoyar a los empresarios, trabajadores y técnicos del sector de la madera y mueble a mejorar las condiciones de seguridad de las máquinas estableciendo un adecuado nivel de protección de la salud. Es fundamental integrar la acción preventiva en la acción cotidiana de la empresa y ello exige una atención constante de los hábitos de trabajo por parte de los empresarios y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro por parte de los trabajadores.

trabajo, así como al uso adecuado de los equipos de protección individual.

Las máquinas transformadoras de la madera más usadas en España son utilizadas diariamente por cerca de 240.000 trabajadores, y entre ellas figuran la taladradora, fresadora, sierras, tronzadora, cepilladora, chapadora, escuadradoras, ingletadoras, y tupís, entre otras muchas.

Para Unión de Mutuas el mejor aliado de la prevención es el conocimiento de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, la información y la formación. Por ello, una vez identificados, cuantificados y controlados los factores de riesgo hay que implantar y cumplir, con el esfuerzo de todos, un adecuado sistema de prevención de riesgos laborales. Esto supone la implantación de ventajas competitivas tanto para la empresa como para la seguridad y salud de los trabajadores. Es fundamental que la cultura preventiva llegue a todas las pymes y micropymes como planteamiento estratégico de futuro ya que da bienestar a los trabajadores y supone un factor positivo para la productividad empresarial.



Ignacio Lerma.  
Decano de la Facultad de Ciencias Sociales.

## ”Hay una clara línea ascendente en la presencia y reconocimiento de los Graduados Sociales”

Ignacio Lerma Montero es, desde el pasado año, Decano de la Facultat de Ciències Socials de la Universitat de València. Vinculado a los Graduados Sociales desde 1984, destaca la importancia de la celebración en Valencia del XII Congreso Nacional de Graduados Sociales que atribuye al ”dinamismo y capacidad de la Junta de Gobierno de nuestro Colegio”. Afirma que el Colegio es el referente adecuado para la formación continua necesaria para desarrollar la profesión, aunque reconoce que los estudiantes, en general, ”van bastante despistados”.

**”Aunque el acceso al segundo ciclo está abierto a múltiples titulaciones, el 85% de sus estudiantes son diplomados en Relaciones Laborales”**



**¿En qué situación se encuentran, en este momento, la diplomatura y la Licenciatura? ¿Son mayoría los estudiantes que deciden continuar con el segundo ciclo?**

Ambas titulaciones se encuentran bien consolidadas en la oferta de estudios de la Universitat de València. Por lo que respecta a la Diplomatura, su demanda por parte de los estudiantes –pese al proceso de descenso demográfico– mantiene una buena adecuación entre el número de plazas de acceso y el número de solicitudes y, derivado de esta mayor adecuación también ha mejorado el número de estudiantes de acceso que la solicitan como primera o segunda preferencia. Respecto a la Licenciatura –a diferencia de lo que está ocurriendo en otras universidades–, desde el año de su implantación se mantiene una demanda constante que cubre las 210 plazas ofertadas, quedando estudiantes en lista de espera. Como sabes, el acceso a nuestro segundo ciclo está abierto a múltiples titulaciones, pero el 85% de sus estudiantes son diplomados en Relaciones Laborales y el resto mayoritariamente son licenciados en Psicología, Administración y Dirección de Empresas, Derecho etc.

Por otra parte, más relevante es el proceso de transformación y cambios que tenemos por delante y que afectará a la estructura de los planes de estudio y en menor medida a los contenidos. Como sabes también, la universidad española tras los Acuerdos de Bolonia dirigidos a la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior, se encuentra inmersa tanto en un proceso de revisión y adecuación de su catálogo de títulos, como de su estructura. De un lado en el futuro inmediato, los nuevos títulos universitarios pasan a tener una duración de cuatro años, denominándose títulos de grado y desapareciendo la diferencia entre diplomados y licenciados; estos títulos una vez obtenidos darán acceso a los postgrados o master que son títulos oficiales de las universidades dirigidos a la especialización profesional, la investigación y el doctorado. En este sentido, desde nuestra Facultad se ha coordinado la elaboración del Libro Blanco del nuevo título de grado adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior, que en síntesis es una propuesta formativa que partiendo de la diplomatura añade aquellos contenidos necesarios profesionalmente que se encuentran en la licenciatura. Este Libro Blanco fue elaborado conjuntamente entre la comisión delegada de las 53 universidades donde se imparten nuestros títulos y la comisión delegada a tal efecto por el Consejo General. También hemos empezado a trabajar en los postgrados y de hecho, este próximo curso nuestra Facultad pone en marcha el posgrado oficial en

Prevención de Riesgos Laborales y, tenemos pendiente de aprobación por la Conselleria el postgrado oficial en Gestión de Empleo y Recursos Humanos.

**¿Qué le parece que el Colegio de Graduados Sociales haya incorporado a los Licenciados en Ciencias del Trabajo?**

Bueno, mi opinión al respecto es que es una excelente idea. Entiendo que es adelantarse ante los cambios que se avecinan y además contribuye a evitar malentendidos y duplicidades innecesarias. En cualquier caso, ni los Colegios de Graduados Sociales ni los Licenciados en CCTT son responsables de la atípica situación generada en su momento por la negativa del Ministerio de Educación de atender la justa demanda que se presentó de convertir la Diplomatura en Licenciatura y resolver como lo hizo mediante la entrada en vigor del segundo ciclo.

**¿Por qué vertiente de la profesión se decantan mayoritariamente los estudiantes?**

Los datos de los que disponemos a partir del estudio de inserción laboral que se realizó a nivel nacional con motivo de la elaboración del Libro Blanco (que puede consultarse en [www.aneca.es](http://www.aneca.es)) apuntan a un volumen de contratación muy destacado en el perfil de gestión de Recursos Humanos. Evidentemente, hay que tener en cuenta que proporcionalmente son las empresas las que tienen mayor poder de contratación.

**Por las características del trabajo de los Graduados Sociales es necesario un permanente reciclaje, ¿son conscientes los estudiantes de que en una profesión como ésta la formación debe ser continua?**

Mi impresión es coincidente con la primera parte de vuestra pregunta. Hoy en día no cabe otra posibilidad para un ejercicio profesional adecuado que un reciclaje permanente o una formación continua, adaptada a los cambios. En alguna medida, la nueva estructura de los títulos universitarios busca dar respuesta a ese proceso. Los títulos de grado, tienen una formación más generalista o básica y dirigida al ejercicio profesional y los postgrados mucho más flexibles en su organización y profesorado por la incorporación de profesionales que los imparten están dirigidos a facilitar esa formación permanente y adaptada. En cuanto a los estudiantes tratamos de transmitirles no sólo la importancia de la formación sino que además el referente para esa formación permanente es su colegio profesional.

## ENTREVISTA

**¿Cree que los estudiantes conocen todo lo que les puede aportar el Colegio?**

Los estudiantes van bastante despistados, no sólo los de nuestros títulos sino de la mayoría de las carreras. En general, aunque desde el Colegio durante años se han dado charlas y conferencias a los estudiantes que finalizaban sus estudios, existe un desconocimiento amplio de la importancia de estar colegiado y de los servicios que les pueden ofrecer los colegios profesionales a los diplomados y licenciados universitarios, sobre todo en ese momento inicial una vez se ha concluido los estudios. Pero insisto, no es un problema que afecte sólo a nuestros estudiantes, sino que es un problema generalizado, que creo además está muy marcado por los desencuentros y asimetrías que se producen entre la formación recibida y las ofertas de trabajo y condiciones de empleo con las que se encuentran al finalizar los estudios.

**Este año se cumple el 50 aniversario de la creación del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, desde su fundación muchas cosas han cambiado en la profesión ¿qué balance hace usted de este medio siglo?**

Bueno, yo llevo vinculado a los Graduados Sociales desde 1984, año que empecé a dar clases en la Escuela Social de Valencia. Mi opinión al respecto, si tuviera que expresarlo mediante una gráfica,

es que hay una clara y nítida línea ascendente en la presencia y reconocimiento social y profesional de los Graduados Sociales, vinculada directamente con las iniciativas, la gestión y el quehacer de los diferentes equipos de gobierno del Colegio que he tenido la oportunidad de conocer. Cualquier análisis de los datos del volumen de gestión laboral de las empresas valencianas o españolas llevado a cabo por los Graduados Sociales, de su participación y presencia en los juzgados de lo social, o bien en materia de prevención de riesgos etc... sencillamente ponen de manifiesto la adecuación permanente de la profesión a las necesidades de nuestro sistema productivo y de su mercado de trabajo, de su profesionalidad y del servicio que se presta a la sociedad.

**”No cabe otra posibilidad para un ejercicio profesional adecuado que un reciclaje permanente”**

## Ignacio Lerma Montero

Catedrático.E.U. de Sociología de la Universitat de València.

Doctor en Sociología por la Universitat de València.

Area de docencia e investigación: Sociología de las relaciones laborales; Sociología del trabajo, medio ambiente; participación de los trabajadores.

Publicación de diversos artículos y capítulos de libro en revistas nacionales e internacionales.

Ha dirigido proyectos de investigación nacionales y para la Unión Europea, sobre la participación de los trabajadores en la gestión ambiental y de la salud laboral en las empresas.

Director del Postgrado Oficial en Prevención de Riesgos Laborales.

Cargos Académicos:

1988-1992 Subdirector Escuela Social de Valencia;

1992-1999 Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales;

2005- actualidad, Decano de la Facultat de Ciències Socials de la Universitat de València.

Miembro de la Comisión Permanente de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones laborales y CCTT.

Miembro de la Comisión elaboración Título de CCTT.

Coordinador del Libro Blanco del nuevo Título de Grado adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior.



*Perfil*



**“Hay una clara línea ascendente en la presencia y reconocimiento social y profesional de los Graduados Sociales”**

**¿Cuáles son, a su modo de ver los retos futuros de los Graduados Sociales?**

Creo que los retos fundamentales vendrán marcados por el proceso de integración y consolidación de la Unión Europea. Opino que es difícil, ahora, precisar todos los contornos de los diferentes retos específicos que tendremos por delante, pero entiendo que en la medida en que avance el proceso de integración del mercado de trabajo europeo, el eje pivotará para las actuales profesiones en su capacidad de adaptación al cambio y sus ámbitos competenciales. Así pues, aparte de justas y coherentes, son importantes y necesarias las actuaciones y reivindicaciones que se están promoviendo en el ámbito competencial por parte del Consejo General tanto a nivel nacional como europeo. Por nuestra parte, en el Libro Blanco antes mencionado, hemos tratado de dar respuesta a esas necesidades formativas y de capacitación profesional que se vislumbran.

**En el próximo mes de octubre se celebrará en Valencia el XII Congreso Nacional de Graduados Sociales, ¿qué importancia concede a estas jornadas? ¿Cómo valora que un evento como este tenga lugar en nuestra ciudad?**

Mi percepción es que este XII Congreso es importante no sólo como punto de encuentro de la profesión, sino sobre todo por el ámbito de debate y de reflexión que se ha articulado a través de su programa. Que dicho Congreso se celebre en nuestra ciudad, evidencia dos aspectos a mi parecer: el dinamismo y la capacidad de la Junta de nuestro Colegio y, la confianza depositada por el resto de colegios y de su Consejo General.

**¿De qué manera va a participar la Facultat en el Congreso?**

En primer lugar queremos agradecer la amabilidad de la organización al invitarnos a formar parte del Comité de Honor del Congreso y que haya incluido entre sus sesiones de trabajo la presentación de las orientaciones del nuevo título de grado. Por otra parte, desde la Facultat, dada la trascendencia y relevancia del Congreso, hemos considerado importante la participación y asistencia de los estudiantes de la diplomatura y de la licenciatura y para ello, en la oferta formativa del curso académico, se ha incluido como asignatura de libre elección.

**¿Cómo son actualmente las relaciones de la Facultat con el Colegio Oficial de Graduados Sociales?**

Mi opinión, es que junto a la cordialidad que preside las relaciones actuales hemos empezado a trabajar conjuntamente en una serie de iniciativas formativas, que por un lado están dirigidas a dar a conocer a los estudiantes la importancia de su colegio profesional, de los servicios que presta, así como formarlos y orientarlos sobre su futuro profesional. Este curso pasado el Colegio ha impartido el curso de salidas profesionales como una asignatura más de la carrera, que tuvo una gran aceptación y una mejor evaluación por parte de los estudiantes. Esta iniciativa se va a mantener en los cursos sucesivos y en la medida en que la estructura universitaria se flexibilice y nos permita incorporar nuevas iniciativas –por ejemplo en materia de formación de posgrados- no dudaremos en buscar a través del Colegio a los profesionales más capacitados.

■ relaciones laborales

DE INTERÉS

## SUBVENCIÓN PARA LA MEJORA TECNOLÓGICA DEL DESPACHO PROFESIONAL

El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia ha colaborado con CIDE (Consortio Interoperabilidad Documento Electrónico) para la obtención de una subvención que permite dotar a los despachos profesionales, dedicados al asesoramiento fiscal y contable de empresas, de recursos informáticos hardware y software, valorados en 5.000 Euros, de **forma gratuita**. La dotación para el despacho profesional permite ofrecer el servicio de facturación telemática a los clientes del mismo, que también se benefician de la subvención.

Los Fondos Sociales Europeos, **fondos FEDER**, son partidas presupuestarias que la Comunidad Económica Europea destina a los países miembros para la modernización de las empresas y la equiparación de éstas con el nivel de competitividad europeo.

La Dirección General para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, perteneciente al Ministerio de Industria, en el marco de su programa de ayudas tecnológicas **ARTE PYME II**, ha aprobado la subvención propuesta por el **Consortio para la Interoperabilidad de los Documentos Electrónicos (CIDE)** para apoyar a las PYMES en la activación de procesos de facturación electrónica. La inversión global prevista supera los 4.000.000,00 Euros.

Aquellos colegiados interesados en beneficiarse de esta subvención a fondo perdido pueden contactar con ANF 93 266 16 14. Las solicitudes serán atendidas por orden de recepción.



## DIPLOMA SOBRE REGIMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1ª Edición)

**Duración:** Noviembre de 2006 a Diciembre de 2007

**Fecha límite para realizar la preinscripción:** 16 de octubre de 2006

**Titulación:** Diplomados o Licenciados que superen las pruebas de evaluación obtendrán un título propio de la Universitat de València. Los profesionales no universitarios recibirán un título de asistencia o en caso de superar las pruebas de evaluación, un certificado de asistencia y aprovechamiento.

**Horario:** Se activarán entre 2 y 3 asignaturas mensualmente.

**Matrícula:** 550 Euros (Tasas de expedición de títulos y certificados no incluidas).

### PROGRAMA

- Estructura del sistema de seguridad social
- Derecho comunitario
- El régimen especial de trabajadores autónomos
- El régimen especial agrario
- El régimen especial de trabajadores del mar
- El régimen especial de empleados de hogar
- El régimen especial de estudiantes
- El régimen especial de la minería del carbón
- Los regímenes de funcionarios públicos

### INFORMACIÓN Y SOLICITUDES

<http://www.adeit.uv.es/ss>

Fundación Universidad Empresa de Valencia

Plaza Virgen de la Paz, 3

46001 – Valencia – Telf. 96 398 39 39

Mail: [formación.adeit@uv.es](mailto:formación.adeit@uv.es)



# 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 <b>"LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES"</b> <b>Ponente:</b> Ilma. Sra. D <sup>a</sup> . María Consuelo Rumí Ibáñez, Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
13:00 h.	Intervenciones sobre <b>"LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES"</b> con la participación de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marina E. Calderone (Consulenti del Lavoro Consiglio Nazionale dell'Ordine President).</li> <li>- Zenon Klatka (Krajowa Rada Radcow Prawnych President).</li> <li>- Kazmina Maya (Moscow Legal Council President).</li> <li>- Nenad Janicevic (Macedonian Bar Association President).</li> </ul> <b>Moderador:</b> 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: <b>"RETOS Y REFLEXIONES SOBRE LA PROFESIÓN"</b> . <b>Ponentes:</b> - <b>"TÍTULO DE GRADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO"</b> . 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.
- **"EL PAPEL DE GRADUADO SOCIAL EN LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO"**. Ilmo. Sr. D. Ricardo Varela Sánchez, Graduado Social. Conselleiro de Trabajo de la Xunta de Galicia.
- **"GRADUADO SOCIAL Y PREVENCIÓN"**. Ilmo. Sr. D. Román Ceballos Sancho, Graduado Social, Licenciado en Ciencias del Trabajo. 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.
- 18:15 h. Debate-Coloquio.
- 18:30 h. Conferencia  
**"PROS Y CONTRAS DE LAS PREJUBILACIONES. MEDIDAS ALTERNATIVAS"**  
**Ponentes:**  
 Ilmo. Sr. D. Federico Durán López, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, ExPresidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y ExPresidente del Consejo Económico y Social.  
 Ilmo. Sr. D. Luis Toharia, Catedrático de Economía e Historia Económica de la Universidad de Alcalá de Henares.

## CONGRESO



### JUEVES 5 OCTUBRE 2006

#### Horario

#### Actos

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

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

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

**10:30 h.** Descanso – Café.

**11:00 h.** Visita a la Exposición Comercial.

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

#### Ponentes:

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

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

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

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

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

**14:30 h.** Comida Hotel Barceló.

**16:30 h.**

Acto Conmemorativo

"CENTENARIO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL"

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

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

**17:15 h.**

Mesa Redonda

"CAMPOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL DEL GRADUADO SOCIAL"

#### Ponentes:

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

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

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

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

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

**18:30 h.**

Conferencia "LA REFORMA EN MATERIA DE EMPLEO"

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

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

**21:00 h.**

Cena de Gala (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<sup>a</sup>. 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<sup>a</sup>. 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
THE WESTIN VALENCIA 5* G.L.	241,82 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 Hemisfèric, 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

# Toma ventaja !

## Master en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento

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

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

Con la colaboración de:



**Duración y Horario:**

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

## Programa de Desarrollo de Habilidades

Desarrolla las 12 habilidades básicas de un directivo eficaz.

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

Con la colaboración de:

**HayGroup**

**Duración y Horario:**

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



Escuela de Negocios

**Otros Programas:**

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

PRÓXIMA UBICACIÓN  
AVDA. BLASCO IBÁÑEZ  
FRENTE A VIVEROS

E-mail: [info@estema.es](mailto:info@estema.es) Tel.Info.: 96 131 83 20 [www.estema.es](http://www.estema.es)

JULIO DE 2006

# Novedades fiscales más importantes

## COMENTARIOS DE ACTUALIDAD SOBRE IMPUESTOS

El florecimiento de los negocios inmobiliarios en los últimos años ha llevado a los contribuyentes implicados a realizar numerosas consultas a la Dirección General de Tributos (DGT), que ha aprovechado la oportunidad para ir consolidando un cúmulo de doctrina administrativa sobre tales materias. Doctrina que, si no tiene para la Administración, después de la vigencia de la LGT 58/2003, el valor decisivo que presentan las resoluciones del TEAC, sí que sigue siendo válida al menos en dos aspectos: 1º, el de constituir una vía secundaria, más rica y extensa en pronunciamientos, para los órganos gestores de los tributos; y 2º, el de constituir una fuente de conocimiento y aplicación para los contribuyentes, que impedirán cuando menos la aplicación de la eventual sanción en los casos en que se ciñan a los citados criterios. Por ello, de nuevo aprovecho para reflejar algunos de los citados criterios:

1) La **contestación a la consulta V0295-06, de 17 de febrero**, muestra la opinión de la DGT sobre la tributación en IRPF de los rendimientos que obtiene un partícipe en cuentas que suscribió un contrato con empresa inmobiliaria, y que le obliga a aportar capital para percibir los resultados del negocio después de varios años.

Entiende la DGT que los rendimientos del partícipe deben calificarse en IRPF como de capital mobiliario; ello conlleva su sometimiento a retención siempre que sean satisfechos por alguien obligado a retener; pero considera que no es posible deducir los intereses del préstamo concertado para realizar la citada aportación, por cuanto no están incluidos en los supuestos que recoge el artículo 24.1 del TR de la Ley del Impuesto. **Ref.: F-111**

2) La **contestación a la consulta V0275-06** se refiere a la disolución de un condominio que tienen dos hermanas sobre

una finca rústica que ha pasado a ser urbanizable y sobre la que se construirá y venderá parcelas.

Se plantea una primera posibilidad, consistente en que una de las condóminos se quede con la totalidad de la propiedad, consultándose sobre los efectos de una posible alteración y ganancia patrimonial posterior. Contesta la DGT que no constituirá alteración ni ganancia o pérdida patrimonial, partiendo de que la finca se afectará a actividad económica, y siempre que continúe formando parte del patrimonio de su propietaria; lo cual no obsta para que se tribute por la venta posterior de las parcelas. La contestación es idéntica para la segunda parte de la pregunta, consistente en la posibilidad de que sean las dos condóminas las que se dediquen al ejercicio de la actividad empresarial citada.

3) La **tercera operación consultada se refiere a la recuperación de una vivienda por precio muy inferior al de mercado**; vivienda que había sido de la adquirente en fecha anterior a una subasta en la que fue adjudicada al vendedor, entonces acreedor rematante en la subasta.

La DGT califica la operación como donación con causa onerosa (art. 619 CC), sometida al ISD y al ITPAJD y por tanto no al IRPF, por incompatibilidad y preferencia del primero de los citados impuestos, siendo compatible el de ITPAJD. En el ISD tributa por la diferencia entre el valor real del inmueble y lo efectivamente pactado. En el ITP, por el precio pactado, al tipo del 7 %.

En cuanto al vendedor, se produce alteración determinante de ganancia patrimonial por la diferencia entre el valor de mercado del inmueble y su valor de adquisición.

■ relaciones laborales

## 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](http://www.sagelogiccontrol.com)

# Autorización de residencia del hijo de residente legal

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

Diferente de la Reagrupación Familiar que tratábamos en el número anterior de nuestra Revista, es el procedimiento de Autorización de Residencia para hijo de Residente Legal.

Este trámite puede ser definido como el procedimiento a través del cual obtienen autorización para residir en España los menores que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- 1.- Que hayan nacido en España.
- 2.- Que no habiendo nacido en España se trate de menores o incapacitados que sean hijos de españoles o extranjeros residentes legales en España, o que se encuentren sujetos legalmente a la tutela de un ciudadano o institución españolas, o de un extranjero residente legal en España.

Y que además dichos menores hayan residido de forma continuada en España durante al menos dos años, y cumplan los demás requisitos previstos en la legislación.

Dos son las observaciones que debemos hacer en relación con este procedimiento:

- 1.- EN NINGUN CASO DEBE DE CONFUNDIRSE CON LA REAGRUPACION FAMILIAR, porque mientras que este último procedimiento se aplica (entre otros) a los menores o incapaces que RESIDAN FUERA DEL TERRITORIO ESPAÑOL, el permiso de Residencia de menores de Edad hijos de residente legal, se aplica a todos aquellos menores o incapaces QUE SE ENCUENTREN EN EL TERRITORIO ESPAÑOL, y que hayan nacido en España o que durante al menos dos años hayan residido en nuestro país, y se cumplan los demás requisitos que exige el Reglamento de Extranjería.
- 2.- La redacción del párrafo segundo del artículo 94, de Reglamento, resulta cuanto menos chocante en un punto, aquel en que se hace referencia a la posibilidad de obtención de un permiso de residencia a favor de menores "HIJOS DE ESPAÑOLES". Este artículo a nuestro entender se encuentra en contradicción con el artículo 17. 1-a del Código Civil que dispone:

- 1.- "Son ESPAÑOLES DE ORIGEN:

a) Los nacidos de padre o madre españoles"

Por lo tanto resultaría cuando menos innecesario la obtención de un permiso de residencia para unos menores que por haber nacido de padre o madre española son españoles de origen, aplicándose por tanto el criterio del "lus sanguinis".

Podría plantearse el problema de aquellos ciudadanos extranjeros que adquieran, con posterioridad al nacimiento de sus hijos la nacionalidad española, pero incluso en este supuesto, el Código Civil manifiesta en su artículo 17.2

"La filiación o el nacimiento en España, cuya determinación se produzca después de los dieciocho años de edad, no son por sí sólo causa de adquisición de la nacionalidad española. El interesado tiene entonces derecho a OPTAR por la nacionalidad española de origen en el plazo de dos años a contar desde aquella."

Pero en este supuesto la no adquisición inmediata de la nacionalidad española se produce únicamente para el caso de mayores de 18 años, es decir, tratándose de menores de edad se adquiriría la nacionalidad española de origen, por lo que resulta cuanto menos vacío de contenido el artículo 94.2 en cuanto a la necesidad de un permiso de residencia para los menores hijos de un español, puesto que éstos, a todas luces son españoles.

En apoyo de esta opinión también se encontraría el artículo 19 del Código Civil en su artículo 1:

"El extranjero menor de dieciocho años adoptado por un español adquiere, desde la adopción, la nacionalidad española de origen."

Por lo tanto, en resumen, en principio, no parece que pueda solicitarse un permiso de residencia para hijos menores de edad de ciudadanos españoles, puesto que éstos, siempre ostentan la Nacionalidad Española.

## REGIMEN JURIDICO APLICABLE:

Artículo 94 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social (BOE de 7 de Enero de 2005).



## MODALIDADES:

Este tipo de procedimiento puede desglosarse en dos:

- 1.- Residencia de hijos de residente legal NACIDOS EN ESPAÑA.
- 2.- Residencia de menores de edad o incapacitados NO NACIDOS EN ESPAÑA.

### 1.- Residencia de hijos de residente legal NACIDOS EN ESPAÑA

#### 1.a) Legitimación

La legitimación la ostentan:

- el padre o la madre desde que tuviera lugar el nacimiento o desde que alguno de sus progenitores acceda a la situación de residencia legal.

Cuando el hijo nacido en España lo sea de padre o madre que hayan obtenido el estatuto de refugiados, éstos podrán optar por solicitar para el menor la extensión familiar del derecho de asilo o una autorización de residencia, según corresponda al mayor interés del menor.

#### 1.b) Lugar de presentación

En la Oficina de Extranjería previa petición de cita.

#### 1.c) Documentación a aportar

- Solicitud Modelo Oficial Ex01 (Original y 3 Copias).
- Pasaporte completo en vigor, o Documento válido para la entrada en España, en vigor, o en su caso Cédula de Inscripción en vigor.
- Dos fotografías tamaño carnet con fondo blanco.
- Certificado de empadronamiento (Original).
- Autorización de residencia y/o trabajo del padre y/o la madre del menor (Original y Copia).
- Contrato de trabajo, vida laboral y última nómina del padre y madre (Original y Copia).
- Acta de nacimiento literal expedida por el Registro Civil (Original y Copia).

### 2.- Residencia de hijos de residente legal NO NACIDOS EN ESPAÑA

#### 2.a) Legitimación

La solicitud la ostentan los padres extranjeros residentes legales en España o los tutores o los representantes de las Instituciones que ejerzan legalmente la tutela de los menores.

#### 2.b) Lugar de presentación

En la Oficina de Extranjería previa petición de cita.

#### 2.c) Requisitos

Que se acredite la permanencia continuada de los menores de edad o incapacitados en España durante un mínimo de dos años y que sus padres o tutores cumplan los requisitos de medios de vida y alojamiento que se exigen para el procedimiento de Reagrupación Familiar.

Cuando los menores se encuentren en edad de escolarización obligatoria deberá justificarse que se encuentran matriculados en un centro de enseñanza y que asisten regularmente a las clases salvo ausencias justificadas.

#### 2.d) Documentación a aportar

- Solicitud Modelo Oficial EX01 (Original y tres copias).
- Pasaporte completo en vigor, o documento válido para la entrada en España, en vigor, o en su caso Cédula de Inscripción en vigor. (Original Y copia).
- Dos fotografías tamaño carnet con fondo blanco.
- Seguro médico, público o privado, que cubra la asistencia sanitaria durante su estancia en España (Original y copia).
- Certificado médico oficial (Original).
- Autorización de residencia y/o trabajo del padre y madre del menor (Original y Copia).
- Si se trata de hijos de uno de los padres: documentación acreditativa de que se ejerza en solitario la patria potestad o se le haya otorgado la custodia y estén

## AULA DE EXTRANJERÍA

efectivamente a su cargo, expedida por el órgano competente del país de origen, TRADUCIDA y debidamente LEGALIZADA.

- En el supuesto de hijos adoptivos: deberá acreditarse que la resolución por la que se acordó la adopción reúne los elementos necesarios para producir efecto en España (Documentación TRADUCIDA y debidamente legalizada en su país de origen).
- Contrato de trabajo, vida laboral y última nómina del padre y madre (Original y Copia)
- Certificado de nacimiento debidamente legalizado (Original y Copia).
- Acreditar permanencia continuada en España durante un mínimo de DOS AÑOS con un certificado de empadronamiento (Original).
- Si el menor se encuentra en edad escolar:

Certificado acreditativo de haber estado matriculado en un Centro de enseñanza durante esos dos años (Original).

Certificado de asistencia regular a clase durante esos dos años expedido por el Centro de Enseñanza (Original).

- Informe de la Corporación Local que acredite la disponibilidad de la vivienda adecuada para atender las necesidades de toda la familia o bien Acta Notarial de presencia y manifestaciones que, en todo caso, debe hacer referencia a: 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 (Original).

## DURACIÓN

La vigencia de estas autorizaciones se vinculará, a la autorización de residencia del padre, la madre o el tutor del interesado.

## RENOVACIONES DE AMBOS PERMISOS

Seguirán los trámites y requisitos exigidos para la renovación de permisos de residencia obtenidos a través del procedimiento de Reagrupación familiar.

relacioneslaborales



## ¿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>

## Plan estratégico de Recursos Humanos

Por OSCAR MARTORELL TRONCHONI  
Nº COLEGIADO 4165  
RESPONSABLE RRHH DE GRUPO CREIN VALENCIA SL

En muchas ocasiones, varios empresarios me han preguntado sobre la dificultad de adaptar los recursos humanos dentro de sus empresas.

Tras conversar con ellos, y analizar la estructura organizativa de esa empresa y su estructura humana, he podido detectar rápidamente su problema: ¡Se han empeñado meter una pelota de baloncesto en una caja de zapatos!

Han diseñado un organigrama para esa empresa, con su propio plan estratégico definiendo a la perfección sus políticas, sus responsabilidades, su misión, su filosofía, sus manuales de clientes, de calidad, en pocas palabras: "Un plan estratégico perfecto". Y Sin embargo han olvidado lo más importante: Integrar el Capital Humano en ese plan.

Cuando hablo de "INTEGRAR", me refiero a DESCUBRIR las personas que tenemos en nuestra organización y que van a ser realmente los ejecutores de ese plan; Sin embargo no hemos contado con ellos para la ejecución.

Llevar a cabo esta "integración" es posible, siempre y cuando estemos dispuestos a enfrentarnos a la realidad humana dentro de las organizaciones; Conocimiento de las personas, de sus problemas, de las motivaciones, de su entorno social, de sus valores. Todo ello nos va a definir los recursos humanos que disponemos y su aptitud y actitud para llevar a cabo el Plan Estratégico General de la Empresa.

Para ello, y bajo mi perspectiva como profesional, hay ciertos empresarios que se resisten a aceptar que: **"En toda organización existen conflictos, problemas, y las relaciones laborales forman parte de las mismas. Que los factores motivadores son muy importantes, pero que los desmotivadores pueden superar a los motivadores."** Por esto, va a ser la capacidad de anticiparse y solucionar todas estas relaciones laborales lo que va hacer posible definir las actuaciones correctas que se deben tomar para lograr los objetivos generales de la empresa.

Aquellos que asumimos un papel como Directores o Responsables de Recursos Humanos debemos demostrar que los recursos humanos no son un sistema cerrado de una organización, sino un sistema totalmente cambiante y abierto, que interactúan continuamente con elementos internos y externos;



*Un ejemplo de elemento externo que afecte a nuestros recursos humanos podría ser el precio de la vivienda. Si tenemos un empleado que es un gran profesional, pero su salario y perspectivas futuras según el no le garantizan que va a poder adquirir una vivienda a medio plazo, no solo es un problema salarial, sino que además es un factor de desmotivación y que puede afectar a la consecución de los objetivos generales de la organización.*

*En este caso los empresarios justifican la decisión de dejar marchar a este empleado y de contratar otro profesional para cubrir el mismo puesto, con un salario muy superior, sin saber si la nueva persona puede y quiere cumplir realmente con los objetivos.*

En definitiva, hemos perdido un profesional que tenía las aptitudes y actitudes deseadas por la empresa y era capaz de conseguir los resultados para la consecución de los objetivos generales; Se ha contratado otro profesional sin conocer sus aptitudes y actitudes, a un coste superior, arriesgándonos a que no se cumplan los objetivos en el plazo deseado.

De un elemento externo que en un principio no tenía nada que ver con nuestra organización, ha hecho aflorar un problema para nuestro empleado y al final se ha convertido en un problema para la organización.

Saber quien ocupa cada puesto de trabajo, cuales son sus pretensiones económicas presentes y futuras, cuales son los elementos motivadores de cada uno de ellos, los desmotivadores, los salarios del mercado, medir las capacidades de nuestros profesionales, poder ofrecer planes de carreras, reducir en la medida de lo posible conflictos en los puestos, establecer canales de comunicación interna en la empresa ascendentes y descendentes, la formación, definir los puestos, transmitir la importancia de cada persona para la consecución de los objetivos, hacer sentir importantes a los miembros de nuestros equipos, reconocer los logros.... Todas estas técnicas nos van a permitir crear e "INTEGRAR" un Plan Estratégico de Recursos Humanos evitando y previniendo los posibles conflictos y problemas futuros que se pueden ocasionar del Capital Humano. ■ [relaciones laborales](#)

## El encadenamiento de Contratos Temporales, art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (BOE de 14 de junio)



Por SABINA PÉREZ ALBALATE,  
GRADUADA SOCIAL Y ABOGADA

El pasado 14 de junio se publicó en el BOE, el Real Decreto Ley 5/2006 de 6 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que viene a consagrar el acuerdo sobre el Mercado de Trabajo de 9 de mayo del 2005, suscrito unánimemente por el Gobierno, los Sindicatos mayoritarios y las organizaciones empresariales.

En este marco de consenso, los participantes han implementado medidas dirigidas a impulsar el empleo, entre las que se encuentra la limitación de la utilización sucesiva de contratos temporales, merced a lo cual, y en relación con este concreto punto, dentro del capítulo II de la misma, se ha otorgado una nueva redacción al artículo 15, apartado 5 relativo a la duración de los contratos de trabajo. Los términos serían los siguientes:

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2º y 3º de este artículo, los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo, con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.*

*Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a la característica del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.*

*Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo o interinidad."*

De la mera lectura del precepto, podríamos concluir que se requieren una serie de presupuestos para configurar el tipo establecido por la norma, así y en relación con el **número de contratos temporales**, efectivamente necesitaremos un mínimo de dos o más contratos temporales, por ello, cabe entender que quedan excluidos los supuestos de una única contratación, aunque supere los umbrales expuestos.

De esta forma y en teoría, esta limitación temporal, solamente sería aplicable a los contratos de obra o servicio determinado que establece el art. 15.1 a) del Estatuto y a los eventuales del apartado b) del mismo artículo, dado que además el resto de contratación temporal está excluida por la propia ley, cuando de forma expresa establece que lo dispuesto en este apartado *no resultará de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo o interinidad.*

Sin embargo y en la práctica, únicamente resultará de aplicación a los contratos por obra o servicio determinado, dado que la contratación eventual ya tiene una limitación más exigente en el propio Estatuto de los Trabajadores, que establece una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12, o si existe previsión en el convenio colectivo hasta 13 meses y medio teniendo como referencia 18.

Por otro lado, la norma establece que esa contratación se ha de efectuar con la **misma empresa** ¿Y los supuestos de grupo de empresa? ¿Cómo se va a afrontar esta realidad? En este sentido se tendrá que determinar si la prestación de servicios por un mismo trabajador en distintas empresas de un grupo, supondrá el cómputo recíproco de periodos a estos efectos limitativos, o la aplicación de la norma se efectuará de conformidad con su tenor literal, conformando cada entidad un compartimento estanco a estos efectos.

<sup>1</sup> Apartado 2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

<sup>2</sup> Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Tampoco queda nada clara, la última premisa que se establece, la exigencia de que la contratación esté referida al mismo puesto de trabajo. Resultará imprescindible concretar qué es el puesto de trabajo, y ello por cuanto no existe en la norma ninguna definición. En principio y aunque relacionados la Categoría o Grupo Profesional, son conceptos diferentes al puesto de trabajo. Un cambio de categoría o grupo profesional variará las funciones del trabajador y por lo tanto su **puesto de trabajo**, en estos casos ¿aplicaríamos la limitación temporal?

De esta forma, pensemos en el supuesto típico de contratación en las obras de construcción, y sin olvidar que con carácter general, el contrato es para una sola obra, se pueden prestar servicios en distintos tajos o centros de trabajo, así se establece en muchos convenios colectivos ¿estaríamos ante el mismo puesto de trabajo? Me inclinaría a pensar que no, puesto que el elemento locativo en la jurisprudencia ha venido siendo un factor determinante para dilucidar la falta de coincidencia de puestos de trabajo. A mayor abundamiento, la proposición de Ley que actualmente está en el Senado, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, en principio, va a mantener en relación con la calidad en el empleo, y la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado, *términos análogos* a los actualmente regulados en la negociación colectiva.

Por lo expuesto, necesariamente tendremos que esperar al pronunciamiento de los Tribunales, interpretando estas limitaciones, sin olvidar que aquellas peculiaridades que concurran en función de la actividad o características de los puestos de trabajo, tendrán que ser establecidas en la negociación colectiva.

También se efectúa, una especial referencia a la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 modificado, en el seno de las administraciones públicas y sus organismos autónomos, manifestándose que se llevará a cabo *"sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable"*.

Sin perjuicio de que una primera lectura, parezcan criterios incompatibles, la presunción de fijeza de los contratos temporales que excedan de los límites y la cobertura de puestos mediante

procedimientos ordinarios, si analizamos la situación preexistente, hemos de entender que simplemente se recoge la tendencia jurisprudencial que viene a determinar las diferencias entre los contratos fijos e indefinidos en el administración, así el Tribunal Supremo<sup>3</sup>, ya ha puntualizado el sentido y alcance de las irregularidades de los contratos temporales en Administraciones Públicas, concluyendo que el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Pero este criterio no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas. Por lo tanto y manteniendo este criterio, podemos entender que se ha de conjugar la presunción de fijeza de la nueva redacción del art. 15 del Estatuto con la aplicación de los principios constitucionales.

Un último apunte, no por ello menos importante, sería el hecho de establecer el inicio del iter temporal, desde qué contrato, cuando han existido anteriores y sucesivos a la entrada en vigor de la norma, hemos de aplicar esta limitación en relación con el encadenamiento, en este caso, siempre se aplicará, contándose como primer contrato, el que se encuentre actualmente en vigor, desestimando los anteriores si los hubiera, así se indica de forma expresa en la disposición transitoria segunda del Real Decreto Ley.

Esto si que supone una auténtica novedad, en contra de lo que hasta ahora, había venido entendiendo el Tribunal Supremo, en relación con el encadenamiento de contratos. La doctrina del cómputo efectivo del tiempo de trabajo en la empresa en supuestos de sucesión ininterrumpida de dos o más contratos de trabajo ha sido mantenida por la Sala del Tribunal Supremo<sup>4</sup> en numerosas Sentencias, estableciéndose que tal solución de continuidad no se produce en la sucesión de contratos temporales cuando, entre uno y otro contrato media una interrupción breve, inferior al tiempo de caducidad de la acción de despido, así como tampoco se rompe la continuidad de la relación de trabajo, a efectos del cómputo del tiempo de trabajo, por la suscripción de recibos de finiquito entre los distintos actos contractuales de una serie ininterrumpida de contratos de trabajo sucesivos.

Por lo expuesto, esta doctrina ya consolidada, necesariamente ha de quedar sin efecto en estos supuestos. ■ relaciones laborales

<sup>3</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 20 de enero 1998 y 21 enero 1998 (acordadas ambas en Sala General). En la misma dirección las sentencias de 27 marzo 1998, 12 junio 1998, 28 diciembre 1998 y 19 enero 1999, entre otras.

<sup>4</sup> A título de ejemplo valga por todas la Sentencia del TS de 30 de marzo de 1999.

#### ÁREA DE RELACIONES LABORALES: Totalmente adaptados a la Reforma Laboral 2006

##### confección de nóminas, seguridad social e i.r.p.f. (40 horas)

**precio: 500 euros**  
**sábados: 9 h. a 14 h.**  
**Del 21 de octubre al 16 de diciembre de 2006**

1. El salario, sus clases. Determinación legal.
2. Conceptos salariales y extrasalariales.
3. El salario mínimo interprofesional.
4. Casos prácticos nóminas.
5. El I.R.P.F. aplicable a las retenciones del trabajo.
6. Normas de determinación del porcentaje de aplicación.
7. Valoración retribuciones en especie.
8. Retenciones e ingresos a cuenta.
9. Determinación base cotización S.S.
10. Determinación de las bases máximas y mínimas.
11. Casos especiales de cotización.
12. Confección TC1, TC2 y TC2/1. Red.
13. Recaudación voluntaria y ejecutiva.

##### gestión y administración de personal (65 horas)

**precio: 800 euros**  
**sábados: 9 h. a 14 h.**  
**Del 13 de enero al 21 de abril de 2007**

1. Creación de empresas. Afiliación gerentes.
2. Derechos y Deberes básicos.
3. El contrato de trabajo.
4. El período de prueba.
5. Modalidades contractuales. Evolución.
6. El Fomento de empleo. Bonificaciones.
7. Derechos de información. La copia básica.
8. Jornada de trabajo. Horas extras. Vacaciones. Calendario anual. Distribución irregular.
9. La suspensión, modificación y extinción del contrato de trabajo.
10. El despido: disciplinario, objetivo y colectivo.
11. Salarios de tramitación y su evitación.
12. El finiquito de cuentas.

##### negociación colectiva (24 horas): en colaboración con el Colegio G.S. de Valencia

**precio: 300 euros**  
**viernes: 17 h. a 21 h.**  
**Del 22 de septiembre al 10 de noviembre de 2006**

1. Aspectos formales de la negociación colectiva:
  - a) Introducción a la Negociación Colectiva.
  - b) Convenios Colectivos Estatutarios.
  - c) Convenios Colectivos Extraestatutarios.
2. La situación actual de la negociación colectiva: tendencias de negociación actuales, con inclusión de ejemplos de convenios colectivos recientemente firmados. El A.N.C. 2005 y 2006.
3. La elección del marco de referencia en las relaciones laborales.
4. Aspectos críticos de la negociación colectiva: doble escala salarial, jubilación forzosa, contratación temporal en Convenios Extraestatutarios, la revisión por desviación del I.P.C. "al cruce", la organización del personal mediante la descripción y clasificación de puestos de trabajo, la reforma laboral del año 2006.
5. Caso Práctico: negociación de un Convenio Colectivo de Empresa.
6. Redacción de la estructura de convenios colectivos y sus aspectos esenciales.
7. Redacción de los Acuerdos alcanzados en el caso práctico.

##### dirección y gestión de relaciones laborales y admón. de personal (160 horas)

**precio: 2.000 euros**  
**sábados: 9 h. a 14 h.**  
**Del 21 de octubre de 2005 al 14 de julio de 2007**

1. Normas reguladoras. Su jerarquía.
2. Gestión Administrativa de Personal (Nóminas, Cotización e IRPF).
3. Recaudación voluntaria y ejecutiva de cuotas.
4. Creación de empresas. Afiliación de socios y administradores.
5. Derechos y deberes básicos del trabajador.
6. El contrato y la jornada de trabajo.
7. Suspensión y modificación de contrato.
8. Extinción del contrato (Despido, Causas Objetivas, E.R.E.).
9. Pensiones y Prestaciones de la S.S.
10. Prestaciones de desempleo.
11. La inspección de trabajo. Actas. Recursos.
12. Procedimiento Activo. Laboral.
13. Fogasa.
14. Negociación colectiva.
15. Prevención de Riesgos Laborales.
16. Representación colectiva y sindical. (Conflicto colectivo, Huelga, Asambleas.)
17. Procedimiento Laboral (Demandas. Juicios. Recursos. Ejecución).

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (metodología semi-presencial)

**Homologados**

##### técnico superior en prevención de riesgos laborales completo (600 horas)

**sábados s/ calendario:**  
**de 9:30 h. a 13:30 h.**  
**Del 21 de octubre de 2006 al 1 de septiembre de 2007**

- Requisito acceso: Titulación universitaria.
- I. Parte común: 350 horas. Equivalente al antiguo título de Técnico Intermedio.  
Al término de esta parte (24-03-07) el alumno debe realizar un examen eliminatorio de materia, y elegir la especialidad que cursará a continuación.
  - II. Especialidad optativa: El alumno debe elegir entre las especialidades ofertadas:  
Ergonomía y Psicología Aplicada (100 horas)  
Higiene Industrial (100 horas)  
Seguridad en el Trabajo (100 horas)
  - III. Realización de un Proyecto final o de período de prácticas en empresas equivalente: 150 horas.

##### especialidades técnico superior en prevención de riesgos laborales (300 horas)

**sábados alternos**  
**de 9:30 h. a 13:30 h.**  
**1ª EDICIÓN:**  
**Del 21 de octubre de 2006 al 10 de marzo de 2007**  
**2ª EDICIÓN**  
**Del 31 de marzo al 1 de septiembre de 2007**

- Para alumnos con titulación universitaria, que ya sean Técnicos Intermedios en Prevención de Riesgos Laborales, o Técnicos Superiores en alguna otra especialidad, y cuya titulación haya sido expedida por entidad formativa homologada.
- I. Especialidades ofertadas:  
Ergonomía y Psicología Aplicada (150 horas)  
Higiene Industrial (150 horas)  
Seguridad en el Trabajo (150 horas)
  - II. Proyecto final o período de prácticas equivalente: 150 horas.

## Ayudas de fomento del empleo estable 2006 y Plan de empleo estable en la CC.AA.VV.

El D.O.G.V. de fecha 13/07/06 publicó la Orden de 21 de junio de 2006, sobre las citadas ayudas y el Plan de Empleo para el año 2006.

Conscientes de que el formato de la Orden de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo presenta ciertas dificultades a la hora de su asimilación, se han confeccionado los cuadros adjunto al objeto de facilitar a los compañeros Graduados Sociales una guía más comprensible del alcance de la medida, donde se resumen los aspectos más destacados a tener en cuenta.

### PROGRAMAS

- A) Programa de incentivos a la contratación indefinida.
- B) Programa especial de empleo estable.
- C) Reparto del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar.
- D) Otras medidas de apoyo a la creación de empleo estable.

### BENEFICIARIOS

- A) Empresas que concierten contratos subvencionables para su ejecución en centros de trabajo de la CC.AA.VV.
- B) Trabajadores que dejen de prestar sus servicios o reduzcan su jornada laboral.



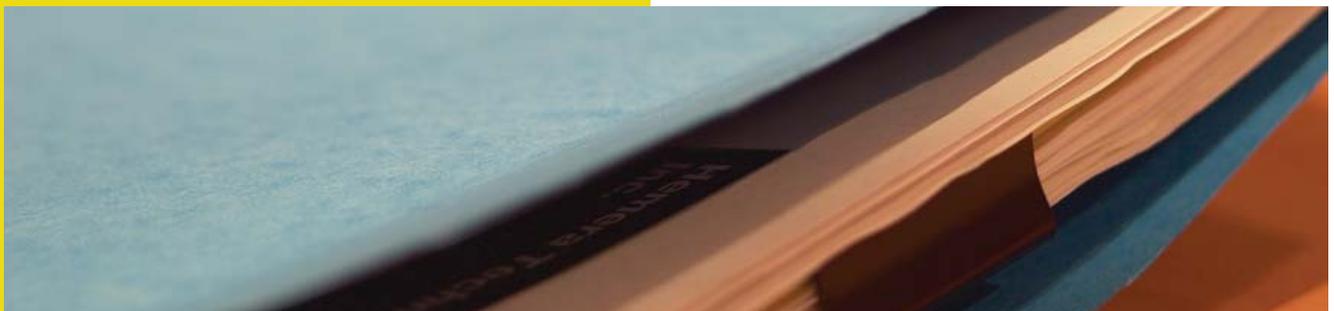
Por ANDRÉS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ  
*Graduado Social.  
Socio Director AG&AG Bufete Laboralista.  
Director Escuela Superior Estudios Laborales.*



Por ANDRÉS GONZÁLEZ RAYO  
*Socio Consultor AG&AG Bufete Laboralista.*

### EXCLUSIONES

- 1) Relaciones laborales especiales.
- 2) Contratación del cónyuge, ascendientes, descendientes y otros por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado.
- 3) Contratación de trabajadores que en los 24 meses anteriores hubiesen prestado servicios en la empresa o grupo por tiempo indefinido, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 44 del E.T.
- 4) Contratación de trabajadores que en los 3 meses anteriores hubiesen finalizado una relación laboral por tiempo indefinido en cualquier empresa.
- 5) Contrataciones realizadas por E.T.T.s
- 6) Empresas excluidas por infracciones muy graves.
- 7) Empresas que en los doce meses anteriores hayan realizado despidos disciplinarios u objetivos declarados improcedentes por sentencia judicial firme.



## OPINIÓN

### OTRAS CONSIDERACIONES

- 1) Estas ayudas son incompatibles entre sí y con otras para la misma acción subvencionable, salvo con los incentivos a la contratación regulados en leyes estatales para el fomento del empleo en el año 2006.
- 2) En caso de que el trabajador causase baja, la empresa deberá sustituirle por otro trabajador en las mismas condiciones y comunicarlo en el plazo de 15 días.
- 3) En los casos de contratación por tiempo indefinido, el empleo creado debe representar un incremento neto del número de trabajadores en el centro de trabajo y en la empresa, en comparación con la media de los 12 meses anteriores, incremento que debe

mantenerse durante 3 años como mínimo, o 2 años como mínimo si se trata de una PYME.

- 4) Deberá acreditarse el cumplimiento de la normativa sobre integración de personas con discapacidad o su exención (empresas de 50 o más trabajadores: 2% de trabajadores discapacitados, o en su defecto, el cumplimiento de las medidas alternativas).
- 5) Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

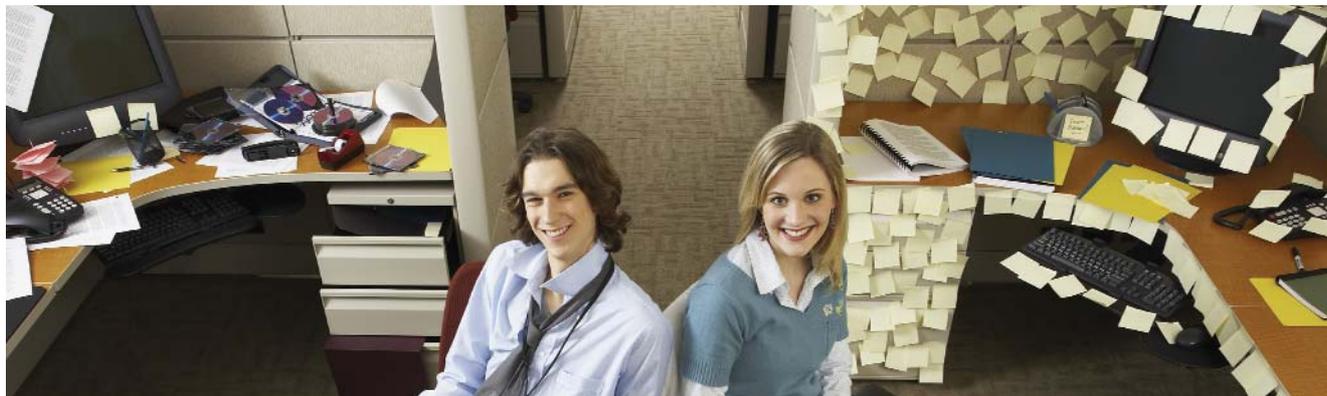
### PLAZOS

- 1) Del 13/07/2006 al 31/10/2006, hasta agotar el crédito disponible, por orden de solicitud.
- 2) De 6 meses para notificar resolución. Silencio administrativo negativo.

PROGRAMA DE INCENTIVOS A LAS CONTRATACIONES INDEFINIDAS

Colectivo	Modalidad	Incentivos	Incentivos
Empleo estable para jóvenes.	Contratación del 1/01/06 al 31/10/06 desempleados menos de 30 años, inscritos al menos 3 meses de forma ininterrumpida.	4.000 euros para hombres y 5.000 euros para mujeres. Proporcional para contratos a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana.	Más 25% en caso de contrataciones de personal investigador I+D o con titulaciones oficiales en informática, telecomunicaciones, medio ambiente o prevención de riesgos.
Empleo estable para mujeres.	Contratación del 1/01/06 al 31/10/06 de mujeres inscritas al menos 3 meses previos a la contratación de forma ininterrumpida.	4.000 euros más 600 euros si se produce en sectores con subrepresentación, si se activa un plan de igualdad de oportunidades, cuando la empresa con instalaciones propias o cofinanciadas preste el servicio de guardería para los hijos de las trabajadoras con menos de 3 años de edad durante la jornada laboral.	3.000 euros para el primer contrato, 4.000 euros para el segundo y 5.000 euros para el tercero y siguientes en los casos de tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana. 1.000 euros para los contratos de carácter fijo discontinuo. 600 euros para gastos de guardería cuando la empresa no disponga del servicio de guardería para hijos hasta 6 años.
Empleo estable para mayores de 45 años y parados de larga duración.	Contratación del 1/01/06 al 31/10/06 de desempleados menores de 25 años inscritos al menos 180 días.	3.000 euros para hombres y 4.000 para mujeres.	Proporcional para contratos a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana. 600 euros para los contratos de carácter fijo discontinuo.
	Contratación del 1/01/06 al 31/10/06 de desempleados mayores de 25 años inscritos al menos 365 días ininterrumpidamente y con carácter previo.	3.000 euros para hombres y 4.000 para mujeres.	Proporcional para contratos a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana. 600 euros para los contratos de carácter fijo discontinuo.
	Contratación del 1/01/06 al 31/10/06 de desempleados mayores de 45 años inscritos al menos 3 meses ininterrumpidamente y con carácter previo.	3.000 euros para hombres y 4.000 para mujeres.	Proporcional para contratos a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana. 600 euros para los contratos de carácter fijo discontinuo.

Cuadro 1



PLAN ESPECIAL DE EMPLEO ESTABLE

Colectivo	Modalidad	Incentivos	Incentivos
Jóvenes menores de 30 años.	Transformación en indefinidos de contratos temporales vigentes el 14/07/06 que se realicen desde dicha fecha al 31/10/06.	4.000 euros para hombres y 5.000 euros para mujeres. Proporcional para transformaciones a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana.	Más 25% en caso de transformaciones de personal investigador I+D o con titulaciones oficiales en informática, telecomunicaciones, medio ambiente o prevención de riesgos.
Mujeres.	Transformación en indefinidos de contratos temporales vigentes el 14/07/06 que se realicen desde dicha fecha al 31/10/06.	4.000 euros. Proporcional para transformaciones a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana.	Más 600 euros si se produce en sectores con subrepresentación, si se activa un plan de igualdad de oportunidades, cuando la empresa con instalaciones propias o cofinanciadas preste el servicio de guardería para los hijos de las trabajadoras con menos de 3 años de edad durante la jornada laboral.

Cuadro 2

OTRAS MEDIDAS DE APOYO A CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE

Colectivo	Modalidad	Incentivos	Incentivos
Trabajadores a domicilio, trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes.	Contratación indefinidas a jornada completa o parcial no inferior a 20 horas semanales de desempleados inscritos. Transformaciones en indefinidos de contratos temporales o de duración determinada, cualquiera que sea la fecha de su celebración a jornada completa o parcial no inferior a 20 horas a la semana.	4.400 euros por contrato de trabajo a domicilio, y 2.400 euros por contrato de servicio doméstico y cuidado de personas dependientes.	Proporcional para contratos a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana.

Cuadro 3

OPINIÓN

REPARTO DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

**Colectivo**

Incentivos a la contratación indefinida encaminada para lograr una más eficaz organización del tiempo de trabajo, de desempleados de menos de 30 años, desempleados de más de 45 años, desempleados inscritos al menos 180 días, mujeres, y discapacitados.

Incentivos a la contratación que se realice para sustituir horas extraordinarias de desempleados de menos de 30 años, desempleados de más de 45 años, desempleados inscritos al menos 180 días, mujeres, y discapacitados.

Incentivos de contratación a tiempo parcial para la realización de la jornada que quede libre por jubilación parcial de trabajadores, de desempleados de menos de 30 años, desempleados de más de 45 años, desempleados inscritos al menos 180 días, mujeres, y discapacitados.

Incentivos a las contrataciones para la sustitución del trabajador titular que se ausente por motivos legales, de desempleados de menos de 30 años, desempleados de más de 45 años, desempleados inscritos al menos 180 días, mujeres, y discapacitados.

Ayudas para la celebración de contratos de interinidad al objeto de cubrir las ausencias de los trabajadores para asistencia a la familia, celebrados con mujeres desempleadas.

Incentivos para la realización de estudios y asistencias técnicas de puesta en marcha de planes de reordenación de la jornada en la empresa.

**Modalidad**

Contratación indefinida de desempleados subvencionables al amparo de un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, para lograr una más eficaz organización del tiempo de trabajo que suponga incremento del empleo neto.

Contrataciones indefinidas o temporales de desempleados subvencionables al amparo de un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, para lograr la sustitución de las horas extraordinarias por empleo.

Contrataciones de relevo a desempleados subvencionables, por tiempo de al menos de un año -tanto a jornada completa, como a jornada parcial-, siempre que a la jubilación total del sustituido el contrato de relevo se convierta en indefinido a jornada completa.

Contrataciones de interinidad para cubrir excedencias voluntarias, excedencias forzosas y suspensiones por mutuo acuerdo de las partes, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial para al menos 20 horas a la semana, a desempleados subvencionables.

Contratos de interinidad para ausencias o vacantes por maternidad, riesgo en el embarazo, acogimiento y adopción, guarda legal, y cuidado de familiares; tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, de al menos 20 horas a la semana.

Cofinanciación de estudios e intervenciones de profesionales externos, sobre creación neta de empleo mediante reorganización del tiempo de trabajo acordado entre la empresa y la R.L.T. y aplicada total o parcialmente.

**Incentivos**

3.000 euros con carácter general; 3.500 euros para mayores de 45 años; y 4.000 euros para mujeres.

2.000 euros con carácter general; 2.200 euros para mayores de 45 años; y 3.000 euros para mujeres. 600 euros para contratos temporales por cada período de 6 meses.

3.000 euros para hombres y 4.000 euros para mujeres. 600 euros para hijos discontinuos. Proporcional para contrataciones a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana.

240 euros entre 3 y 6 meses; 540 euros más de 6 meses y menos de 9 meses; 840 euros entre 9 y 12 meses; 1.140 euros más de 12 meses. Proporcional para contrataciones a tiempo parcial.

240 euros entre 3 y 6 meses; 540 euros más de 6 meses y menos de 9 meses; 840 euros entre 9 y 12 meses; 1.140 euros más de 12 meses. Proporcional para contrataciones a tiempo parcial.

50% de su coste con un máximo de 6.000 euros.

**Incentivos**

Proporcional para contratos a tiempo parcial de al menos 20 horas a la semana.

No se indica nada sobre contrataciones a tiempo parcial.

Más 25% si se acredita que la contratación se ha efectuado al amparo de un acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. A su vez, el jubilado parcial tendrá derecho a 720 euros por año (3.600 euros de tope). Más 25% si se produce a partir de los 65 años.

A su vez, las excedencias voluntarias y las suspensiones de mutuo acuerdo darán derecho al trabajador que deje de prestar sus servicios a 720 euros por cada período de 3 meses (con tope de 1.800 euros). Proporcional para excedencias y suspensiones de contratos a tiempo parcial.

A su vez, en caso de guarda legal y cuidado de familiares, el trabajador tendrá derecho a 720 euros por cada período de 3 meses (con tope de 1.800 euros). Proporcional para los contratos a tiempo parcial.

Cuadro 4

## BOLETÍN INFORMATIVO 285.

### DISPOSICIONES DE INTERÉS. Agosto

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
02/08/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 27 de julio de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a la promoción, fomento y difusión de la economía social en la Comunidad Valenciana, a través de actividades llevadas a cabo por las entidades asociativas o representativas de las cooperativas, sociedades laborales y mutualidades de previsión social, y se convocan dichas ayudas para el ejercicio 2006. [2006/9265]
05/08/2006	BOE	COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA	LEY 7/2006, de 9 de junio, de modificación de la Ley 6/1998, de 22 de junio, de ordenación farmacéutica de la Comunitat Valenciana.
07/08/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 27 de julio de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se amplían los créditos máximos que han de financiar las ayudas convocadas por Orden de 10 de mayo de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo para la mejora de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas y se da publicidad de la dotación que las financia. [2006/9266]
09/08/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Resolución de 26 de julio de 2006, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, sobre asistencia a los obligados tributarios y ciudadanos en su identificación telemática ante las Entidades Colaboradoras con ocasión de la tramitación de procedimientos tributarios y, en particular, para el pago de deudas por el sistema de cargo en cuenta o mediante la utilización de tarjetas de crédito o débito.
10/08/2006	BOE	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Orden EHA/2619/2006, de 28 de julio, por la que se desarrollan determinadas obligaciones de prevención del blanqueo de capitales de los sujetos obligados que realicen actividad de cambio de moneda o gestión de transferencias con el exterior.
11/08/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 2 de agosto de 2006, de la Conselleria de Bienestar Social, por la cual se regulan y convocan ayudas dirigidas a favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral, a través de la atención a la primera infancia, para el ejercicio correspondiente al año 2006.
16/08/2006	BOE	MINISTERIO DE ASUNTOS	Acuerdo entre Rumania y España sobre cooperación en el ámbito de la protección de los menores de edad rumanos no acompañados en España, su repatriación y lucha contra la explotación de los mismos, hecho en Madrid el 15 de diciembre de 2005.
18/08/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de agosto de 2006, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban determinadas aplicaciones informáticas para la gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.
18/08/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 3 de agosto de 2006, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre delegación de competencias en sus órganos centrales y provinciales.
18/08/2006	DOGV	CONSELLERIA	RESOLUCIÓN de 3 de agosto de 2006, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se da publicidad a los créditos que han de financiar las ayudas convocadas mediante la Orden de 30 de diciembre de 2005, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regulan y convocan ayudas dirigidas al apoyo del Plan de Medidas de Inserción Social para el ejercicio correspondiente al año 2006 y prestaciones económicas regladas para el 2006 y parte del ejercicio 2007. [2006/9764]
21/08/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre incremento de la indemnización especial a tanto alzado a percibir por los huérfanos en caso de muerte derivada de contingencias profesionales.
21/08/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 19 de julio de 2006, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas al fomento de las cooperativas y sociedades laborales, y se convocan dichas ayudas para el ejercicio 2006. [2006/9027]
23/08/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de julio de 2006, del Instituto Social de la Marina, por la que se convocan ayudas de estudios para trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y sus beneficiarios, correspondientes al curso académico 2006/2007.
24/08/2006	DOGV	CONSELLERIA	ORDEN de 17 de julio de 2006, de la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia, por la que se publican las líneas presupuestarias y se determinan los créditos máximos que han de financiar las ayudas a la modernización de las pymes comerciales y a la modernización del comercio interior para el ejercicio 2006. [2006/8980]

## CONVENIOS. Agosto

FECHA	REFERENCIA	ORGANISMO	EXTRACTO DE CONTENIDO
01/08/2006	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 de la revisión salarial para el año 2006 del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (cod. 8000345). [2006/8291]
04/08/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Construcción de la provincia.
04/08/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 4 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.
08/08/2006	BOP	CONSELLERIA	Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Derivados de los Agrios de la provincia.
11/08/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 26 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 Capítulo de Salud Laboral del II Convenio Colectivo estatal de la madera.
15/08/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Aragón en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
15/08/2006	BOE	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Navarra en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

### INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

Julio 2006 (provisional) .....	117,807
Del 1 al 31 de julio de 2006, el IPC desciende en .....	-0,6%
Del 1 de Enero al 31 de julio de 2006, el IPC asciende en .....	1,7%
De julio/2005 a julio/2006, el IPC asciende al .....	4,0%

## ÁREA DE EMPLEO

### BOLSA DE TRABAJO Y DE PASANTÍAS. MOVIMIENTO AGOSTO'06

FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATO S/PERFIL*
01/08/06	TECNICO EN ASESORAMIENTO LABORAL	CONSULTORIA	10
03/08/06	TECNICO EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	EMPRESA SECTOR LOGÍSTICA	5
07/08/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	9
16/08/06	ASESOR LABORAL	ASESORIA	8
22/08/06	RESPONSABLE DEPARTAMENTO DE LABORAL	ASESORIA	7
24/08/06	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO LABORAL	ASESORIA	9
29/08/06	DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	ASESORIA	3
29/08/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	5
30/08/06	GRADUADO SOCIAL	ASESORIA	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.



Excmo. Colegio Oficial  
Graduados Sociales Valencia

**cograsova**

[www.cograsova.es](http://www.cograsova.es)

**Área administrativa**

**Turnos internos**

**Área de empleo**

**Área de formación**

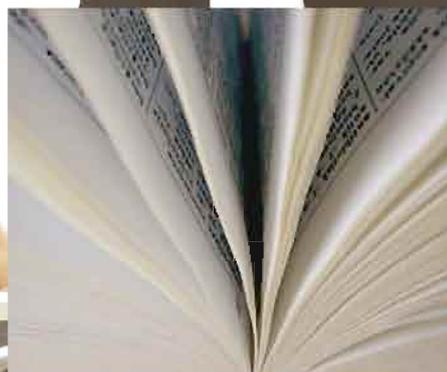
# LAS VENTAJAS DE ESTAR **COLEGIADO**

**Área de informática**

**Sede Ciudad de la Justicia**

**Biblioteca**

**Publicaciones**





**@3** **NUEVO**  
**nom**  
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